

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL
KARYAWAN PT. SUGIH ALAMANUGROHO
GUNUNGKIDUL, D.I. YOGYAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi



**Oleh:
Beni Moi
NIM. 12808141096**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN – JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2017**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL
KARYAWAN PT. SUGIH ALAMANUGROHO
GUNUNGKIDUL, D.I. YOGYAKARTA**

SKRIPSI

Oleh:
Beni Moi
NIM. 12808141096

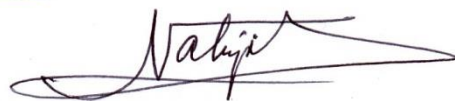
Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing untuk dipertahankan di depan

Tim Penguji Tugas Akhir Skripsi Jurusan Manajemen

Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri Yogyakarta

Yogyakarta, 13 Desember 2016
Pembimbing



Prof. Dr. Nahivah Jaidi Faraz, M.Pd.
19520108 197803 2 001

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul:

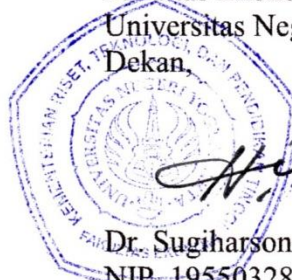
**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL
KARYAWAN PT. SUGIH ALAMANUGROHO
GUNUNGKIDUL, D.I. YOGYAKARTA**

Oleh:
Beni Moi
NIM. 12808141096

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 12 Januari 2017
dan dinyatakan telah lulus.

Dewan Penguji			
Nama	Jabatan	Tanda tangan	Tanggal
Arum Darmawati, MM.	Ketua Penguji		26/01/2017
Prof. Dr. Nahiyah Jaidi F., M.Pd.	Sekretaris Penguji		26/01/2017
M. Lies Endarwati, M.Si.	Penguji Utama		25/01/2017

Yogyakarta, 26 Januari 2017
Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
Dekan,



Dr. Sugiharsono, M.Si.
NIP. 19550328 198303 1 002

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Beni Moi

NIM : 12808141096

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Judul Tugas Akhir : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL
KARYAWAN PT. SUGIH ALAMANUGROHO
GUNUNGKIDUL, D.I. YOGYAKARTA

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini adalah benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya, tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Yogyakarta, 8 Desember 2016

Penulis,



Beni Moi
NIM. 12808141096

HALAMAN MOTTO

“Dan tidaklah Aku (Allah) ciptakan Jin dan Manusia kecuali untuk beribadah kepada-Ku.”

(Q.S. Adz-Dzaariyaat:56)

“Bersemangatlah atas hal-hal yang bermanfaat bagimu.

Minta tolonglah pada Allah, jangan engkau lemah.

Jika engkau tertimpa suatu musibah, maka janganlah engkau katakan:

‘Seandainya aku lakukan demikian dan demikian.’

Akan tetapi hendaklah kau katakan: ‘Ini sudah jadi takdir Allah. Setiap apa yang telah dia kehendaki pasti terjadi.

‘Karena perkataan law (seandainya) dapat membuka pintu syaithon.’

(H.R. Muslim)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan memanjatkan Puji Syukur Kehadirat Allah *Subhanahu wa ta'ala*, Skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Ibu Sakiyem (Mamak). Sosok wanita tangguh yang telah membesarkan penulis serta kakak dan adik penulis sejak 15 tahun terakhir sepeninggal bapak kami.
2. Bapak Kasrin. Sosok laki-laki tangguh yang berjuang tanpa lelah demi keluarga hingga akhirnya harus kalah dengan penyakitnya dan mendahului kami menuju alam penantian, yang juga berharap setidaknya salah satu anaknya bisa menjadi sarjana, semoga beliau diampuni dosa-dosanya dan dilapangkan kuburnya.
3. Mas Arsanto dan Dek Ceriano. Dua saudara laki-laki yang saling bahu membahu untuk mewujudkan impian orang tua kami.

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL
KARYAWAN PT. SUGIH ALAMANUGROHO
GUNUNGKIDUL, D.I. YOGYAKARTA**

Oleh:
Beni Moi
NIM: 12808141096

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Sugih Alamanugroho Gunungkidul, (2) pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Sugih Alamanugroho Gunungkidul, dan (3) pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Sugih Alamanugroho Gunungkidul.

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sugih Alamanugroho Gunungkidul yang berjumlah 188 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling aksidental dengan jumlah sampel sebesar 127 orang. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dengan CFA dan reliabilitasnya. Teknik analisis data menggunakan regresi berganda.

Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa: (1) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta (β) sebesar 0,536 dengan nilai signifikansi (p) sebesar 0,000 dan kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasional karyawan (ΔR^2) sebesar 0,329 atau 32,9%. (2) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil koefisien beta (β) sebesar 0,558 dengan nilai signifikansi (p) sebesar 0,000 dan kontribusi pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan (ΔR^2) sebesar 0,335 atau 33,5%. (3) Motivasi kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan. Hal ini dibuktikan untuk motivasi kerja dengan koefisien beta (β) sebesar 0,386 dengan nilai signifikansi (p) sebesar 0,000 dan untuk kepuasan kerja dengan koefisien beta (β) sebesar 0,365 dengan nilai signifikansi (p) sebesar 0,000. Kontribusi pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan (ΔR^2) sebesar 0,433 atau 43,3%.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional

**THE EFFECTS OF WORK MOTIVATION AND JOB SATISFACTION
ON EMPLOYEE ORGANIZATIONAL COMMITMENT
OF PT. SUGIH ALAMANUGROHO
GUNUNGKIDUL, D.I. YOGYAKARTA**

By:
Beni Moi
NIM: 12808141096

ABSTRACT

This study aims to find out: (1) the effects of work motivation on employee organizational commitment of PT. Sugih Alamanugroho Gunungkidul, (2) the effects of job satisfaction on employee organizational commitment of PT. Sugih Alamanugroho Gunungkidul, and (3) the effects of work motivation and job satisfaction on employee organizational commitment of PT. Sugih Alamanugroho Gunungkidul.

This is a causal associative research with quantitative approach. The population of this study were 188 employees of PT. Sugih Alamanugroho Gunungkidul. The sampling technique used was accidental sampling with 127 employees sample. The data were collected through the questionnaire with CFA validity and reliability test. Data analysis technique in this research was multiple regression.

The results which is significant at the 5% level shows that: (1) Work motivation positively and significantly affects the employee organizational commitment. It was evidenced with beta coefficient (β) in the amount of 0,536 with significantcy level (p) in the amount of 0,000 and the contribution of work motivation on employee organizational commitment (ΔR^2) in the amount of 0,329 or 32,9%. (2) Job satisfaction positively and significantly affects the employee organizational commitment. It was evidenced with beta coefficient (β) in the amount of 0,558 with significantcy level (p) in the amount of 0,000 and the contribution of job satisfaction on employee organizational commitment (ΔR^2) in the amount of 0,335 or 33,5%. (3) Work motivation and job satisfaction positively and significantly affects the employee organizational commitment. It was evidenced for work motivation with beta coefficient (β) in the amount of 0,386 with significantcy level (p) in the amount of 0,000 and for job satisfaction with beta coefficient (β) in the amount of 0,365 with significantcy level (p) in the amount of 0,000. The contribution of work motivation and job satisfaction on employee organizational commitment (ΔR^2) in the amount of 0,433 or 43,3%.

Keywords: Work Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment

KATA PENGANTAR

Segala puji hanya milik Allah *Subhanahu wa ta'ala*, Tuhan semesta alam yang senantiasa melimpahkan segala rahmat, karunia, dan petunjuk Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Sugih Alamanugroho Gunungkidul, D.I. Yogyakarta” dengan baik dan lancar.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Oleh karena itu dalam kesempatan ini, penulis dengan ketulusan dan kerendahan hati ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah dengan ikhlas memberikan masukan dan kontribusi berarti dalam proses penelitian dan penyusunan skripsi ini, antara lain:

1. Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd., MA, Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Setyabudi Indartono, Ph.D., Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta sekaligus Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan selama penulis menjadi mahasiswa.
4. Prof. Dr. Nahiyah Jaidi F., M.Pd selaku Dosen Pembimbing skripsi sekaligus Sekertaris Penguji yang telah memberikan bimbingan, masukan, motivasi serta ilmu kepada penulis dalam menyusun skripsi ini dengan baik.

5. M. Lies Endarwati, M.Si, selaku Narasumber sekaligus Penguji Utama yang telah memberikan saran, motivasi, dan masukan guna menyempurnakan penulisan skripsi ini.
6. Arum Darmawati, MM, selaku Ketua Penguji yang telah memberikan saran guna menyempurnakan penulisan skripsi ini.
7. Seluruh dosen dan staf Jurusan Manajemen maupun Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang telah membantu selama proses perkuliahan.
8. Orang tua, kakak, adik, dan seluruh keluarga tercinta yang senantiasa mencurahkan kasih sayang, doa, dan semangat kepada penulis.
9. Teman-teman seperjuangan jurusan Manajemen angkatan 2012 khususnya kelas Manajemen A3 dan konsentrasi SDM kelas A.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dan memperlancar proses penelitian dari awal sampai selesai penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis butuhkan. Semoga skripsi ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan menjadi karya yang bermanfaat.

Yogyakarta, 13 Desember 2016
Penulis,



Beni Moi

DAFTAR ISI

	halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR GRAFIK	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	10
C. Batasan Masalah	10
D. Rumusan Masalah	11
E. Tujuan Penelitian	11
F. Manfaat Penelitian	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA	14
A. Landasan Teori	14
B. Penelitian yang Relevan	23
C. Kerangka Pikir	24
D. Paradigma Penelitian	29
E. Hipotesis Penelitian	29
BAB III METODE PENELITIAN	31
A. Desain Penelitian	31
B. Tempat dan Waktu Penelitian	31

C. Definisi Operasional Variabel	31
D. Populasi dan Sampel	33
E. Teknik Pengumpulan Data	34
F. Instrumen Penelitian	36
G. Uji Coba Instrumen	37
H. Teknik Analisis Data	41
I. Pengujian Hipotesis	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian	46
B. Hasil Penelitian	47
C. Pembahasan	63
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	69
A. Kesimpulan	69
B. Keterbatasan Penelitian	70
C. Saran	70
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN	76

DAFTAR TABEL

tabel	halaman
1. Rangkuman Hasil Wawancara terkait Alasan Bertahan di Perusahaan	4
2. Rangkuman Hasil Wawancara terkait Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional Karyawan	5
3. Rekap Absensi Karyawan PT. Sugih Alamanugroho 2015	7
4. Kisi-kisi Instrumen	36
5. Nilai KMO tahap 1	38
6. Nilai KMO tahap 2	39
7. Hasil Uji Reliabilitas	40
8. Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin	48
9. Distribusi Frekuensi Umur	49
10. Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan	51
11. Distribusi Frekuensi Masa Kerja	52
12. Kategorisasi Komitmen Organisasional	54
13. Kategorisasi Motivasi Kerja	55
14. Kategorisasi Kepuasan Kerja	56
15. Hasil Uji Linieritas	59
16. Hasil Uji Multikolinieritas	60
17. Rangkuman Hasil Analisis Regresi	61

DAFTAR GAMBAR

gambar	halaman
1. Paradigma Penelitian	29

DAFTAR GRAFIK

grafik	halaman
1. Grafik Jenis Kelamin	48
2. Grafik Kelompok Umur	50
3. Grafik Tingkat Pendidikan	51
4. Grafik Kelompok Masa Kerja	52
5. Grafik Kategorisasi Komitmen Organisasi	54
6. Grafik Kategorisasi Motivasi Kerja	55
7. Grafik Kategorisasi Kepuasan Kerja	57

DAFTAR LAMPIRAN

lampiran	halaman
1. Kuesioner Penelitian	77
2. Data Uji Validitas dan Realibilitas	80
3. Data Penelitian	86
4. Data Karakteristik Responden	92
5. Data Kategorisasi	96
6. Hasil Uji Validitas CFA tahap 1	100
7. Hasil Uji Validitas CFA tahap 2	102
8. Hasil Uji Reliabilitas	103
9. Hasil Uji Karakteristik Responden	104
10. Hasil Perhitungan Kategorisasi	105
11. Hasil Uji Deskriptif	106
12. Hasil Uji Normalitas	107
13. Hasil Uji Linieritas	108
14. Hasil Uji Multikolinieritas	109
15. Hasil Uji Regresi Berganda 1	110
16. Hasil Uji Regresi Berganda 2	112

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan kunci atas sukses atau tidaknya suatu organisasi dalam menjalankan kegiatannya. Sumber daya lain yang ada di perusahaan tidak akan menghasilkan kinerja yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang memadai. Untuk itu, perlu adanya pengelolaan yang sebaik mungkin agar mendapatkan komposisi yang tepat antara sumber daya manusia dan sumber daya lainnya di perusahaan agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Dessler (2006:6) menyatakan bahwa sukses sebuah perusahaan karena memiliki kepandaian khusus untuk mempekerjakan orang yang tepat untuk pekerjaan-pekerjaan yang tepat serta memotivasi, menilai, dan mengembangkan mereka.

Dalam proses pengembangan karyawan, aspek komitmen perlu mendapat perhatian yang lebih. Karena dengan adanya komitmen dalam diri karyawan terhadap perusahaan diharapkan karyawan-karyawan berkualitas yang dimiliki perusahaan akan dapat tetap bertahan walaupun ada kesempatan untuk meninggalkan perusahaan. Dengan demikian, kondisi perusahaan akan tetap stabil karena karyawan yang berkualitas akan terus bekerja dengan baik dalam mengembangkan perusahaan.

Ada berbagai faktor yang mempengaruhi sehingga tercipta komitmen organisasional karyawan yang kuat. Allen & Meyer (1997) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional karyawan, yaitu: karakteristik pribadi individu, karakteristik organisasi, dan pengalaman

selama berorganisasi. Karakteristik pribadi terbagi ke dalam dua variabel, yaitu variabel demografis dan variabel disposisional. Variabel demografis mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi. Sedangkan variabel disposisional mencakup kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi. Karakteristik organisasi mencakup struktur organisasi, desain kebijaksanaan dalam organisasi, dan bagaimana kebijaksanaan organisasi tersebut disosialisasikan. Sedangkan pengalaman berorganisasi tercakup ke dalam kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama berada dalam organisasi, perannya dalam organisasi tersebut, dan hubungan antara anggota organisasi dengan supervisor atau pemimpinnya.

PT. Sugih Alamanugroho adalah sebuah perusahaan tambang gamping dan pengolahan kalsium karbonat (bahan campuran semen, cat, dan lain-lain) yang berlokasi di Desa Bedoyo, Kecamatan Ponjong, Kabupaten Gunungkidul. Perusahaan tersebut mempunyai karyawan sebanyak 188-196 orang selama tahun 2015 yang hampir seluruhnya berasal dari lingkungan sekitar perusahaan. Sebagai seorang yang tinggal di pedesaan, maka karakteristik pribadi karyawan akan berbeda dengan karakteristik karyawan yang tinggal di perkotaan. Hal ini akan berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada organisasi seperti yang dikemukakan oleh Allen & Meyer (1997). Begitu juga dengan pihak perusahaan, sebagai salah satu perusahaan berskala besar di tengah perusahaan-perusahaan kecil yang bergerak di

bidang sejenis, maka perusahaan harus mampu memaksimalkan hal tersebut untuk meningkatkan komitmen karyawannya.

Allen & Meyer (1990:3-4) menyatakan ada 3 komponen dari komitmen organisasional, yaitu: komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Individu dengan komitmen afektif yang tinggi memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap organisasi, hal ini berarti bahwa individu tersebut akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap organisasi dibandingkan individu dengan komitmen afektif yang lebih rendah. Berdasarkan beberapa penelitian komitmen afektif memiliki hubungan yang sangat erat dengan seberapa sering seorang anggota tidak hadir atau absen dalam organisasi.

Individu dengan komitmen berkelanjutan yang tinggi akan bertahan dalam organisasi, bukan karena alasan emosional, tapi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian besar yang dialami jika meninggalkan organisasi. Berkaitan dengan hal ini, maka individu tersebut tidak dapat diharapkan untuk memiliki keinginan yang kuat untuk berkontribusi pada organisasi. Jika individu tersebut tetap bertahan dalam organisasi, maka pada tahap selanjutnya individu tersebut dapat merasakan putus asa dan frustrasi yang dapat menyebabkan kinerja yang buruk. Meyer & Allen (1991) menyatakan bahwa komitmen berkelanjutan tidak berhubungan atau memiliki hubungan yang negatif pada kehadiran anggota organisasi atau indikator hasil pekerjaan selanjutnya, kecuali dalam kasus-kasus dimana *job retention* jelas sekali mempengaruhi hasil pekerjaan.

Individu dengan komitmen normatif yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas. Meyer & Allen (1991) menyatakan bahwa perasaan semacam itu akan memotivasi individu untuk bertindaklah secara baik dan melakukan tindakan yang tepat bagi organisasi. Komitmen Normatif timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

Berdasarkan uraian terkait dengan komitmen organisasional tersebut, maka peneliti melakukan observasi lebih lanjut terhadap 15 orang karyawan melalui wawancara yang dilakukan pada bulan Desember 2015. Berikut ditampilkan rangkuman hasil wawancara terhadap 15 orang karyawan pada Tabel 1.

Tabel 1. Rangkuman Hasil Wawancara terkait Alasan Bertahan di Perusahaan

No.	Alasan Bertahan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Minimnya alternatif lain	12	80,0
2.	Merasa menjadi bagian dari perusahaan	3	20,0
	Jumlah	15	100,0

Sumber: Data Primer diolah 2015

Wawancara dilakukan untuk mengetahui lebih jauh alasan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan. Dari hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa keinginan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan disebabkan oleh minimnya alternatif lain yang bisa mereka jalani ketika meninggalkan perusahaan yaitu sebesar 80% responden, sedangkan sebanyak 20% responden yang lain menjawab bahwa mereka merasa menjadi bagian

dari perusahaan karena sudah bekerja di perusahaan sejak perusahaan mulai beroperasi tahun 1992. Hal ini menunjukkan rendahnya keterikatan emosional antara karyawan dengan organisasi dan rendahnya kesadaran dalam diri karyawan bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan. Rendahnya keterikatan emosional karyawan dengan organisasi dan rendahnya kesadaran karyawan akan pentingnya berkomitmen terhadap organisasi tersebut menunjukkan adanya indikasi rendahnya komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan.

Wawancara juga dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen mereka terhadap perusahaan. Dalam wawancara ini masing-masing responden diberi kesempatan untuk memberikan 2 jawaban terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen mereka terhadap perusahaan. Berikut ditampilkan rangkuman hasil wawancara terhadap 15 orang karyawan pada Tabel 2.

Tabel 2. Rangkuman Hasil Wawancara terkait Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional Karyawan

No.	Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional Karyawan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Kepuasan Kerja	14	46,7
2.	Motivasi Kerja	9	30,0
3.	Lingkungan Kerja	4	13,3
4.	Budaya Organisasi	3	10,0
	Jumlah	30	100,0

Sumber: Data Primer diolah 2015

Hasil wawancara menunjukkan bahwa sebesar 46,7% jawaban adalah kepuasan kerja, 30,0% jawaban adalah motivasi kerja, 13,3% jawaban adalah lingkungan kerja, dan sisanya sebanyak 10,0% jawaban adalah budaya

organisasi. Hal ini berarti faktor dominan yang mempengaruhi komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan adalah kepuasan kerja dan motivasi kerja.

Kepuasan kerja karyawan tersebut meliputi kepuasan terhadap beban kerja, kompensasi, promosi, pengawasan (*supervisor*), dan rekan kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Robbins dan Judge (2009:119) yang menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja dapat dilihat dari: kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap imbalan dari pekerjaan itu, kesempatan promosi, kepuasan terhadap supervisi dari atasan, dan kepuasan terhadap rekan kerja. Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen mereka terhadap perusahaan adalah motivasi kerja. Menurut George dan Jones (2005:175) motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu. Karena adanya tujuan tertentu itulah, maka karyawan akan berkomitmen terhadap perusahaan agar dapat mencapai tujuan tersebut.

Berikut disajikan data absensi karyawan PT. Sugih Alamanugroho tahun 2015 (Januari s/d November) pada Tabel 3.

Tabel 3.
Rekap Absensi Karyawan
PT. Sugih Alamanugroho Gunungkidul
Tahun 2015 (Januari s/d Nopember)

Bulan	Absensi			Jumlah	Persentase
	Sakit	Ijin	Alpha		
Januari					
HE : 25 JK : 196	48	59	0	107	2.18%
Februari					
HE : 23 JK : 196	62	112	7	181	4.02%
Maret					
HE : 25 JK : 194	81	101	2	184	3.79%
April					
HE : 25 JK : 193	83	92	0	175	3.63%
Mei					
HE : 23 JK : 188	50	126	0	176	4.07%
Juni					
HE : 25 JK : 188	59	109	1	169	3.60%
Juli					
HE : 15 JK : 188	27	60	0	87	3.09%
Agustus					
HE : 25 JK : 188	49	114	0	163	3.47%
September					
HE : 25 JK : 187	28	128	2	158	3.38%
Oktober					
HE : 26 JK : 188	51	82	2	135	2.76%
Nopember					
HE : 25 JK : 188	46	95	0	141	3.00%
Jumlah	584	1078	14	1676	$\bar{X} = 3.36\%$

*) HE : Hari Efektif

**) JK : Jumlah Karyawan

Sumber : Data primer diolah Desember 2015

Berdasarkan data rekap absensi karyawan PT. Sugih Alamanugroho tahun 2015 (Januari s/d November) pada Tabel 3 tersebut, dapat dilihat bahwa rata-rata tingkat absensi karyawan cukup tinggi yaitu mencapai 3,36 persen. Menurut Mudiarta dkk (2001:93), bahwa tingkat absensi yang wajar berada di bawah 3 persen, sedangkan di atas 3 sampai dengan 10 persen

dianggap tinggi, sehingga hal tersebut sangat perlu mendapat perhatian serius dari pihak perusahaan.

Menurut George dan Jones (2005:175–176) ada 3 indikator dalam motivasi kerja yaitu: arah perilaku (*direction of behavior*), tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan (*level of persistance*). Dilihat dari indikator arah perilaku, karyawan yang sering meninggalkan pekerjaannya menunjukkan rendahnya motivasi kerja yang dimiliki. Dilihat dari indikator tingkat usaha, menunjukkan bahwa karyawan yang sering meninggalkan pekerjaannya menunjukkan rendahnya usaha dalam menjalankan pekerjaannya di perusahaan. Dilihat dari indikator tingkat kegigihan, karyawan yang sering meninggalkan pekerjaannya menunjukkan rendahnya usaha dari karyawan tersebut menghadapi rintangan dalam bekerja sehingga terpaksa meninggalkan pekerjaannya. Hal-hal tersebut menunjukkan rendahnya motivasi kerja karyawan yang dapat dilihat dari indikasi-indikasi yang ditunjukkan sesuai dengan indikator motivasi kerja yang dikemukakan oleh George dan Jones (2005:175–176) tersebut.

Kebijakan perusahaan yang tidak menerapkan batas maksimal ketidakhadiran karyawan dalam bekerja dan kemudahan mengambil ijin tidak masuk kerja membuat karyawan dapat leluasa meninggalkan pekerjaannya untuk sementara waktu. Akan tetapi, untuk meminimalisir jumlah ketidakhadiran karyawan, perusahaan menerapkan sistem bonus tahunan bagi karyawan dengan mengacu pada jumlah ketidakhadiran. Dalam hal ini, ketidakhadiran karena sakit tidak termasuk dalam poin penilaian. Penilaian

pemberian bonus dihitung dengan cara mengurangi poin maksimal 12 (diasumsikan 1 poin untuk setiap bulan) dengan angka ketidakhadiran dalam satu tahun untuk masing-masing karyawan kemudian dikalikan dengan besarnya gaji untuk satu hari. Hal ini diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk dapat lebih bersemangat untuk hadir di perusahaan.

Berdasarkan uraian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa rendahnya motivasi kerja yang dimiliki karyawan dan kepuasan kerja yang diterima karyawan berpengaruh terhadap tingkat komitmen organisasional karyawan. Adanya pengaruh tersebut dikuatkan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tania dan Susanto (2013:8) tentang “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. DAI Knife di Surabaya” yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi baik secara parsial maupun secara simultan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dengan tingkat signifikansi 0,04%; kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dengan tingkat signifikansi 0,00%; dan secara simultan motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan tingkat signifikansi 0,00%.

Berdasarkan uraian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan. Oleh karena itu, penulis mengangkat judul penelitian “Pengaruh

Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Sugih Alamanugroho Gunungkidul, D.I. Yogyakarta”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Karakteristik individu karyawan yang mayoritas tinggal di lingkungan pedesaan.
2. Tingginya tingkat absensi karyawan.
3. Rendahnya komitmen organisasional karyawan.
4. Rendahnya kepuasan kerja karyawan.
5. Rendahnya motivasi kerja karyawan.
6. Kebijakan perusahaan yang tidak menerapkan batas maksimal ketidakhadiran karyawan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah yang telah dikemukakan sebelumnya dan untuk menghindari meluasnya pembahasan yang terjadi, maka penelitian ini akan dibatasi pada Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Sugih Alamanugroho Gunungkidul, D.I. Yogyakarta.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka pokok permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional karyawan PT. Sugih Alamanugroho?
2. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional karyawan PT. Sugih Alamanugroho?
3. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional karyawan PT. Sugih Alamanugroho?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah disebutkan sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih lanjut dan memberikan informasi secara empiris tentang seberapa besar pengaruh:

1. Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional karyawan PT. Sugih Alamanugroho.
2. Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional karyawan PT. Sugih Alamanugroho.
3. Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional karyawan PT. Sugih Alamanugroho.

F. Manfaat Penelitian

1. Bagi Pimpinan Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan tambahan bagi pimpinan perusahaan atau organisasi terkait dengan motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional karyawan dalam bekerja di perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan tambahan bagi perusahaan dalam pengambilan keputusan masalah tenaga kerja yang mencakup permasalahan motivasi kerja karyawan dalam bekerja, kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, dan komitmen organisasional karyawan pada perusahaannya.

3. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang lebih kepada karyawan sehingga menambah motivasi kerja karyawan dalam bekerja, meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dan meningkatkan komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan.

4. Bagi Peneliti

Penelitian memberikan pengetahuan yang lebih mengenai ruang lingkup sumber daya manusia secara nyata khususnya mengenai motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional.

5. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan kajian bagi peneliti selanjutnya terutama yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Komitmen Organisasional

a. Pengertian

Allen and Meyer (1993:50) mengemukakan bahwa komitmen organisasional sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak yang teridentifikasi dalam tiga komponen, yaitu: komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*).

b. Komponen Komitmen Organisasional

Allen & Meyer (1990:3-4) mendeskripsikan komponen dari komitmen organisasi sebagai berikut:

- 1) *Affective commitment*. *Affective commitment* atau komitmen afektif didefinisikan sebagai sampai sederajat manakah seorang individu terikat secara psikologis pada organisasi yang mempekerjakannya melalui perasaan seperti loyalitas, *affection*, karena sepakat terhadap tujuan organisasi (Allen dan Meyer, 1990:4). Individu dengan *affective commitment* yang tinggi memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap organisasi, hal ini berarti bahwa individu tersebut akan

memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap organisasi dibandingkan individu dengan *affective commitment* yang lebih rendah.

- 2) *Continuance commitment*. *Continuance commitment* atau komitmen berkelanjutan adalah keadaan dimana karyawan merasa membutuhkan untuk tetap tinggal, dimana mereka berfikir bahwa meninggalkan perusahaan akan sangat merugikan bagi diri mereka (Allen dan Meyer, 1990:4). *Continuance commitment* muncul bukan karena alasan emosional, tapi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian besar yang dialami jika meninggalkan organisasi.
- 3) *Normative commitment*. *Normative commitment* atau komitmen normatif adalah suatu perasaan dari karyawan tentang kewajiban untuk bertahan dalam organisasi (Allen dan Meyer, 1990:4). Individu dengan *normative commitment* yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas.

Allen dan Meyer (1990:3-4) lebih memilih untuk menggunakan istilah komponen komitmen organisasi daripada tipe komitmen organisasi karena hubungan karyawan dengan organisasinya dapat bervariasi dalam ketiga komponen tersebut. Selain itu, setiap komponen komitmen berkembang sebagai hasil dari pengalaman yang

berbeda serta memiliki implikasi yang berbeda pula. Misalnya, seorang karyawan secara bersamaan dapat merasa terikat dengan organisasi dan juga merasa wajib untuk bertahan dalam organisasi. Sementara itu, karyawan lain dapat menikmati bekerja dalam organisasi sekaligus menyadari bahwa ia lebih baik bertahan dalam organisasi karena situasi ekonomi yang tidak menentu. Namun, karyawan lain merasa ingin, butuh, dan juga wajib untuk terus bekerja dalam organisasi. Dengan demikian, pengukuran komitmen organisasi juga seharusnya merefleksikan ketiga komponen komitmen tersebut, yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional

Ada berbagai faktor yang mempengaruhi sehingga tercipta komitmen organisasional karyawan yang kuat. Allen & Meyer (1997) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional karyawan, yaitu: karakteristik pribadi individu, karakteristik organisasi, dan pengalaman selama berorganisasi.

- 1) Karakteristik pribadi terbagi ke dalam dua variabel, yaitu variabel demografis dan variabel disposisional. Variabel demografis mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi. Sedangkan variabel disposisional mencakup kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi.

- 2) Karakteristik organisasi mencakup struktur organisasi, desain kebijaksanaan dalam organisasi, dan bagaimana kebijaksanaan organisasi tersebut disosialisasikan.
- 3) Pengalaman berorganisasi tercakup ke dalam kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama berada dalam organisasi, perannya dalam organisasi tersebut, dan hubungan antara anggota organisasi dengan supervisor atau pemimpinnya.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian

Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*). Jadi motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu (George and Jones, 2005:175).

b. Proses Motivasi Kerja

Proses motivasi kerja sendiri terdiri dari tiga elemen penting, yakni kebutuhan (*needs*), dorongan (*drives*) dan rangsangan (*incentives*) (Luthans, 1992:147) yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan adalah tekanan yang ditimbulkan oleh adanya kekurangan untuk menyebabkan seseorang berperilaku untuk mencapai tujuan. Kekurangan tersebut dapat bersifat psikologis, fisiologis, atau sosial.
- 2) Dorongan adalah suatu kondisi yang menyebabkan seseorang menjadi aktif untuk melakukan suatu tindakan atau perilaku demi tercapainya kebutuhan atas tujuan.
- 3) Rangsangan (*incentives*) adalah sesuatu yang memiliki kecenderungan merangsang minat seseorang untuk bekerja mencapai tujuan.

c. Indikator Motivasi Kerja

Menurut George dan Jones (2005:175–176) ada 3 indikator dalam motivasi kerja yaitu:

1) Arah perilaku (*direction of behavior*)

Perilaku yang dipilih seseorang untuk ditunjukkan. Arah perilaku mengacu pada perilaku yang dipilih karyawan untuk ditunjukkan dari banyak potensi perilaku yang dapat mereka tunjukkan.

2) Tingkat usaha (*level of effort*)

Menggambarkan seberapa keras seseorang bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya. Motivasi kerja dilakukan bukan hanya agar karyawan menunjukkan perilaku

yang bermanfaat bagi perusahaan tapi juga agar karyawan bekerja keras untuk perusahaan.

3) Tingkat kegigihan (*level of persistance*)

Perilaku yang dipilih seseorang dalam menghadapi rintangan, menggambarkan usaha yang akan ditempuh seseorang untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya atau usaha seseorang untuk membantu rekan kerjanya dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi.

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian

Menurut Luthans (1998:126), kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dalam suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Menurut Siagian (1999:295), kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya. Robbins (2003:91) menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Sebaliknya karyawan yang tidak terpuaskan oleh faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan nampak memiliki sifat negatif yang

mencerminkan kurangnya komitmen mereka terhadap organisasi seperti mangkir, produktifitas rendah, dan kebosanan dalam bekerja.

b. Indikator Kepuasan Kerja

Robbins (2003:91) menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Robbins & Judge (2009:119), menyatakan ada 5 indikator kepuasan kerja yaitu:

1) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

Kepuasan ini tercapai bilamana pekerjaan seorang karyawan sesuai dengan minat dan kemampuan karyawan itu sendiri.

2) Kepuasan terhadap imbalan dari pekerjaan itu

Karyawan merasa gaji atau upah yang diterimanya sesuai dengan beban kerjanya dan seimbang dengan karyawan lain yang bekerja di organisasi itu.

3) Kesempatan promosi

Kesempatan untuk meningkatkan posisi jabatan pada struktur organisasi.

4) Kepuasan terhadap supervisi dari atasan

Karyawan merasa memiliki atasan yang mampu memberikan bantuan teknis dan motivasi.

5) Kepuasan terhadap rekan kerja

Karyawan merasa puas terhadap rekan-rekan kerjanya yang mampu memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial.

c. Korelasi Kepuasan Kerja

Korelasi kepuasan kerja menurut Wibowo (2007:304):

1) Motivasi

Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi dengan kepuasan kerja. Karena kepuasan kerja dengan supervisi juga mempunyai korelasi signifikan dengan motivasi, manajer disarankan mempertimbangkan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kepuasan pekerja. Manajer secara potensial dapat meningkatkan motivasi pekerja melalui berbagai usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja.

2) Pelibatan kerja

Pelibatan kerja menunjukkan kenyataan di mana individu secara pribadi dilibatkan dengan peran kerjanya.

3) *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational Citizenship Behavior merupakan perilaku pekerja di luar dari apa yang menjadi tugasnya. *Organizational citizenship behavior* lebih banyak ditentukan oleh kepemimpinan dan karakteristik lingkungan kerja daripada oleh kepribadian pekerja.

4) Komitmen organisasi

Komitmen organisasi mencerminkan tingkatan di mana individu mengidentifikasi dengan organisasi dan mempunyai komitmen terhadap tujuannya. Manajer disarankan meningkatkan kepuasan kerja dengan maksud untuk menimbulkan tingkat komitmen yang lebih tinggi dapat memfasilitasi produktivitas lebih tinggi.

5) Kemangkiran

Kemangkiran merupakan hal mahal dan manajer secara tetap mencari cara untuk menguranginya. Satu rekomendasi telah meningkatkan kepuasan kerja. Apabila rekomendasinya sah, akan terdapat korelasi negatif yang kuat antara kepuasan kerja dan kemangkiran. Dengan kata lain, apabila kepuasan meningkat, kemangkiran akan turun. Oleh karena itu, manajer akan menyadari setiap penurunan signifikan dalam kemangkiran akan meningkatkan kepuasan kerja.

6) *Turnover*

Turnover sangat penting bagi manajer karena mengganggu kontinuitas organisasi dan sangat mahal. Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif mederat antara kepuasan dan *turnover*. Dengan kata lain kekuatan hubungan tertentu, manajer disarankan untuk mengurangi perputaran dengan meningkatkan kepuasan kerja pekerja.

7) Perasaan stres

Stres dapat berpengaruh sangat negatif terhadap perilaku organisasi dan kesehatan individu. Stres secara positif berhubungan dengan kemangkiran, perputaran, sakit jantung koroner dan pemeriksaan virus.

8) Prestasi kerja

Kontroversi terbesar dalam penelitian organisasi adalah tentang hubungan antara kepuasan kerja dan prestasi kerja atau kinerja. Ada yang menyatakan bahwa kepuasan mempengaruhi prestasi kerja lebih tinggi, sedangkan lainnya berpendapat bahwa prestasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja.

B. Penelitian yang Relevan

Penelitian-penelitian yang berkaitan dengan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional adalah sebagai berikut:

1. Tania, Anastasia dan Sutanto, Eddy M. (2013) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. DAI Knife di Surabaya”. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi baik secara parsial maupun secara simultan.
2. Salim, Agus (2013) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional, Kinerja dan

turnover intention pada karyawan PT. INDOSPRING Gresik”. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan. Di sisi lain, kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan kinerja berpengaruh tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

3. Wardhani, Winda K. dkk (2015) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening* pada PT.ABC Malang”. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa faktor higienis dan faktor motivator berpengaruh terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang tinggi akan mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja, ketika kepuasan kerja tinggi maka kepuasan kerja menjadi pengaruh tidak langsung antara kepuasan dan komitmen organisasi.

C. Kerangka Pikir

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan

George and Jones (2005:175) mendefinisikan motivasi kerja sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan di

dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*). Motivasi kerja karyawan yang tinggi dalam bekerja akan membuat karyawan bersemangat untuk hadir di perusahaan dan nyaman dalam bekerja. Semakin karyawan bersemangat untuk hadir di perusahaan dan nyaman dalam bekerja maka akan memunculkan rasa keterikatan dengan perusahaan. Ketika karyawan telah memiliki rasa keterikatan yang kuat terhadap perusahaan, maka karyawan akan lebih memilih untuk tetap bertahan di perusahaan dari pada harus keluar dan beradaptasi kembali dengan lingkungan kerja yang baru. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tania dan Susanto (2013) tentang “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. DAI Knife di Surabaya” yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap komitmen organisasional dengan tingkat signifikansi 0,04%.

Pada dasarnya setiap karyawan telah memiliki alasan dasar yang mendorong mereka untuk bersemangat dalam bekerja. Begitu pula dengan karyawan yang bekerja di PT. Sugih Alamanugroho. Faktor kebutuhan (*needs*) menjadi alasan utama untuk mereka harus bersemangat dalam bekerja. Namun di sisi lain, perlu adanya faktor pendorong lain dari sisi perusahaan tempat mereka bekerja untuk memunculkan rasa keterikatan terhadap perusahaan. Untuk itu, perusahaan harus mampu memberikan dorongan (*drives*) dan rangsangan (*incentives*) yang dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja

sehingga rasa keterikatan karyawan terhadap perusahaan menjadi semakin kuat.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan

Menurut Luthans (1998:126), kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dalam suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Sedangkan Robbins (2003:91) menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya tidak akan pernah berpikir untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini karena apa yang mereka inginkan telah terpenuhi oleh perusahaan. Meninggalkan perusahaan menjadi sesuatu yang tidak pernah terpikirkan ketika keinginan mereka telah terpenuhi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tania dan Susanto (2013) tentang “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. DAI Knife di Surabaya” yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dengan tingkat signifikansi 0,00%.

Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan seberapa puas karyawan terhadap pekerjaannya guna menjaga agar karyawan-karyawan yang berkualitas tetap terus bertahan di perusahaan. Hal yang sering dilihat untuk mengetahui seberapa puas karyawan terhadap pekerjaannya, antara lain: beban kerja, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

Perusahaan harus mengupayakan semaksimal mungkin untuk memformulasikan hal-hal tersebut guna mewujudkan kepuasan kerja karyawannya tanpa harus merugikan pihak perusahaan.

PT. Sugih Alamanugroho sebagai sebuah perusahaan yang telah beroperasi sejak tahun 1992 paham benar dengan apa yang harus dilakukan untuk memuaskan karyawannya. Namun, bila dilihat dari data absensi karyawan pada bulan Januari sampai dengan Nopember 2015 masih menunjukkan tingginya tingkat absensi karyawan yang mana hal tersebut mengindikasikan rendahnya kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan. Walaupun bila dilihat dari hasil wawancara terhadap beberapa orang karyawan menunjukkan bahwa sebagian karyawan sudah merasa puas dengan apa yang diberikan perusahaan selama ini. Dengan demikian, hal ini perlu menjadi bahan evaluasi perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan guna terciptanya peningkatan komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan

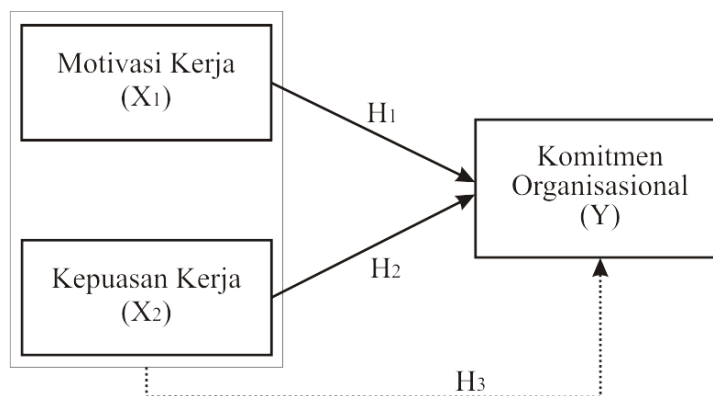
Motivasi kerja dan kepuasan kerja yang tinggi pada karyawan akan sangat mempengaruhi komitmen organisasional karyawan. Semangat bekerja karyawan yang tinggi dan ditunjang dengan kepuasan kerja yang diterima karyawan akan memberikan kenyamanan bagi karyawan untuk tetap dapat bertahan di perusahaan. Ketika karyawan telah nyaman berada di perusahaan maka akan mempermudah perusahaan dalam mencapai

tujuannya. Karena begitu pentingnya makna komitmen organisasional bagi keberlangsungan perusahaan, maka perusahaan perlu memperhatikan hal-hal yang mempengaruhi komitmen organisasional tersebut.

Dalam hal ini, faktor motivasi kerja dan kepuasan kerja menjadi faktor dominan yang mempengaruhi komitmen organisasional karyawan yang bekerja di PT. Sugih Alamanugroho. Motivasi kerja sebagai faktor yang muncul dari individu karyawan membutuhkan dorongan (*drives*) dan rangsangan (*incentives*) untuk memaksimalkannya sehingga mampu meningkatkan rasa keterikatan dan rasa nyaman antara karyawan dan perusahaan. Di sisi lain, kepuasan kerja sebagai faktor yang muncul akibat dari sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawan juga harus dimaksimalkan oleh perusahaan agar karyawan merasa terpuaskan sehingga muncul keinginan untuk tetap bertahan di perusahaan. Pada akhirnya, sinergitas antara motivasi kerja pada diri karyawan dan kepuasan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang semakin baik akan meningkatkan komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan. Hal ini sebagaimana yang tergambar dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Tania dan Susanto (2013) tentang “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. DAI Knife di Surabaya” yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dengan tingkat signifikansi 0,00%.

D. Paradigma Penelitian

Berdasar kerangka pemikiran di atas, maka paradigma penelitian tentang hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1.

Keterangan : H₁ : Pengaruh Motivasi Kerja (X₁) terhadap Komitmen Organisasional Karyawan (Y).

H₂ : Pengaruh Kepuasan Kerja (X₂) terhadap Komitmen Organisasional Karyawan (Y).

H₃ : Pengaruh Motivasi Kerja (X₁) dan Kepuasan Kerja (X₂) terhadap Komitmen Organisasional Karyawan (Y).

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, kajian teori serta penelitian sebelumnya, maka peneliti mengajukan hipotesis untuk penelitian ini sebagai berikut:

H₁ : Motivasi Kerja (X₁) berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional Karyawan (Y).

H₂ : Kepuasan Kerja (X₂) berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional Karyawan (Y).

H₃ : Motivasi Kerja (X₁) dan Kepuasan Kerja (X₂) secara simultan berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional Karyawan (Y).

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Umar, 2005:30). Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif dilakukan dalam rangka pengujian hipotesis. Dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikansi perbedaan kelompok atau signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti (Azwar, 2005:5). Penelitian ini menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Sugih Alamanugroho Gunungkidul yang beralamat di Bulak Cabe, Desa Bedoyo, Kecamatan Ponjong, Kabupaten Gunungkidul, D.I. Yogyakarta. Waktu penelitian yang direncanakan yaitu pada bulan Maret sampai dengan Mei 2016.

C. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur dalam sebuah penelitian. Berdasarkan landasan teori, variabel penelitian ini yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional.

1. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah komitmen organisasional. Allen and Meyer (1993:50) mengemukakan bahwa komitmen organisasional sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak yang teridentifikasi dalam tiga komponen, yaitu: komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*). Komitmen organisasional di sini adalah keadaan dimana karyawan PT. Sugih Alamanugroho memihak terhadap tujuan-tujuan perusahaan dan memiliki keinginan untuk tetap bertahan menjadi bagian dari perusahaan. Indikator-indikator komitmen organisasional dalam penelitian ini mengacu pada komponen komitmen organisasional yang dikemukakan oleh Allen & Meyer (1990:4), yaitu: komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.

2. Variabel Independen (X)

a. Motivasi Kerja

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu (George and Jones, 2005:175). Motivasi kerja di sini adalah semangat kerja karyawan PT. Sugih Alamanugroho yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja

dengan maksimal untuk mencapai tujuan tertentu. Indikator-indikator motivasi kerja dalam penelitian ini mengacu pada indikator yang dikemukakan oleh George dan Jones (2005:175–176), yaitu: arah perilaku (*direction of behavior*), tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan (*level of persistence*).

b. Kepuasan Kerja

Robbins (2003:91) menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja di sini adalah sikap karyawan PT. Sugih Alamanugroho terhadap apa yang mereka dapatkan dari pekerjaannya karena pada dasarnya ketika seseorang bekerja pasti mengharapkan timbal balik atas apa yang telah mereka kerjakan. Indikator-indikator kepuasan kerja dalam penelitian ini mengacu pada indikator yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2009:119), yaitu: kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap imbalan dari pekerjaan itu, kesempatan promosi, kepuasan terhadap supervisi dari atasan, dan kepuasan terhadap rekan kerja.

D. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011:61).

Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT. Sugih Alamanugroho Gunungkidul yang berjumlah 188 orang.

Menurut Sugiyono (2011:62), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling aksidental. Sampling aksidental adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data (Sugiyono, 2011: 67). Untuk menentukan sampel dari satu populasi yang telah ditetapkan perlu dilakukan pengukuran untuk mengetahui jumlah n . Dalam penelitian ini, untuk menentukan jumlah n peneliti menggunakan Tabel *Krejcie*. Dalam Tabel *Krejcie* dijelaskan bahwa populasi dengan jumlah $(N) = 188$ maka jumlah sampel (n) sebesar 127 responden (Sekaran, 2006:159).

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan instrumen yang berupa angket. Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2009:142). Indikator-indikator yang digunakan dijabarkan dalam pertanyaan-pertanyaan yang disusun dalam angket. Responden diminta untuk

memberikan jawabannya dengan cara memberi tanda *check list* (V) pada kolom jawaban yang disediakan.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert yang dimodifikasi dengan menghilangkan jawaban yang di tengah yaitu ragu-ragu, menjadi skala 1 sampai 4 (Hadi, 1991:19), dengan perhitungan skor sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) 4 poin.
- b. Setuju (S) 3 poin.
- c. Tidak Setuju (TS) 2 poin.
- d. Sangat Tidak Setuju (STS) 1 poin.

Modifikasi skala Likert menurut Hadi (1991:19) dapat dilakukan berdasarkan dua alasan. Pertama, kategori jawaban yang tengah memiliki makna ganda. Bisa diartikan belum dapat menentukan atau memberi jawaban bisa juga diartikan netral, setuju tidak, tidak setuju pun tidak, atau bahkan ragu-ragu. Kategori jawaban yang bermakna ganda ini tidak diharapkan oleh suatu instrumen. Kedua, tersedianya kategori jawaban di tengah menimbulkan kecenderungan menjawab di tengah (*central tendency effect*), terutama bagi responden yang ragu-ragu atau arah kecenderungan jawabannya ke arah sesuai atau ke arah tidak sesuai. Tersedianya jawaban di tengah akan menghilangkan banyak data penelitian, sehingga mengurangi banyaknya informasi yang dapat dijangkau pada responden.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur variabel Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional dalam bentuk angket. Instrumen yang digunakan mengadopsi dari penelitian sebelumnya. Angket yang disajikan berisi 27 pertanyaan, yang terdiri dari 11 pertanyaan tentang Komitmen Organisasional, 11 pertanyaan tentang Motivasi Kerja, dan 5 pertanyaan tentang Kepuasan Kerja. Adapun kisi-kisi instrumen bertujuan agar penyusunan instrumen lebih sistematis sehingga mudah dikontrol dan dikoreksi. Kisi-kisi instrumen yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan indikator yang digunakan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.
Kisi-kisi Instrumen

Variabel	Indikator	Nomor Pertanyaan	Sumber
Komitmen Organisasional (Allen dan Meyer, 1990)	Komitmen Afektif	1, 2, 3, 4, 5	Puspitawati (2013)
	Komitmen	6, 7, 8, 9	
	Berkelanjutan		
Motivasi Kerja (George dan Jones, 2005)	Komitmen Normatif	10, 11	Tania dan Sutanto (2013)
	Arah perilaku (<i>direction of behavior</i>)	12, 13, 14	
	Tingkat kegigihan (<i>level of persistence</i>)	15, 16, 17, 18	
	Tingkat usaha (<i>level of effort</i>)	19, 20, 21, 22	
Kepuasan Kerja (Robbins dan Judge, 2009)	Pekerjaan itu sendiri	23	Tania dan Sutanto (2013)
	Imbalan dari pekerjaan	24	
	Kesempatan promosi	25	
	Supervisi dari atasan	26	
	Rekan kerja	27	

G. Uji Coba Instrumen

1. Uji Validitas

Validitas menunjukkan kinerja kuesioner dalam mengukur apa yang diukur. Validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (Santosa dan Ashari, 2005:247). Penelitian ini menggunakan uji *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) untuk mengukur validitas, yakni digunakan untuk menguji apakah suatu konstruk mempunyai unidimensionalitas atau apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah konstruk atau variabel (Ghozali, 2011:55). Dengan demikian tujuan CFA adalah untuk mengidentifikasi apakah indikator merupakan konstruk dari variabel penelitian yang ada atau dengan kata lain indikator-indikator tersebut merupakan kesatuan atau unidimensionalitas. Analisis CFA akan mengelompokkan masing-masing indikator kedalam beberapa faktor. Indikator dikatakan sebagai bagian dari variabel apabila mempunyai nilai signifikansi $< 0,5$ (Ghozali, 2011:55).

Sebelum melakukan analisis CFA, penguji melakukan pengujian *Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) terlebih dahulu. Analisis CFA dapat digunakan apabila nilai KMO MSA lebih besar dari 0,50 dan nilai signifikansi pada uji *Bartlett's Test of Sphericity* kurang dari 0,05. Hasil KMO MSA dan uji validitas dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) ditunjukkan dalam Tabel 5 berikut:

Tabel 5. Nilai KMO tahap 1

<i>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.</i>		.826
<i>Bartlett's Test of Sphericity</i>	<i>Approx. Chi-Square</i>	1775.143
	<i>Df</i>	351
	<i>Sig.</i>	.000

Sumber: Data primer diolah 2016

Berdasarkan Tabel 5 diketahui bahwa nilai *Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) lebih dari 0,50 yaitu sebesar 0,826. Hal ini menunjukkan bahwa data yang ada layak untuk dilakukan faktor analisis, sedangkan pada hasil uji *Bartlett's Test of Sphericity* diperoleh taraf signifikansi 0,000, yang artinya bahwa antar variabel terjadi korelasi (signifikansi $< 0,05$), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang ada dapat dianalisis lebih lanjut karena telah memenuhi kriteria.

Selanjutnya pada hasil perhitungan CFA menunjukkan bahwa sebagian item pernyataan pada masing-masing variabel mengelompok menjadi satu, dengan nilai *loading factor* di atas 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa indikator tersebut merupakan satu kesatuan alat ukur yang mengukur satu konstruk yang sama dan dapat memprediksi apa yang seharusnya diprediksi.

Setelah dilakukan uji validitas dengan CFA tahap 1 dapat diketahui bahwa masih terdapat beberapa item yang dinyatakan tidak valid yaitu 5 butir item motivasi kerja (MK12, MK13, MK18, MK21, dan MK22) dan 3 butir item pernyataan komitmen organisasional (KO4, KO5, dan KO11). Hal tersebut dapat terjadi dikarenakan kedelapan item pernyataan

tersebut memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,50 dan atau tidak mengelompok pada variabelnya. Oleh karena itu, maka perlu dilakukan uji CFA tahap 2.

Berikut hasil *Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) dan uji validitas dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) tahap 2.

Tabel 6. Nilai KMO tahap 2

<i>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.</i>		.814
<i>Bartlett's Test of Sphericity</i>	<i>Approx. Chi-Square</i>	1326.596
	<i>Df</i>	171
	<i>Sig.</i>	.000

Sumber: Data primer diolah 2016

Berdasarkan Tabel 6 tersebut, diketahui bahwa nilai *Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) lebih besar dari 0,50 yaitu sebesar 0,814. Hal ini menunjukkan bahwa data yang ada layak untuk dilakukan faktor analisis. Sedangkan pada hasil uji *Bartlett's Test of Sphericity* diperoleh taraf signifikansi 0,000, yang artinya bahwa antar variabel terjadi korelasi (signifikansi $< 0,05$), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang ada dapat dianalisis lebih lanjut karena telah memenuhi kriteria. Pada hasil perhitungan CFA, menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada masing-masing variabel mengelompok menjadi satu, dengan nilai *loading factor* di atas 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa indikator tersebut merupakan satu kesatuan alat ukur yang mengukur satu konstruk yang sama dan dapat memprediksi apa yang seharusnya diprediksi.

Pada uji CFA tahap 2 diketahui bahwa semua item telah mengelompok sesuai dengan variabelnya dan diketahui pula seluruh item pernyataan dinyatakan valid dengan nilai *loading factor* di atas 0,50.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Azwar (2001:48), bahwa reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata *reliability* yang artinya keterpercayaan, keterandalan, konsistensi dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya bila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur tidak berubah. Reliabilitas instrumen adalah hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Reliabilitas instrumen diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan metode *Alpha Cronbach* untuk menentukan apakah setiap instrumen reliabel atau tidak. Pengukuran ini menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2011:34).

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Komitmen Organisasional	0,825	Reliabel
Motivasi Kerja	0,817	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,730	Reliabel

Sumber: Data primer diolah 2016

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 7 menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dari tiga variabel yang diteliti adalah reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

H. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa *software* komputer program SPSS. SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik, SPSS yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS versi 17. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menurut Ghozali (2011:19) adalah analisis yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian maksimum, dan minimum. Cara pengkategorian data berdasarkan rumus dari Azwar, (2009:108) adalah sebagai berikut:

Tinggi : $X \geq M + SD$

Sedang : $M - SD \leq X < M + SD$

Rendah : $X < M - SD$

2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2011:103) model regresi yang digunakan akan menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif (BLUE = *Best Linier Unbiased Estimator*) apabila memenuhi asumsi dasar klasik regresi. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

a. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2011:160) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, menggunakan Uji Kolmogorov-smirnov dengan pedoman sebagai berikut:

H_0 : Data residual berdistribusi normal

H_a : Data residual tidak berdistribusi normal

Data penelitian dikatakan menyebar normal atau memenuhi uji normalitas apabila nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* variabel residual berada di atas 0,05 atau 5%, sebaliknya jika nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* variabel residual berada di bawah 0,05 atau 5%, maka data tersebut tidak berdistribusi normal atau tidak memenuhi uji normalitas.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum (Ghozali, 2011:166). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi kurang dari 0,05.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2011:105). Salah satu alat untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya serta nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak di jelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai $tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$.

I. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (motivasi kerja dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (komitmen organisasional). Melalui langkah ini akan diambil suatu kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan. Penelitian ini menggunakan variabel kontrol yaitu variabel yang mengendalikan agar hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat tidak dipengaruhi oleh faktor luar yang tidak diteliti.

Pengujian hipotesis menggunakan uji regresi berganda. Dalam analisis regresi, dikembangkan sebuah persamaan regresi yaitu suatu formula yang

mencari nilai variabel dependen dari nilai variabel independen yang diketahui. Analisis regresi digunakan untuk tujuan peramalan, di mana dalam model tersebut ada sebuah variabel dependen dan independen. Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen.

1. Model Regresi Linier Berganda

Model analisis yang digunakan adalah model analisis regresi linier berganda. Model ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan persamaan regresinya adalah:

$$Y = c + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + R$$

Keterangan:

Y	=	Komitmen Organisasional
c	=	Konstanta
β_1	=	Koefisien Regresi dari Motivasi Kerja
β_2	=	Koefisien Regresi dari Kepuasan Kerja
X_1	=	Motivasi Kerja
X_2	=	Kepuasan Kerja
R	=	Residual

Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen maka dapat dilihat dari taraf signifikansinya dengan standar signifikansi 5%. Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh dari hasil lebih dari 5% maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika hasil uji hipotesis berada diantara 0-5% maka hipotesis diterima. Sementara itu, untuk melihat regresi yang dihasilkan berpengaruh positif atau negatif melalui koefisien beta (β). Apabila koefisien beta memiliki tanda minus (-) berarti pengaruh yang dihasilkan

adalah negatif, sebaliknya apabila koefisien beta tidak memiliki tanda minus (-), maka arah pengaruh yang dihasilkan adalah positif (+) (Ghozali, 2011: 229).

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2011:97) koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variasi variabel independen. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas, sebaliknya nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011:97). Nilai koefisien determinasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah nilai *adjusted* R^2 karena nilai *adjusted* R^2 dianggap lebih baik dari nilai R^2 , karena nilai *adjusted* R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model regresi (Ghozali, 2011:97).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Diskripsi Perusahaan

PT. Sugih Alamanugroho merupakan salah satu perusahaan penambangan batu gamping di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, yang beroperasi di Desa Bedoyo, Kecamatan Ponjong, Kabupaten Gunungkidul, D.I. Yogyakarta. Berdasarkan SK Gubernur tahun 1991 IUP No.50/12/KPTS/1991 tertanggal 6 Juli 1991 yang kemudian diperpanjang dengan IUP No 25A/KPTS/IUP/110311108 tertanggal 8 November 2003 PT. Sugih Alamanugroho mempunyai IUP dengan luas wilayah 25 Ha yang terdiri dari beberapa gunung. Selain melakukan penambangan, PT. Sugih Alamanugroho juga melakukan pengolahan batu gamping tersebut menjadi *calcium carbonate* sebagai bahan baku cat, *stereofom*, pralon, pelamir, karpet talang, selang, campuran plastik, bahan spon, campuran ban, dan lain-lain.

PT. Sugih Alamanugroho beroperasi dengan memanfaatkan SDM lokal sekitar lokasi perusahaan. Kebijakan tersebut diambil sesuai dengan komitmen awal berdirinya perusahaan. Kebijakan yang disebut dengan kebijakan *pro job* ini diwujudkan dalam bentuk penciptaan lapangan pekerjaan bagi masyarakat lokal, pengentasan kemiskinan (*pro poor*), pelestarian lingkungan (*pro invironment*), dan pengembangan pendidikan masyarakat lokal (*pro education*).

Sistem kerja PT. Sugih Alamanugroho menggunakan sistem 3 *shift* untuk memaksimalkan hasil produksinya, yakni: shift I 07.00-15.00, shift II 15.00-23.00, dan shift III 23.00-07.00. Dengan penerapan sistem kerja tersebut, maka pihak perusahaan juga melengkapi karyawannya dengan berbagai fasilitas penunjang untuk memaksimalkan kinerja karyawannya, diantaranya: fasilitas kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, jemputan, dan bonus. Selain itu, karyawan juga difasilitasi untuk membentuk serikat pekerja yang dalam hal ini menjadi bagian dari Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) yang bisa digunakan untuk menyampaikan aspirasi para karyawan terhadap perusahaan.

2. Lokasi

PT. Sugih Alamanugroho beralamat di Bulak Cabe, Desa Bedoyo, Kecamatan Ponjong, Kabupaten Gunungkidul, D.I. Yogyakarta.

B. Hasil Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebar kuesioner di PT. Sugih Alamanugroho Gunungkidul. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 127 responden. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut.

1. Hasil Analisis Deskriptif

a. Analisis Karakteristik Responden

Gambaran tentang karakteristik responden yang diperoleh dari identitas responden. Hal ini meliputi penggolongan jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan dan masa kerja.

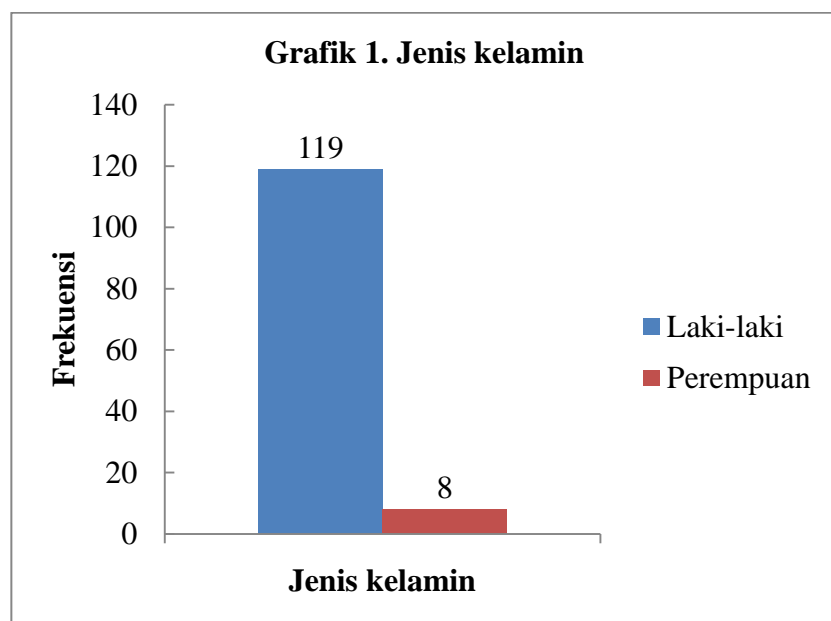
1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data ini untuk mengetahui proporsi jenis kelamin responden. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada Tabel 8 dan Grafik 1 berikut ini:

Tabel 8. Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	119	93,7
2	Perempuan	8	6,3
	Total	127	100,0

Sumber : Data primer yang diolah 2016



Tabel 8 dan Grafik 1 merepresentasikan karakteristik responden yang terdapat di PT. Sugih Alamanugroho Gunungkidul dilihat dari persentase jenis kelamin. Responden yang digunakan dalam penelitian adalah karyawan dengan jenis kelamin laki-laki sebesar 93,7% dan berjenis kelamin perempuan sebesar 6,3%. Jumlah tersebut tidak dapat digunakan untuk menggeneralisir populasi karyawan mengingat sedikitnya jumlah responden perempuan sehingga peneliti mengambil semua karyawan perempuan sebagai responden. Dengan demikian mayoritas responden karyawan yang digunakan dalam penelitian ini dan bekerja di PT. Sugih Alamanugroho Gunungkidul adalah laki-laki.

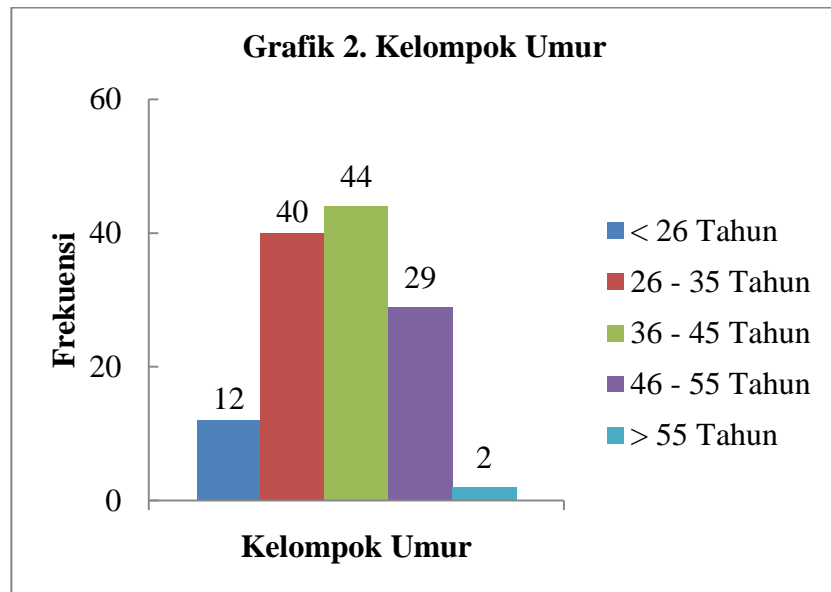
2) Karakteristik Responden berdasarkan Umur

Data ini untuk mengetahui proporsi Umur responden. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan Umur disajikan pada Tabel 9 dan Grafik 2 berikut ini:

Tabel 9. Distribusi Frekuensi Umur

No	Umur	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 26 Tahun	12	9,4
2	26 – 35 Tahun	40	31,5
3	36 – 45 Tahun	44	34,6
4	46 – 55 Tahun	29	22,8
5	> 55 Tahun	2	1,6
	Total	127	100,0

Sumber : Data primer yang diolah 2016



Tabel 9 dan Grafik 2 merepresentasikan karakteristik responden karyawan PT. Sugih Alamanugroho Gunungkidul dilihat dari umur responden. Berdasarkan data penelitian responden, mayoritas karyawan PT. Sugih Alamanugroho Gunungkidul berumur kurang dari 26 tahun sebesar 9,4%. Kemudian 31,5% responden menyatakan telah berumur 26 hingga 35 tahun, sebanyak 34,6% responden memiliki umur 36 hingga 45 tahun, sebanyak 22,8% responden telah memiliki umur 46 hingga 55 tahun dan sisanya 1,6% memiliki umur lebih dari 55 tahun.

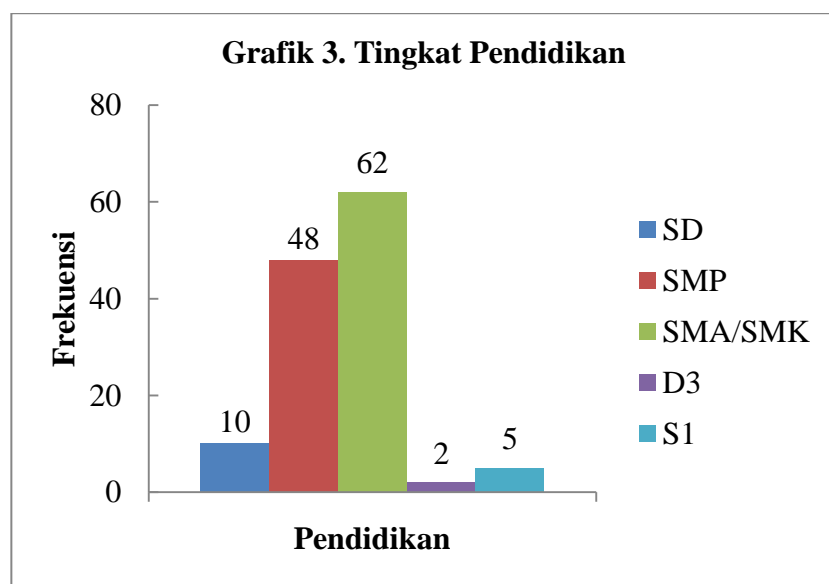
3) Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Data ini untuk mengetahui proporsi Tingkat Pendidikan responden. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan Tingkat Pendidikan disajikan pada Tabel 10 dan Grafik 3 berikut ini:

Tabel 10. Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SD	10	7,9
2	SMP	48	37,8
3	SMA/SMK	62	48,8
4	D3	2	1,6
5	S1	5	3,9
	Total	127	100,0

Sumber : Data primer yang diolah 2016



Tabel 10 dan Grafik 3 merepresentasikan karakteristik responden karyawan PT. Sugih Alamanugroho Gunungkidul dilihat dari persentase tingkat pendidikan. Responden terbanyak adalah karyawan dengan tingkat pendidikan SMA/SMK yaitu sebesar 48,8%, diikuti dengan tingkat pendidikan SMP sebesar 37,8%, tingkat pendidikan SD sebesar 7,9%, tingkat pendidikan S1 sebesar 3,9% dan sisanya dengan tingkat pendidikan D3 sebesar 1,6%.

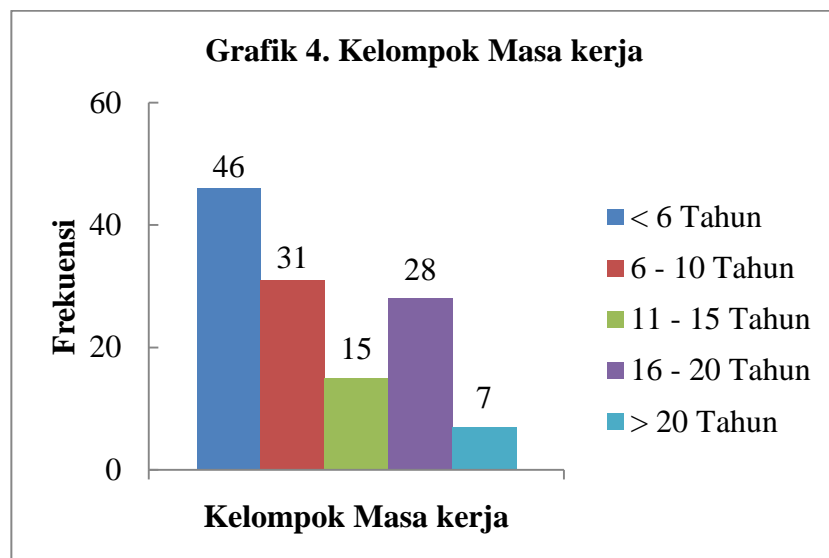
4) Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

Data ini untuk mengetahui proporsi Masa Kerja responden. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan Masa Kerja disajikan pada Tabel 11 dan Grafik 4 berikut ini:

Tabel 11. Distribusi Frekuensi Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 6 tahun	46	36,2
2	6-10 tahun	31	24,4
3	11-15 tahun	15	11,8
4	16-20 tahun	28	22,0
5	> 20 tahun	7	5,5
	Total	127	100,0

Sumber : Data primer yang diolah 2016



Tabel 11 dan Grafik 4 merepresentasikan karakteristik responden karyawan PT. Sugih Alamanugroho Gunungkidul dilihat dari periode lama bekerja. Berdasarkan data penelitian responden, mayoritas karyawan bekerja selama kurang dari 6 tahun dengan persentase sebesar 36,2%. Kemudian sebesar

24,4% responden telah bekerja selama 6 hingga 10 tahun, sebesar 11,8% menyatakan telah bekerja selama 11 hingga 15 tahun, sebesar 22% telah bekerja selama 16 hingga 20 tahun dan sisanya 5,5% telah bekerja lebih dari 20 tahun di perusahaan tersebut.

b. Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif variabel ini bertujuan untuk mengetahui gambaran jawaban responden terhadap variabel. Variabel yang terdapat pada penelitian ini adalah komitmen organisasional (Y), motivasi kerja (X_1), dan kepuasan kerja (X_2).

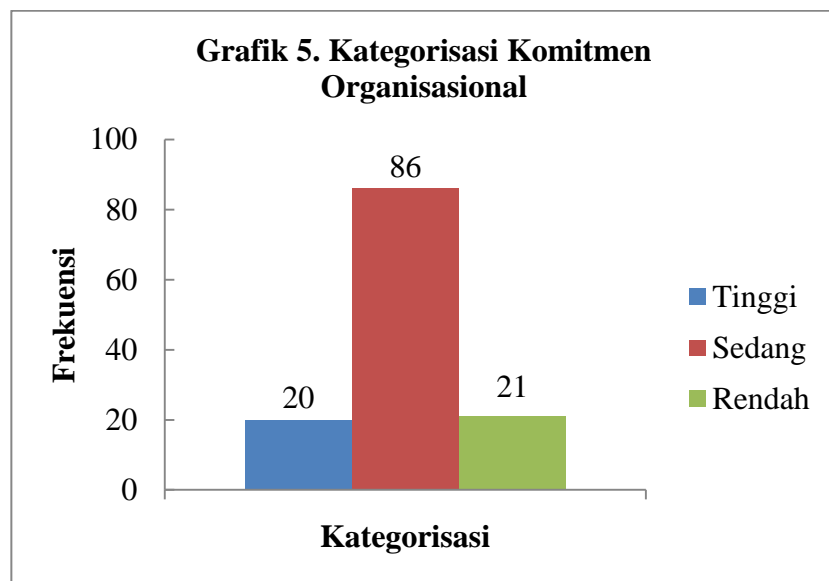
1) Komitmen Organisasional

Hasil deskriptif pada variabel ini memiliki nilai minimum sebesar 16 dan maksimum sebesar 32 dengan *mean* sebesar 24,02 dan standar deviasi sebesar 4,10. Selanjutnya data komitmen organisasional dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel komitmen organisasional sebanyak 8 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4. Kategorisasi untuk variabel komitmen organisasional terdapat pada Tabel 12 dan Grafik 5 berikut ini:

Tabel 12. Kategorisasi Komitmen Organisasional

No	Kategorisasi	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Tinggi	$X \geq 28,12$	20	15,8
2	Sedang	$19,92 \leq X < 28,12$	86	67,7
3	Rendah	$X < 19,92$	21	16,5
	Total		127	100,0

Sumber: Data primer yang diolah 2016



Tabel 12 dan Grafik 5 merepresentasikan gambaran jawaban responden terhadap variabel komitmen organisasional karyawan. Berdasarkan data penelitian responden, mayoritas jawaban responden berada pada kategori sedang dengan interval skor antara 19,92 sampai dengan 28,12 sebesar 67,7%. Kemudian sebesar 15,8% responden memberikan jawaban pada kategori tinggi dengan interval skor lebih dari atau sama dengan 28,12 dan sisanya sebesar 16,5% responden memberikan jawaban pada kategori rendah dengan interval skor kurang dari 19,92.

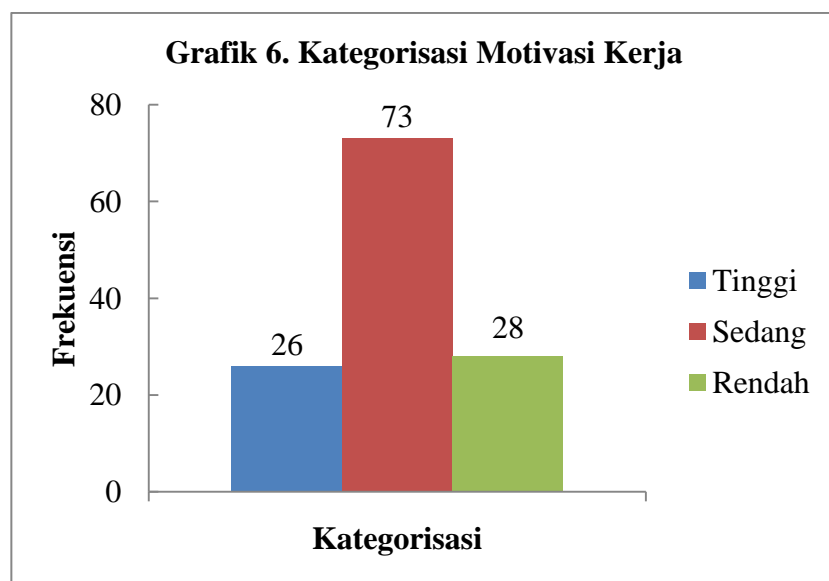
2) Motivasi Kerja

Hasil deskriptif pada variabel ini memiliki nilai minimum sebesar 13 dan maksimum sebesar 24 dengan *mean* sebesar 19,00 dan standar deviasi sebesar 2,77. Selanjutnya data motivasi kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel motivasi kerja sebanyak 7 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4. Kategorisasi untuk variabel motivasi kerja terdapat pada Tabel 13 dan Grafik 6 berikut ini:

Tabel 13. Kategorisasi Motivasi Kerja

No	Kategorisasi	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Tinggi	$X \geq 21,77$	26	20,5
2	Sedang	$16,23 \leq X < 21,77$	73	57,5
3	Rendah	$X < 16,23$	28	22,0
Total			127	100,0

Sumber: Data primer yang diolah 2016



Tabel 13 dan Grafik 6 merepresentasikan gambaran jawaban responden terhadap variabel motivasi kerja karyawan. Berdasarkan data penelitian responden, mayoritas jawaban responden berada pada kategori sedang dengan interval skor antara 16,23 sampai dengan 21,77 sebesar 57,5%. Kemudian sebesar 20,5% responden memberikan jawaban pada kategori tinggi dengan interval skor lebih dari atau sama dengan 21,77 dan sisanya sebesar 22% responden memberikan jawaban pada kategori rendah dengan interval skor kurang dari 16,23.

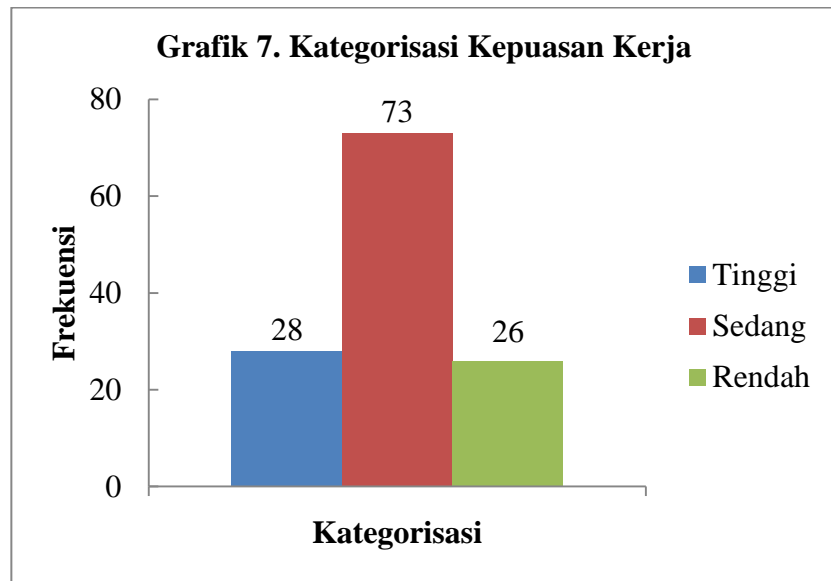
3) Kepuasan Kerja

Hasil deskriptif pada variabel ini memiliki nilai minimum sebesar 10 dan maksimum sebesar 20 dengan *mean* sebesar 15,65 dan standar deviasi sebesar 2,3. Selanjutnya data kepuasan kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja sebanyak 5 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4. Kategorisasi untuk variabel kepuasan kerja terdapat pada Tabel 14 dan Grafik 7 berikut ini:

Tabel 14. Kategorisasi Kepuasan Kerja

No	Kategorisasi	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Tinggi	$X \geq 17,95$	28	22,0
2	Sedang	$13,35 \leq X < 17,95$	73	57,5
3	Rendah	$X < 13,35$	26	20,5
Total			127	100,0

Sumber: Data primer yang diolah 2016



Tabel 14 dan Grafik 7 merepresentasikan gambaran jawaban responden terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan data penelitian responden, mayoritas jawaban responden berada pada kategori sedang dengan interval skor antara 13,35 sampai dengan 17,95 sebesar 57,5%. Kemudian sebesar 22% responden memberikan jawaban pada kategori tinggi dengan interval skor lebih dari atau sama dengan 17,95 dan sisanya sebesar 20,5% responden memberikan jawaban pada kategori rendah dengan interval skor kurang dari dari 13,35.

2. Hasil Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum pengujian hipotesis yang meliputi uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolineritas. Uji Prasyarat Analisis menggunakan *IBM SPSS Statistic 17*.

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011:160), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan Uji Kolmogrov-smirnov dengan pedoman sebagai berikut:

H_0 : Data residual berdistribusi normal

H_a : Data residual tidak berdistribusi normal

Data penelitian dikatakan menyebar normal atau memenuhi uji normalitas apabila nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* variabel residual berada di atas 0,05 atau 5%, sebaliknya jika nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* variabel residual berada di bawah 0,05 atau 5%, maka data tersebut tidak berdistribusi normal atau tidak memenuhi uji normalitas.

Dalam penelitian ini, uji normalitas variabel residual menggunakan Uji Kolmogrov-smirnov menunjukkan nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* sebesar 0,841. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 atau 5%, maka dapat disimpulkan data tersebut terdistribusi normal.

d. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum (Ghozali, 2011:166). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau

regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi kurang dari 0,05. Dalam penelitian ini hasil uji linieritas adalah sebagai berikut:

Tabel 15. Hasil Uji Linieritas

No	Variabel	<i>Sig. Linearity</i>	Ket.
1	motivasi kerja terhadap komitmen organisasional	0,000	Linier
2	kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional	0,000	Linier

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Dari Tabel 15 dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja linier terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan *Linearity* kurang dari 0,05 berarti hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linear.

e. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2011:105). Salah satu alat untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya serta nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak di jelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai *cut off* yang umum

dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai $tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Dalam penelitian ini hasil uji multikolinieritas adalah sebagai berikut:

Tabel 16. Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
1	motivasi kerja	0,775	1,291	Tidak terjadi multikolinieritas
2	kepuasan kerja	0,775	1,291	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Berdasarkan Tabel 16 dapat disimpulkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10 sehingga tidak terjadi multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional. Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistics 17*.

**Tabel 17. Rangkuman Hasil Analisis Regresi
Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organiasional**

Variabel	Komitmen Organisasional			
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
Variabel Kontrol				
Jenis kelamin	-0,098	-0,085	-0,085	-0,080
Umur	0,052	0,108	-0,028	0,035
Pendidikan	0,264	0,132	0,100	0,061
Masa kerja	-0,095	-0,171	0,006	-0,077
Motivasi Kerja		0,536***		0,386***
Kepuasan Kerja			0,558***	0,365***
R ²	0,086	0,356	0,362	0,460
ΔR^2	0,056	0,329***	0,335***	0,433***

*p<0.05; **p<0.01; ***p<0.001

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Dari Tabel 17 tersebut dapat diketahui bahwa:

a. Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan

Berdasarkan tabel ringkasan analisis regresi pada Tabel 17 diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dengan nilai koefisien beta (β) sebesar 0,536 dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,000. Kontribusi motivasi kerja untuk menjelaskan komitmen organisasional (ΔR^2) sebesar 0,329 atau 32,9% dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Maka hipotesis I yang menyatakan bahwa “motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional karyawan” diterima.

b. Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan

Berdasarkan tabel ringkasan analisis regresi pada Tabel 17 diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap komitmen organisasional dengan nilai koefisien beta (β) sebesar 0,558 dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,000. Kontribusi kepuasan kerja untuk menjelaskan komitmen organisasional (ΔR^2) sebesar 0,335 atau 33,5% dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Maka hipotesis II yang menyatakan bahwa “kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional karyawan” diterima.

c. Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan

Berdasarkan tabel ringkasan analisis regresi pada Tabel 17 diketahui bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien beta (β) untuk motivasi kerja sebesar 0,386 dengan nilai signifikansi (p) sebesar 0,000 dan nilai koefisien beta (β) untuk kepuasan kerja sebesar 0,365 dengan nilai signifikansi (p) sebesar 0,000. Kontribusi motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan untuk menjelaskan komitmen organisasional (ΔR^2) sebesar 0,433 atau 43,3% dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Maka hipotesis III yang menyatakan bahwa “motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional karyawan” diterima.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan. Berikut ini dipaparkan penjelasan atas jawaban dari hipotesis penelitian.

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai koefisien beta (β) sebesar 0,536 dengan nilai signifikansi (p) sebesar 0,000. Kontribusi motivasi kerja untuk menjelaskan komitmen organisasional (ΔR^2) sebesar 0,329; maka hipotesis pertama diterima.

George and Jones (2005:175) mendefinisikan motivasi kerja sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*). Motivasi kerja karyawan yang tinggi dalam bekerja akan membuat karyawan bersemangat untuk hadir di perusahaan dan nyaman dalam bekerja. Semakin karyawan bersemangat untuk hadir di perusahaan dan nyaman dalam bekerja maka akan memunculkan rasa keterikatan dengan perusahaan. Ketika karyawan telah memiliki rasa keterikatan yang kuat

terhadap perusahaan, maka karyawan akan lebih memilih untuk tetap bertahan di perusahaan dari pada harus keluar dan beradaptasi kembali dengan lingkungan kerja yang baru.

Pada dasarnya setiap karyawan telah memiliki alasan dasar yang mendorong mereka untuk bersemangat dalam bekerja. Begitu pula dengan karyawan yang bekerja di PT. Sugih Alamanugroho. Faktor kebutuhan (*needs*) menjadi alasan utama untuk mereka harus bersemangat dalam bekerja. Namun di sisi lain, perlu adanya faktor pendorong lain dari sisi perusahaan tempat mereka bekerja untuk memunculkan rasa keterikatan terhadap perusahaan. Untuk itu, perusahaan juga menunjukkan perannya dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan memberikan dorongan (*drives*) dan rangsangan (*incentives*) berupa bonus tahunan dan berbagai fasilitas penunjang yang dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja sehingga rasa keterikatan karyawan terhadap perusahaan menjadi semakin kuat.

Pada penelitian ini motivasi kerja terbukti berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tania dan Susanto (2013) tentang “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. DAI Knife di Surabaya” yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap komitmen organisasional dengan tingkat signifikansi 0,04%.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai koefisien beta (β) sebesar 0,558 dengan nilai signifikansi (p) sebesar 0,000. Kontribusi kepuasan kerja untuk menjelaskan komitmen organisasional (ΔR^2) sebesar 0,335; maka hipotesis kedua diterima.

Menurut Luthans (1998:126), kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dalam suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Sedangkan Robbins (2003:91) menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya tidak akan pernah berpikir untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini karena apa yang mereka inginkan telah terpenuhi oleh perusahaan. Meninggalkan perusahaan menjadi sesuatu yang tidak pernah terpikirkan ketika keinginan mereka telah terpenuhi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan seberapa puas karyawan terhadap pekerjaannya guna menjaga agar karyawan-karyawan yang berkualitas tetap terus bertahan di perusahaan.

Hal yang sering dilihat untuk mengetahui seberapa puas karyawan terhadap pekerjaannya, antara lain: beban kerja, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator gaji memiliki skor terendah. Hal ini menunjukkan bahwa

tingkat kepuasan terendah yang dialami oleh karyawan adalah masalah gaji. Namun hal tersebut tidak berdampak pada pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan secara keseluruhan.

Pada penelitian ini kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tania dan Susanto (2013) tentang “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. DAI Knife di Surabaya” yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dengan tingkat signifikansi 0,00%.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai koefisien beta (β) untuk motivasi kerja sebesar 0,386 dengan nilai signifikansi (p) sebesar 0,000 dan nilai koefisien beta (β) untuk kepuasan kerja sebesar 0,365 dengan nilai signifikansi (p) sebesar 0,000. Kontribusi motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama untuk menjelaskan komitmen organisasional (ΔR^2) sebesar 0,433; maka hipotesis ketiga diterima.

Motivasi kerja dan kepuasan kerja yang tinggi pada karyawan akan sangat mempengaruhi komitmen organisasional karyawan. Semangat bekerja karyawan yang tinggi dan ditunjang dengan kepuasan kerja yang

diterima karyawan akan memberikan kenyamanan bagi karyawan untuk tetap dapat bertahan di perusahaan. Ketika karyawan telah nyaman berada di perusahaan maka akan mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Karena begitu pentingnya makna komitmen organisasional bagi keberlangsungan perusahaan, maka perusahaan perlu memperhatikan hal-hal yang mempengaruhi komitmen organisasional tersebut.

Motivasi kerja sebagai faktor yang muncul dari individu karyawan membutuhkan dorongan (*drives*) dan rangsangan (*incentives*) untuk memaksimalkannya sehingga mampu meningkatkan rasa keterikatan dan rasa nyaman antara karyawan dan perusahaan. Di sisi lain, kepuasan kerja sebagai faktor yang muncul akibat dari sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawan juga harus dimaksimalkan oleh perusahaan agar karyawan merasa terpuaskan sehingga muncul keinginan untuk tetap bertahan di perusahaan. Pada akhirnya, sinergitas antara motivasi kerja pada diri karyawan dan kepuasan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang semakin baik akan meningkatkan komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan.

Pada penelitian ini motivasi kerja dan kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional karyawan. Hal ini sebagaimana yang tergambar dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Tania dan Susanto (2013) tentang “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. DAI

Knife di Surabaya” yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dengan tingkat signifikansi 0,00%.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta (β) sebesar 0,536 dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,000. Kontribusi motivasi kerja untuk menjelaskan komitmen organisasional (ΔR^2) sebesar 0,329 atau 32,9%.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta (β) sebesar 0,558 dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,000. Kontribusi kepuasan kerja untuk menjelaskan komitmen organisasional (ΔR^2) sebesar 0,335 atau 33,5%.
3. Motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan. Hal ini dibuktikan untuk motivasi kerja dengan koefisien beta (β) sebesar 0,386 dengan nilai signifikansi (p) sebesar 0,000 dan untuk kepuasan kerja dengan koefisien beta (β) sebesar 0,365 dengan nilai signifikansi (p) sebesar 0,000. Kontribusi motivasi kerja dan kepuasan kerja untuk menjelaskan komitmen organisasional (ΔR^2) sebesar 0,433 atau 43,3%.

B. Keterbatasan Penelitian

Berikut keterbatasan penelitian dalam penelitian ini, yaitu:

1. Metode pengambilan data dalam penelitian ini hanya menggunakan angket atau kuesioner sehingga kedalaman data masih kurang dalam menggali Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Sugih Alamanugroho Gunungkidul, D.I. Yogyakarta.
2. Pengambilan sampel dalam penelitian ini kurang representatif karena hanya bisa mengambil data responden pada saat shift pagi (07.00-15.00) sehingga peneliti tidak bisa melihat apakah ada perbedaan variasi data yang diambil pada shift pagi (07.00-15.00), shift sore (15.00-23.00), dan shift malam (23.00-07.00).
3. Penelitian ini hanya meneliti pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terkait dengan pengaruhnya terhadap komitmen organisasional karyawan. Sedangkan selain kedua faktor tersebut masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional karyawan.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis memberikan beberapa saran, antara lain:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian menjelaskan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional karyawan baik

secara parsial maupun simultan. Secara parsial, kontribusi motivasi kerja dalam menjelaskan komitmen organisasional karyawan (ΔR^2) sebesar 32,9% dan kontribusi kepuasan kerja dalam menjelaskan komitmen organisasional karyawan (ΔR^2) sebesar 33,5%. Sedangkan secara simultan, kontribusi motivasi kerja dan kepuasan kerja dalam menjelaskan komitmen organisasional karyawan (ΔR^2) sebesar 43,3%. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa kontribusi motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan dalam menjelaskan komitmen organisasional bernilai lebih tinggi jika dibandingkan dengan kontribusi masing-masing secara parsial. Akan tetapi, hasil tersebut belum cukup tinggi karena masih ada sebesar 56,7% dari variabel lain yang berkontribusi menjelaskan komitmen organisasional karyawan.

PT. Sugih Alamanugroho seyogyanya mempertahankan yang sudah ada sekaligus meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan melalui kebijakan-kebijakan inovatif yang berorientasi pada peningkatan komitmen organisasional karyawan. Selain itu, perusahaan juga harus mampu untuk mengidentifikasi faktor-faktor lain selain motivasi kerja dan kepuasan kerja yang mempengaruhi komitmen organisasional karyawan di perusahaan agar komitmen organisasional karyawan lebih optimal. Dengan semakin meningkatnya komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan diharapkan dapat menjaga stabilitas perusahaan dan dapat lebih mudah untuk mencapai target-target yang sudah direncanakan baik dalam jangka pendek, jangka menengah maupun jangka panjang.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

- a. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan metode lain dalam meneliti motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan agar didapatkan hasil yang lebih maksimal. Metode lain yang dapat digunakan diantaranya metode wawancara atau *mix method* (menggabungkan metode wawancara dan kuisioner).
- b. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat lebih banyak menyertakan variabel yang mempengaruhi komitmen organisasional dan mengambil sampel yang lebih banyak sehingga hasil penelitian lebih valid.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J. & Meyer, J. P. 1990. "The Measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization". *Journal of Occupational Psychology*. 63, 1-18. The British Psychological Society.
- _____. 1993. "Organizational commitment: Evidence of career stage effects?" *Journal of Business Research*. 26. 49-61
- _____. 1997. *Commitment in The Workplace Theory Research and Application*. California: Sage Publications.
- Azwar, Saifuddin. 2001. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. 2005. *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. 2009. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. Edisi Kesepuluh. alih bahasa oleh Rahayu, Paramitha. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- George, J.M. dan Jones, G.R. 2005. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. 4th Edition. New Jersey: Upper Saddle River.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hadi, S. 1991. *Analisis Butir Untuk Instrumen*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Luthans, Fred. 1992. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- _____. 1998. *Organizational Behavior*. Seventh Edition. International Edition. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Meyer, J. P. Allen, N. J. Smith, C. A. 1993. "Commitment To Organizations And Occupation: Extention And Test Of A Three-Component Conceptualization". *Journal of Applied Psychology*. Vol.78, No.4, pp. 538-552.
- Meyer, J. P. and Allen, N. J. 1991. "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment". *Human Resource Management Review*. 1 (1): 61-89.

- Mudiarta, I Wayan. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: UPT. Penerbit Universitas Udayana.
- Puspitawati, Ni Made D., 2013. *Tesis*. “Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional : Pengaruhnya terhadap Kualitas Layanan Hotel Bali Hyatt”. Pascasarjana Universitas Udayana Denpasar.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Organization Behavior*. 9th edition (Perilaku Organisasi, edisi ke 9). edisi Indonesia. Alih Bahasa Tim INDEKS. Jakarta: PT. INDEKS Kelompok GRAMEDIA.
- Robbins, Stephen, P & Judge, Thimoty. 2009. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Salim, Agus. 2013. “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional, Kinerja dan *turnover intention* pada karyawan PT. INDOSPRING Gresik”. *Jurnal Wima* Vol. 2 No. 2. Universitas Kristen Widya Mandala Surabaya.
- Santosa, Purbayu Budi, dan Ashari. 2005. *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sekaran, Uma. 2006. *Research Methods For Business*, Edisi 4, Buku 2, Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Tania, Anastasia dan Sutanto, Eddy M. 2013. “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT.DAI Knife Di Surabaya”. *Jurnal Manajemen*, AGORA Vol. 1, No.3.
- Umar, Husein. 2005. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Wardhani, Winda K. dkk. 2015. “Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT.ABC Malang”. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*

Vol. 2 No. 1. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya
Malang.

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada.

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN
SURAT PENGANTAR KUESIONER

Kepada

Yth. Bapak/Ibu/Sdr Responden

di

Tempat

Saya mahasiswa program studi Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta yang saat ini sedang melakukan penelitian untuk memenuhi syarat tugas akhir mengenai manajemen sumber daya manusia di PT. Sugih Alamanugroho Gunungkidul, D.I. Yogyakarta. Besar harapan saya agar Bapak/Ibu/Sdr dapat meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian ini.

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dan untuk itu dimohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr untuk mengisi/menjawab kuisisioner ini dengan sejujurnya. Jawaban yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya dan hanya akan dipergunakan untuk keperluan penelitian semata.

Atas kerjasama yang baik dan kesungguhan Bapak/Ibu/Sdr dalam mengisi kuisisioner ini, diucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Beni Moi

KUESIONER PENELITIAN

I. Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin : 1. Laki-laki 2. Perempuan

Umur : tahun

Pendidikan Terakhir : 1. SD 2. SMP 3. SMA/SMK
 4. D3 5. S1 6. Lainnya.....

Masa kerja : tahun

II. Petunjuk Pengisian Jawaban Kuesioner

Berilah jawaban pada pertanyaan-pertanyaan berikut dengan cara memberi tanda (X) pada salah satu kolom yang tersedia.

Berikan pendapat Anda sesuai dengan kriteria sebagai berikut :

Silang (X) nomor 4 jika Sangat Setuju (SS)

Silang (X) nomor 3 jika Setuju (S)

Silang (X) nomor 2 jika Tidak Setuju (TS)

Silang (X) nomor 1 jika Sangat Tidak Setuju (STS)

III. Daftar Pertanyaan

No	Item Pertanyaan	SS	S	TS	STS
		4	3	2	1
1.	Saya bahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini.				
2.	Saya bangga menjadi bagian dari perusahaan.				
3.	Saya merasa terikat secara emosional pada perusahaan ini.				
4.	Saya memiliki rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan.				
5.	Perusahaan ini berarti sangat besar bagi saya.				
6.	Tetap bekerja di perusahaan ini merupakan kebutuhan sekaligus keinginan saya.				
7.	Akan sangat berat bagi saya meninggalkan perusahaan ini.				
8.	Kehidupan saya akan terganggu bila meninggalkan perusahaan ini sekarang.				

9.	Saya merasa memiliki sedikit pilihan bila meninggalkan perusahaan ini.				
10.	Saya merasa tetap bekerja di perusahaan ini merupakan kewajiban moral.				
11.	Saya dididik untuk tetap percaya terhadap nilai tetap setia pada perusahaan.				
12.	Saya mempunyai hubungan yang baik dengan rekan kerja				
13.	Saya taat terhadap peraturan kerja dalam perusahaan				
14.	Saya tidak pernah bolos kerja				
15.	Saya memiliki inisiatif untuk memperbaiki hasil kerja yang kurang baik				
16.	Saya selalu bekerja dengan baik dan teliti, baik pada awal bekerja maupun jam kerja telah usai				
17.	Jika memperoleh teguran dari pemimpin, saya tidak mudah menyerah, tetapi semakin termotivasi				
18.	Saya tetap masuk kerja, meskipun cuaca buruk				
19.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar organisasi				
20.	Saya selalu berusaha untuk tidak melakukan kesalahan dalam bekerja				
21.	Saya selalu serius dan berkonsentrasi dalam bekerja				
22.	Saya bekerja dengan terampil				
23.	Saya puas terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepada saya saat ini				
24.	Saya puas terhadap gaji yang saya terima dari perusahaan				
25.	Saya puas terhadap kesempatan promosi dan kenaikan jabatan yang ada dalam perusahaan				
26.	Saya puas terhadap pengawasan atasan saya				
27.	Saya puas terhadap rekan kerja saya di perusahaan				

DATA UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

No	Komitmen Organisasional											Motivasi Kerja												Kepuasan Kerja					Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27		
1	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87	
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	77	
3	3	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4	92	
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	93	
5	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	94	
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	80	
7	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	94	
8	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	99	
9	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	81	
10	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	88	
11	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96	
12	4	4	2	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	2	4	4	93	
13	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	79	
14	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	99	
15	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	2	1	3	1	76	
16	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95	
17	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	2	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78	
18	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	94	
19	3	3	2	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	95	
20	2	3	2	2	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	77	
21	1	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3	91	

22	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	90		
23	2	3	2	2	4	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	77		
24	4	4	2	3	4	2	4	4	4	2	3	3	4	3	3	4	2	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	84	
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	94	
26	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100	
27	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	87
28	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	92
29	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	100
30	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	93
31	2	3	2	2	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	77
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	99
33	1	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	2	3	89	
34	4	4	2	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	80	
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	97	
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	89
37	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	99
38	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	74
39	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	94
40	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	4	3	3	93	
41	3	4	4	4	3	2	2	1	2	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	76	
42	2	3	2	3	3	2	4	1	3	1	3	3	3	1	3	3	3	2	3	1	3	3	4	2	3	2	3	69	
43	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	94
44	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	88
45	2	4	1	3	3	1	4	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	71	

46	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	2	1	3	1	79
47	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	91
48	2	3	2	2	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	4	4	3	84
49	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	84
50	3	4	2	3	3	4	4	4	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	92
51	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	95
52	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	99
53	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88
54	2	3	2	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	91
55	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	85
56	2	3	2	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	3	3	4	3	2	3	2	76
57	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	87
58	2	3	2	3	4	2	3	2	3	2	3	3	3	1	4	3	4	1	3	2	3	3	3	2	3	2	3	72
59	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	90
60	2	3	2	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	78
61	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	102
62	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	83
63	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	94
64	1	3	2	3	3	2	3	1	3	1	4	3	3	2	3	3	3	2	3	1	3	3	3	2	3	2	3	68
65	3	4	2	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4	93
66	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	88
67	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	90
68	2	3	2	1	3	3	1	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	73
69	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84

70	1	4	2	3	3	1	3	2	3	2	4	3	3	2	3	4	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	72	
71	3	3	2	3	1	3	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	79		
72	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	98	
73	2	4	2	3	3	2	4	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	2	4	76	
74	4	3	1	3	3	1	3	1	3	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	69	
75	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	3	1	3	2	3	3	3	2	4	2	3	72	
76	2	3	2	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	84	
77	2	3	1	2	3	3	4	2	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	80	
78	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	88	
79	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87	
80	2	3	2	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	77	
81	3	4	2	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	2	4	3	3	88	
82	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	89	
83	2	4	2	3	3	2	3	2	3	2	4	3	3	1	3	4	3	2	3	1	3	3	3	2	3	2	3	72	
84	2	3	2	3	3	2	4	2	4	2	3	3	4	2	3	3	3	2	3	2	4	3	4	2	3	2	3	76	
85	2	3	1	3	4	2	3	1	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	2	3	71	
86	3	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	91	
87	2	4	2	3	4	1	3	2	4	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	74	
88	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	86	
89	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	95	
90	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	83	
91	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	90	
92	3	3	3	4	4	4	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	90
93	2	3	2	2	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	79	

94	3	3	4	4	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	81
95	2	3	2	2	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	4	4	83
96	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	101
97	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	1	3	73
98	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	101
99	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	71
100	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	76
101	2	3	2	3	3	2	4	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	4	3	2	4	2	4	75
102	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	84
103	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	78
104	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	84
105	2	3	2	3	3	1	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	1	3	3	3	2	3	2	3	71
106	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	90
107	1	3	2	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	71
108	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	103
109	2	4	2	3	3	2	4	2	3	2	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	4	2	4	76
110	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	88
111	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	4	3	2	4	2	4	74
112	2	3	1	3	3	2	4	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	1	2	4	2	3	69
113	4	4	3	4	4	1	2	2	2	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	83
114	2	3	2	3	3	2	3	1	3	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	4	3	3	2	3	2	3	70
115	3	3	3	3	3	1	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	76
116	2	3	2	4	3	2	3	2	4	2	3	4	3	2	3	3	4	2	3	2	3	3	3	2	4	2	4	77
117	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	87

118	3	3	3	3	4	2	3	3	4	2	2	3	4	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	81
119	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	102
120	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	3	91
121	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	94
122	2	3	1	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	70
123	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	76
124	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	87
125	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	79
126	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	91
127	2	3	1	3	3	1	3	1	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	68

■ : item pernyataan gugur

DATA PENELITIAN

No	Komitmen Organisasional									Motivasi Kerja							Kepuasan Kerja					
	1	2	3	6	7	8	9	10	Jml	14	15	16	17	18	20	Jml	23	24	25	26	27	Jml
1	3	3	3	4	4	4	3	4	28	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15
2	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2	3	3	3	2	2	15	3	3	4	3	3	16
3	3	4	2	4	4	3	3	4	27	3	3	3	4	3	4	20	4	2	3	4	4	17
4	4	3	3	3	3	3	3	3	25	3	3	4	4	3	4	21	4	4	3	4	4	19
5	3	3	3	3	3	4	3	4	26	3	3	3	3	3	4	19	4	4	4	4	3	19
6	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	18	3	2	3	3	3	14
7	4	3	3	3	3	3	3	3	25	4	4	4	4	4	4	24	4	2	3	4	3	16
8	4	4	4	3	3	3	3	3	27	3	4	4	3	4	4	22	4	4	4	4	4	20
9	3	3	3	3	3	3	2	3	23	3	3	3	4	3	3	19	3	2	3	4	3	15
10	2	3	3	4	4	4	3	4	27	4	4	4	3	4	3	22	3	2	3	3	3	14
11	4	3	3	3	3	4	3	3	26	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	4	4	20
12	4	4	2	3	3	4	4	4	28	3	3	3	3	3	4	19	3	4	2	4	4	17
13	3	3	3	3	2	3	3	3	23	2	3	3	3	2	3	16	3	3	3	3	3	15
14	4	4	3	4	4	4	4	4	31	3	3	3	4	4	4	21	4	2	3	4	3	16
15	3	3	2	3	3	3	2	3	22	3	3	4	4	3	3	20	3	2	1	3	1	10
16	3	3	3	4	4	3	3	3	26	3	3	3	3	3	4	19	4	4	4	4	4	20
17	3	3	3	2	3	3	4	3	24	2	4	3	3	1	3	16	3	3	3	3	3	15
18	3	4	3	3	4	3	3	3	26	3	3	4	4	3	4	21	4	4	3	4	4	19
19	3	3	2	4	4	4	3	4	27	3	3	3	4	3	4	20	4	4	4	4	3	19
20	2	3	2	3	3	2	3	3	21	3	3	3	3	3	3	18	3	2	3	2	3	13
21	1	3	2	3	3	3	3	3	21	4	4	4	4	4	4	24	4	2	4	2	3	15

22	4	4	3	4	4	4	4	4	31	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	4	16
23	2	3	2	3	1	2	3	3	19	3	3	3	4	3	3	19	4	3	3	2	3	15
24	4	4	2	2	4	4	4	2	26	3	3	4	2	4	3	19	3	2	3	3	3	14
25	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	3	19
26	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	3	3	3	4	19	4	4	4	4	4	20
27	3	3	3	4	4	3	4	3	27	3	3	3	3	3	3	18	3	3	4	3	3	16
28	3	3	2	3	3	3	3	3	23	4	4	4	4	3	4	23	4	4	3	4	3	18
29	4	4	3	3	3	4	4	4	29	3	4	4	4	4	4	23	4	4	3	4	4	19
30	3	3	3	3	3	4	3	4	26	4	4	3	4	3	4	22	4	4	3	4	3	18
31	2	3	2	3	3	2	3	4	22	3	3	3	3	3	3	18	3	2	3	2	3	13
32	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	3	4	3	22	3	3	4	3	4	17
33	1	3	2	3	3	3	3	3	21	4	4	4	4	4	4	24	3	2	4	2	3	14
34	4	4	2	4	4	3	2	3	26	3	3	3	3	3	2	17	3	2	3	2	3	13
35	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	3	3	3	3	18	4	4	3	4	3	18
36	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	4	4	3	4	4	23	3	3	3	3	3	15
37	4	4	3	4	4	4	4	4	31	4	4	4	3	4	3	22	4	4	4	4	3	19
38	2	3	2	3	3	2	2	3	20	2	3	3	3	2	2	15	3	3	4	2	3	15
39	3	3	2	4	4	3	3	3	25	4	4	4	3	4	4	23	4	4	3	4	4	19
40	4	4	3	4	4	4	3	4	30	3	3	3	4	3	4	20	3	2	4	3	3	15
41	3	4	4	2	2	1	2	1	19	3	3	3	3	3	3	18	3	3	1	3	3	13
42	2	3	2	2	4	1	3	1	18	1	3	3	3	2	1	13	4	2	3	2	3	14
43	4	3	4	4	3	4	4	4	30	4	3	4	4	4	2	21	3	3	3	3	3	15
44	3	3	4	3	4	3	4	4	28	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15
45	2	4	1	1	4	2	3	2	19	2	3	3	3	2	2	15	3	2	3	2	3	13

46	3	3	2	3	3	3	2	3	22	4	4	4	4	4	3	23	3	2	1	3	1	10
47	4	3	3	4	4	4	3	4	29	3	3	3	3	3	4	19	3	3	3	3	3	15
48	2	3	2	3	3	2	3	4	22	4	3	3	3	3	4	20	4	2	4	4	3	17
49	4	3	3	3	3	3	3	3	25	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15
50	3	4	2	4	4	4	2	4	27	3	3	3	3	3	4	19	4	2	4	4	4	18
51	3	3	4	4	4	4	3	4	29	4	4	4	4	4	3	23	3	3	3	3	4	16
52	4	4	3	3	3	3	3	3	26	4	4	4	4	4	3	23	4	4	3	4	4	19
53	4	4	3	4	4	3	3	3	28	3	3	3	4	3	3	19	3	3	3	3	3	15
54	2	3	2	3	3	4	3	4	24	4	3	4	3	4	3	21	3	3	4	3	3	16
55	3	3	3	4	4	3	3	3	26	3	3	3	4	3	3	19	3	3	3	3	4	16
56	2	3	2	3	3	2	3	3	21	4	3	3	3	3	3	19	3	2	3	2	3	13
57	3	3	3	4	4	4	2	3	26	3	3	3	3	3	4	19	3	3	4	3	4	17
58	2	3	2	2	3	2	3	2	19	1	4	3	4	1	2	15	3	2	3	2	3	13
59	4	4	4	3	3	3	4	3	28	3	3	3	3	3	3	18	4	4	3	4	3	18
60	2	3	2	3	3	2	3	3	21	3	3	3	3	4	4	20	3	2	3	3	3	14
61	4	4	3	3	3	4	4	4	29	4	3	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	20
62	3	3	2	4	4	4	3	3	26	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15
63	4	4	3	3	3	3	4	3	27	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	3	3	15
64	1	3	2	2	3	1	3	1	16	2	3	3	3	2	1	14	3	2	3	2	3	13
65	3	4	2	4	4	4	2	4	27	3	3	3	3	3	4	19	4	2	3	4	4	17
66	3	3	3	3	3	4	4	4	27	4	3	3	4	3	4	21	3	2	3	3	3	14
67	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	4	3	4	20	3	4	4	4	4	19
68	2	3	2	3	1	2	3	3	19	3	3	3	3	3	3	18	3	2	3	2	3	13
69	3	4	3	3	3	3	3	3	25	3	3	3	4	3	3	19	3	3	3	3	3	15

70	1	4	2	1	3	2	3	2	18	2	3	4	3	2	2	16	3	2	3	2	3	13
71	3	3	2	3	2	2	3	3	21	4	3	3	3	3	3	19	4	2	3	4	3	16
72	3	4	3	4	4	4	4	4	30	3	4	4	3	3	4	21	4	4	4	4	3	19
73	2	4	2	2	4	2	3	2	21	3	3	3	3	3	1	16	3	2	3	2	4	14
74	4	3	1	1	3	1	3	1	17	2	3	3	3	2	2	15	3	2	3	2	3	13
75	2	3	2	2	3	2	3	2	19	2	3	3	3	1	2	14	3	2	4	2	3	14
76	2	3	2	3	3	2	3	3	21	3	3	3	3	3	4	19	4	2	3	4	4	17
77	2	3	1	3	4	2	3	4	22	4	3	3	3	3	3	19	3	3	3	2	3	14
78	4	4	2	4	4	4	4	4	30	3	3	3	1	3	3	16	3	3	4	3	4	17
79	4	3	3	3	3	3	3	4	26	3	4	3	4	3	3	20	3	3	3	3	3	15
80	2	3	2	4	3	2	3	3	22	3	3	3	3	3	3	18	3	2	3	2	3	13
81	3	4	2	3	3	4	4	4	27	3	3	3	3	3	4	19	3	2	4	3	3	15
82	3	3	4	3	4	3	3	3	26	3	3	3	3	3	3	18	4	4	4	4	4	20
83	2	4	2	2	3	2	3	2	20	1	3	4	3	2	1	14	3	2	3	2	3	13
84	2	3	2	2	4	2	4	2	21	2	3	3	3	2	2	15	4	2	3	2	3	14
85	2	3	1	2	3	1	3	2	17	2	3	3	3	2	2	15	3	2	3	2	3	13
86	3	3	2	3	4	3	3	3	24	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	3	3	15
87	2	4	2	1	3	2	4	2	20	2	3	3	3	2	2	15	3	2	3	2	3	13
88	3	3	3	3	3	3	4	3	25	3	3	3	4	3	3	19	4	3	3	3	3	16
89	4	4	2	4	3	4	4	4	29	4	3	4	4	4	3	22	3	3	4	3	4	17
90	3	3	2	3	3	3	3	3	23	3	4	3	3	3	3	19	3	3	3	3	3	15
91	3	3	2	3	3	3	3	3	23	3	4	4	3	3	4	21	4	4	4	4	4	20
92	3	3	3	4	3	2	2	3	23	3	3	3	4	3	4	20	4	4	3	4	3	18
93	2	3	2	3	3	2	3	4	22	4	4	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	15

94	3	3	4	2	2	2	2	2	20	3	3	3	3	3	3	18	3	3	4	3	4	17
95	2	3	2	4	3	2	3	4	23	3	3	3	3	3	4	19	4	2	3	4	4	17
96	4	4	4	4	3	3	4	4	30	4	4	4	3	4	4	23	4	3	3	4	3	17
97	2	3	2	3	3	2	3	3	21	3	3	3	3	3	3	18	3	2	3	1	3	12
98	4	4	4	3	4	4	4	4	31	4	4	3	4	3	3	21	4	4	4	4	4	20
99	2	3	2	2	3	2	3	2	19	2	3	3	3	2	2	15	3	2	3	2	3	13
100	3	3	3	1	2	2	2	2	18	3	3	3	4	3	3	19	3	3	3	3	3	15
101	2	3	2	2	4	2	3	2	20	2	3	3	3	2	2	15	3	2	4	2	4	15
102	4	4	4	2	2	2	2	2	22	3	3	4	3	3	4	20	3	3	3	3	3	15
103	3	3	3	1	2	2	2	2	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	4	3	4	17
104	3	3	3	3	4	3	2	3	24	3	3	3	3	3	3	18	4	2	3	4	3	16
105	2	3	2	1	4	3	3	2	20	2	3	3	3	2	1	14	3	2	3	2	3	13
106	3	3	4	3	4	3	4	4	28	4	3	3	3	3	4	20	3	3	4	3	4	17
107	1	3	2	2	3	2	3	2	18	2	3	3	3	2	2	15	3	2	3	2	3	13
108	4	4	4	4	3	4	4	4	31	4	4	4	4	4	3	23	4	4	3	4	3	18
109	2	4	2	2	4	2	3	2	21	2	3	3	3	2	2	15	3	2	4	2	4	15
110	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	3	3	15
111	2	3	2	2	3	2	3	2	19	2	3	3	3	2	2	15	3	2	4	2	4	15
112	2	3	1	2	4	2	3	2	19	2	3	3	3	2	2	15	1	2	4	2	3	12
113	4	4	3	1	2	2	2	2	20	4	3	3	3	3	3	19	3	3	3	3	3	15
114	2	3	2	2	3	1	3	1	17	2	3	3	3	2	2	15	3	2	3	2	3	13
115	3	3	3	1	2	2	1	2	17	3	3	3	4	3	3	19	3	3	3	3	3	15
116	2	3	2	2	3	2	4	2	20	2	3	3	4	2	2	16	3	2	4	2	4	15
117	3	3	4	3	4	3	3	3	26	3	3	3	3	3	3	18	4	4	3	4	3	18

118	3	3	3	2	3	3	4	2	23	2	3	3	4	2	3	17	3	3	3	4	3	16
119	4	4	4	3	3	3	4	3	28	4	4	4	3	4	4	23	3	4	4	4	4	19
120	3	3	3	3	4	4	3	3	26	4	4	4	4	4	2	22	4	3	4	3	3	17
121	4	4	3	4	3	4	3	4	29	3	3	4	4	4	3	21	3	3	3	4	3	16
122	2	3	1	2	3	2	3	2	18	2	3	3	3	2	2	15	3	2	3	2	3	13
123	3	3	2	3	3	3	2	3	22	3	3	3	3	3	3	18	3	2	2	3	1	11
124	4	4	3	3	4	3	3	3	27	3	4	3	3	3	3	19	4	3	3	3	3	16
125	2	3	2	3	3	2	3	3	21	3	3	3	4	3	3	19	3	2	3	3	3	14
126	3	3	4	4	4	4	3	4	29	3	4	4	3	4	3	21	3	3	3	3	3	15
127	2	3	1	1	3	1	3	2	16	2	3	3	3	2	2	15	3	2	3	2	3	13
Jumlah	370	422	332	372	414	363	393	384	3050	386	415	419	421	381	391	2413	422	355	412	387	411	1987
Mean	2.91	3.32	2.61	2.93	3.26	2.86	3.09	3.02	24.02	3.04	3.27	3.30	3.31	3.00	3.08	19.00	3.32	2.80	3.24	3.05	3.24	15.65

DATA KARAKTERISTIK RESPONDEN

No	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan	Masa Kerja
1	Laki-Laki	26-35 TAHUN	SMP	1-5 TAHUN
2	Laki-Laki	26-35 TAHUN	SMA/SMK	6-10 TAHUN
3	Laki-Laki	46-55 TAHUN	SMA/SMK	> 20 TAHUN
4	Laki-Laki	26-35 TAHUN	SMA/SMK	1-5 TAHUN
5	Laki-Laki	36-45 TAHUN	SMP	6-10 TAHUN
6	Laki-Laki	< 26 TAHUN	SMA/SMK	1-5 TAHUN
7	Laki-Laki	46-55 TAHUN	SD	> 20 TAHUN
8	Laki-Laki	26-35 TAHUN	SMA/SMK	1-5 TAHUN
9	Laki-Laki	46-55 TAHUN	SMP	> 20 TAHUN
10	Laki-Laki	< 26 TAHUN	SMA/SMK	1-5 TAHUN
11	Laki-Laki	36-45 TAHUN	SMP	6-10 TAHUN
12	Laki-Laki	26-35 TAHUN	SMA/SMK	1-5 TAHUN
13	Laki-Laki	26-35 TAHUN	SMA/SMK	1-5 TAHUN
14	Laki-Laki	26-35 TAHUN	SMP	1-5 TAHUN
15	Laki-Laki	36-45 TAHUN	SMP	16-20 TAHUN
16	Laki-Laki	46-55 TAHUN	SMP	> 20 TAHUN
17	Laki-Laki	26-35 TAHUN	SMA/SMK	1-5 TAHUN
18	Laki-Laki	36-45 TAHUN	SMA/SMK	6-10 TAHUN
19	Laki-Laki	36-45 TAHUN	SMA/SMK	11-15 TAHUN
20	Laki-Laki	26-35 TAHUN	SMA/SMK	1-5 TAHUN
21	Laki-Laki	36-45 TAHUN	SMA/SMK	16-20 TAHUN
22	Laki-Laki	46-55 TAHUN	SMA/SMK	11-15 TAHUN
23	Laki-Laki	46-55 TAHUN	SMP	16-20 TAHUN
24	Laki-Laki	46-55 TAHUN	SMP	> 20 TAHUN
25	Laki-Laki	46-55 TAHUN	SMP	1-5 TAHUN
26	Laki-Laki	< 26 TAHUN	D3	1-5 TAHUN
27	Laki-Laki	26-35 TAHUN	SMA/SMK	1-5 TAHUN
28	Laki-Laki	36-45 TAHUN	SMP	1-5 TAHUN
29	Laki-Laki	26-35 TAHUN	SMA/SMK	6-10 TAHUN
30	Laki-Laki	< 26 TAHUN	SMA/SMK	1-5 TAHUN
31	Laki-Laki	36-45 TAHUN	SMP	11-15 TAHUN
32	Laki-Laki	46-55 TAHUN	S1	11-15 TAHUN
33	Laki-Laki	36-45 TAHUN	SMA/SMK	16-20 TAHUN
34	Laki-Laki	46-55 TAHUN	SMP	16-20 TAHUN
35	Laki-Laki	26-35 TAHUN	SMP	1-5 TAHUN
36	Laki-Laki	36-45 TAHUN	SMA/SMK	6-10 TAHUN
37	Laki-Laki	36-45 TAHUN	S1	1-5 TAHUN
38	Laki-Laki	46-55 TAHUN	SMP	16-20 TAHUN
39	Perempuan	36-45 TAHUN	SMA/SMK	> 20 TAHUN

40	Laki-Laki	36-45 TAHUN	SMP	1-5 TAHUN
41	Laki-Laki	36-45 TAHUN	SMP	11-15 TAHUN
42	Laki-Laki	36-45 TAHUN	SMP	1-5 TAHUN
43	Laki-Laki	46-55 TAHUN	SD	> 20 TAHUN
44	Laki-Laki	36-45 TAHUN	SMP	1-5 TAHUN
45	Laki-Laki	36-45 TAHUN	SMP	16-20 TAHUN
46	Laki-Laki	36-45 TAHUN	SMP	16-20 TAHUN
47	Laki-Laki	26-35 TAHUN	SMA/SMK	1-5 TAHUN
48	Laki-Laki	36-45 TAHUN	SMP	6-10 TAHUN
49	Laki-Laki	26-35 TAHUN	SMP	6-10 TAHUN
50	Laki-Laki	26-35 TAHUN	SMP	6-10 TAHUN
51	Laki-Laki	36-45 TAHUN	SMA/SMK	1-5 TAHUN
52	Laki-Laki	36-45 TAHUN	SMA/SMK	1-5 TAHUN
53	Laki-Laki	26-35 TAHUN	SMP	6-10 TAHUN
54	Laki-Laki	26-35 TAHUN	SMP	1-5 TAHUN
55	Laki-Laki	26-35 TAHUN	SMA/SMK	6-10 TAHUN
56	Laki-Laki	46-55 TAHUN	SMP	11-15 TAHUN
57	Laki-Laki	36-45 TAHUN	SMP	11-15 TAHUN
58	Laki-Laki	36-45 TAHUN	SMP	1-5 TAHUN
59	Laki-Laki	46-55 TAHUN	SMP	6-10 TAHUN
60	Laki-Laki	26-35 TAHUN	SMA/SMK	6-10 TAHUN
61	Laki-Laki	36-45 TAHUN	SMA/SMK	6-10 TAHUN
62	Perempuan	< 26 TAHUN	SMA/SMK	1-5 TAHUN
63	Laki-Laki	26-35 TAHUN	SMP	6-10 TAHUN
64	Laki-Laki	26-35 TAHUN	SMP	1-5 TAHUN
65	Laki-Laki	26-35 TAHUN	SMP	6-10 TAHUN
66	Laki-Laki	26-35 TAHUN	SMA/SMK	1-5 TAHUN
67	Laki-Laki	26-35 TAHUN	SMA/SMK	6-10 TAHUN
68	Laki-Laki	46-55 TAHUN	SMP	11-15 TAHUN
69	Laki-Laki	36-45 TAHUN	SMP	1-5 TAHUN
70	Laki-Laki	46-55 TAHUN	SMP	16-20 TAHUN
71	Laki-Laki	26-35 TAHUN	SMA/SMK	6-10 TAHUN
72	Laki-Laki	26-35 TAHUN	SMA/SMK	1-5 TAHUN
73	Laki-Laki	> 55 TAHUN	SD	16-20 TAHUN
74	Laki-Laki	46-55 TAHUN	SD	16-20 TAHUN
75	Laki-Laki	36-45 TAHUN	SMA/SMK	1-5 TAHUN
76	Laki-Laki	36-45 TAHUN	SMP	6-10 TAHUN
77	Laki-Laki	36-45 TAHUN	SMA/SMK	6-10 TAHUN
78	Laki-Laki	36-45 TAHUN	SD	16-20 TAHUN
79	Laki-Laki	36-45 TAHUN	SMA/SMK	16-20 TAHUN
80	Laki-Laki	46-55 TAHUN	SMP	16-20 TAHUN

81	Laki-Laki	36-45 TAHUN	SMP	6-10 TAHUN
82	Laki-Laki	26-35 TAHUN	SMA/SMK	6-10 TAHUN
83	Laki-Laki	46-55 TAHUN	SD	16-20 TAHUN
84	Laki-Laki	46-55 TAHUN	SD	16-20 TAHUN
85	Laki-Laki	36-45 TAHUN	SMP	11-15 TAHUN
86	Laki-Laki	46-55 TAHUN	SMP	16-20 TAHUN
87	Perempuan	< 26 TAHUN	SMA/SMK	1-5 TAHUN
88	Laki-Laki	36-45 TAHUN	SMP	1-5 TAHUN
89	Laki-Laki	> 55 TAHUN	SMA/SMK	16-20 TAHUN
90	Perempuan	< 26 TAHUN	SMA/SMK	1-5 TAHUN
91	Laki-Laki	36-45 TAHUN	SMA/SMK	6-10 TAHUN
92	Laki-Laki	26-35 TAHUN	SMA/SMK	1-5 TAHUN
93	Laki-Laki	26-35 TAHUN	SMA/SMK	1-5 TAHUN
94	Laki-Laki	36-45 TAHUN	SMA/SMK	16-20 TAHUN
95	Laki-Laki	36-45 TAHUN	SMP	11-15 TAHUN
96	Laki-Laki	46-55 TAHUN	S1	11-15 TAHUN
97	Laki-Laki	< 26 TAHUN	SMA/SMK	1-5 TAHUN
98	Laki-Laki	46-55 TAHUN	D3	6-10 TAHUN
99	Laki-Laki	< 26 TAHUN	SMA/SMK	1-5 TAHUN
100	Laki-Laki	< 26 TAHUN	SMA/SMK	1-5 TAHUN
101	Laki-Laki	46-55 TAHUN	SMA/SMK	16-20 TAHUN
102	Laki-Laki	26-35 TAHUN	SMA/SMK	1-5 TAHUN
103	Laki-Laki	36-45 TAHUN	SMA/SMK	16-20 TAHUN
104	Laki-Laki	26-35 TAHUN	S1	6-10 TAHUN
105	Laki-Laki	< 26 TAHUN	SMA/SMK	1-5 TAHUN
106	Laki-Laki	36-45 TAHUN	SMP	11-15 TAHUN
107	Laki-Laki	46-55 TAHUN	SD	16-20 TAHUN
108	Laki-Laki	36-45 TAHUN	S1	6-10 TAHUN
109	Laki-Laki	46-55 TAHUN	SMA/SMK	16-20 TAHUN
110	Laki-Laki	26-35 TAHUN	SD	11-15 TAHUN
111	Laki-Laki	36-45 TAHUN	SMA/SMK	1-5 TAHUN
112	Laki-Laki	46-55 TAHUN	SMA/SMK	1-5 TAHUN
113	Perempuan	26-35 TAHUN	SMA/SMK	6-10 TAHUN
114	Laki-Laki	26-35 TAHUN	SMP	6-10 TAHUN
115	Perempuan	26-35 TAHUN	SMA/SMK	6-10 TAHUN
116	Laki-Laki	46-55 TAHUN	SMA/SMK	16-20 TAHUN
117	Laki-Laki	36-45 TAHUN	SMP	16-20 TAHUN
118	Laki-Laki	36-45 TAHUN	SMP	16-20 TAHUN
119	Laki-Laki	< 26 TAHUN	SMA/SMK	1-5 TAHUN
120	Perempuan	26-35 TAHUN	SMA/SMK	1-5 TAHUN
121	Laki-Laki	26-35 TAHUN	SMA/SMK	11-15 TAHUN

122	Laki-Laki	26-35 TAHUN	SMA/SMK	1-5 TAHUN
123	Laki-Laki	36-45 TAHUN	SMP	16-20 TAHUN
124	Perempuan	26-35 TAHUN	SMA/SMK	6-10 TAHUN
125	Laki-Laki	46-55 TAHUN	SD	16-20 TAHUN
126	Laki-Laki	26-35 TAHUN	SMA/SMK	11-15 TAHUN
127	Laki-Laki	36-45 TAHUN	SMA/SMK	6-10 TAHUN

DATA KATEGORISASI

No	Komitmen Organisasional	Kategori	Motivasi Kerja	Kategori	Kepuasan Kerja	Kategori
1	28	Sedang	18	Sedang	15	Sedang
2	24	Sedang	15	Rendah	16	Sedang
3	27	Sedang	20	Sedang	17	Sedang
4	25	Sedang	21	Sedang	19	Tinggi
5	26	Sedang	19	Sedang	19	Tinggi
6	24	Sedang	18	Sedang	14	Sedang
7	25	Sedang	24	Tinggi	16	Sedang
8	27	Sedang	22	Tinggi	20	Tinggi
9	23	Sedang	19	Sedang	15	Sedang
10	27	Sedang	22	Tinggi	14	Sedang
11	26	Sedang	23	Tinggi	20	Tinggi
12	28	Sedang	19	Sedang	17	Sedang
13	23	Sedang	16	Rendah	15	Sedang
14	31	Tinggi	21	Sedang	16	Sedang
15	22	Sedang	20	Sedang	10	Rendah
16	26	Sedang	19	Sedang	20	Tinggi
17	24	Sedang	16	Rendah	15	Sedang
18	26	Sedang	21	Sedang	19	Tinggi
19	27	Sedang	20	Sedang	19	Tinggi
20	21	Sedang	18	Sedang	13	Rendah
21	21	Sedang	24	Tinggi	15	Sedang
22	31	Tinggi	18	Sedang	16	Sedang
23	19	Rendah	19	Sedang	15	Sedang
24	26	Sedang	19	Sedang	14	Sedang
25	24	Sedang	23	Tinggi	19	Tinggi
26	32	Tinggi	19	Sedang	20	Tinggi
27	27	Sedang	18	Sedang	16	Sedang
28	23	Sedang	23	Tinggi	18	Tinggi
29	29	Tinggi	23	Tinggi	19	Tinggi
30	26	Sedang	22	Tinggi	18	Tinggi
31	22	Sedang	18	Sedang	13	Rendah
32	32	Tinggi	22	Tinggi	17	Sedang
33	21	Sedang	24	Tinggi	14	Sedang
34	26	Sedang	17	Sedang	13	Rendah
35	32	Tinggi	18	Sedang	18	Tinggi
36	24	Sedang	23	Tinggi	15	Sedang
37	31	Tinggi	22	Tinggi	19	Tinggi
38	20	Sedang	15	Rendah	15	Sedang

39	25	Sedang	23	Tinggi	19	Tinggi
40	30	Tinggi	20	Sedang	15	Sedang
41	19	Rendah	18	Sedang	13	Rendah
42	18	Rendah	13	Rendah	14	Sedang
43	30	Tinggi	21	Sedang	15	Sedang
44	28	Sedang	18	Sedang	15	Sedang
45	19	Rendah	15	Rendah	13	Rendah
46	22	Sedang	23	Tinggi	10	Rendah
47	29	Tinggi	19	Sedang	15	Sedang
48	22	Sedang	20	Sedang	17	Sedang
49	25	Sedang	18	Sedang	15	Sedang
50	27	Sedang	19	Sedang	18	Tinggi
51	29	Tinggi	23	Tinggi	16	Sedang
52	26	Sedang	23	Tinggi	19	Tinggi
53	28	Sedang	19	Sedang	15	Sedang
54	24	Sedang	21	Sedang	16	Sedang
55	26	Sedang	19	Sedang	16	Sedang
56	21	Sedang	19	Sedang	13	Rendah
57	26	Sedang	19	Sedang	17	Sedang
58	19	Rendah	15	Rendah	13	Rendah
59	28	Sedang	18	Sedang	18	Tinggi
60	21	Sedang	20	Sedang	14	Sedang
61	29	Tinggi	23	Tinggi	20	Tinggi
62	26	Sedang	18	Sedang	15	Sedang
63	27	Sedang	24	Tinggi	15	Sedang
64	16	Rendah	14	Rendah	13	Rendah
65	27	Sedang	19	Sedang	17	Sedang
66	27	Sedang	21	Sedang	14	Sedang
67	24	Sedang	20	Sedang	19	Tinggi
68	19	Rendah	18	Sedang	13	Rendah
69	25	Sedang	19	Sedang	15	Sedang
70	18	Rendah	16	Rendah	13	Rendah
71	21	Sedang	19	Sedang	16	Sedang
72	30	Tinggi	21	Sedang	19	Tinggi
73	21	Sedang	16	Rendah	14	Sedang
74	17	Rendah	15	Rendah	13	Rendah
75	19	Rendah	14	Rendah	14	Sedang
76	21	Sedang	19	Sedang	17	Sedang
77	22	Sedang	19	Sedang	14	Sedang
78	30	Tinggi	16	Rendah	17	Sedang
79	26	Sedang	20	Sedang	15	Sedang

80	22	Sedang	18	Sedang	13	Rendah
81	27	Sedang	19	Sedang	15	Sedang
82	26	Sedang	18	Sedang	20	Tinggi
83	20	Sedang	14	Rendah	13	Rendah
84	21	Sedang	15	Rendah	14	Sedang
85	17	Rendah	15	Rendah	13	Rendah
86	24	Sedang	24	Tinggi	15	Sedang
87	20	Sedang	15	Rendah	13	Rendah
88	25	Sedang	19	Sedang	16	Sedang
89	29	Tinggi	22	Tinggi	17	Sedang
90	23	Sedang	19	Sedang	15	Sedang
91	23	Sedang	21	Sedang	20	Tinggi
92	23	Sedang	20	Sedang	18	Tinggi
93	22	Sedang	20	Sedang	15	Sedang
94	20	Sedang	18	Sedang	17	Sedang
95	23	Sedang	19	Sedang	17	Sedang
96	30	Tinggi	23	Tinggi	17	Sedang
97	21	Sedang	18	Sedang	12	Rendah
98	31	Tinggi	21	Sedang	20	Tinggi
99	19	Rendah	15	Rendah	13	Rendah
100	18	Rendah	19	Sedang	15	Sedang
101	20	Sedang	15	Rendah	15	Sedang
102	22	Sedang	20	Sedang	15	Sedang
103	18	Rendah	18	Sedang	17	Sedang
104	24	Sedang	18	Sedang	16	Sedang
105	20	Sedang	14	Rendah	13	Rendah
106	28	Sedang	20	Sedang	17	Sedang
107	18	Rendah	15	Rendah	13	Rendah
108	31	Tinggi	23	Tinggi	18	Tinggi
109	21	Sedang	15	Rendah	15	Sedang
110	24	Sedang	24	Tinggi	15	Sedang
111	19	Rendah	15	Rendah	15	Sedang
112	19	Rendah	15	Rendah	12	Rendah
113	20	Sedang	19	Sedang	15	Sedang
114	17	Rendah	15	Rendah	13	Rendah
115	17	Rendah	19	Sedang	15	Sedang
116	20	Sedang	16	Rendah	15	Sedang
117	26	Sedang	18	Sedang	18	Tinggi
118	23	Sedang	17	Sedang	16	Sedang
119	28	Sedang	23	Tinggi	19	Tinggi
120	26	Sedang	22	Tinggi	17	Sedang

121	29	Tinggi	21	Sedang	16	Sedang
122	18	Rendah	15	Rendah	13	Rendah
123	22	Sedang	18	Sedang	11	Rendah
124	27	Sedang	19	Sedang	16	Sedang
125	21	Sedang	19	Sedang	14	Sedang
126	29	Tinggi	21	Sedang	15	Sedang
127	16	Rendah	15	Rendah	13	Rendah

UJI VALIDITAS CFA TAHAP 1

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.826
Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square	1775.143
Df	351
Sig.	.000

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
KO1	.618		
KO2	.576		
KO3	.502		
KO4			
KO5			
KO6	.612		
KO7	.586		
KO8	.756		
KO9	.551		
KO10	.629		
KO11			
MK12			
MK13			
MK14		.757	
MK15		.586	
MK16		.632	
MK17		.516	
MK18		.769	
MK19			
MK20		.552	.512
MK21			.731
MK22			.745
KE23			.703
KE24			.542
KE25			.511
KE26			.589
KE27			.598

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Varimax with Kaiser
Normalization.

a. Rotation converged in 6 iterations.

UJI VALIDITAS CFA TAHAP 2

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.814
Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square	1326.596
df	171
Sig.	.000

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
KO1			.506
KO2			.576
KO3			.554
KO6			.686
KO7			.743
KO8	.507		.661
KO9			.503
KO10	.532		.683
MK14	.813		
MK15	.606		
MK16	.647		
MK17	.513		
MK18	.823		
MK20	.659		
KE23		.528	
KE24		.710	
KE25		.506	
KE26	.573	.612	
KE27		.717	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 9 iterations.

UJI RELIABILITAS

1. Komitmen Organisasional

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.825	8

2. Motivasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.817	6

3. Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.730	5

HASIL UJI KARAKTERISTIK RESPONDEN

Jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	119	93.7	93.7	93.7
	Perempuan	8	6.3	6.3	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Kelompok Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 26 Tahun	12	9.4	9.4	9.4
	26 - 35 Tahun	40	31.5	31.5	40.9
	36 - 45 Tahun	44	34.6	34.6	75.6
	46 - 55 Tahun	29	22.8	22.8	98.4
	> 55 Tahun	2	1.6	1.6	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD	10	7.9	7.9	7.9
	SMP	48	37.8	37.8	45.7
	SMA/SMK	62	48.8	48.8	94.5
	D3	2	1.6	1.6	96.1
	S1	5	3.9	3.9	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Kelompok masa kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 6 Tahun	46	36.2	36.2	36.2
	6 - 10 Tahun	31	24.4	24.4	60.6
	11 - 15 Tahun	15	11.8	11.8	72.4
	16 - 20 Tahun	28	22.0	22.0	94.5
	> 20 Tahun	7	5.5	5.5	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

PERHITUNGAN KATEGORISASI

Rumus
Tinggi : $X \geq M + SD$
Sedang : $M - SD \leq X < M + SD$
Rendah : $X < M - SD$

Komitmen_Organisasional

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	20	15.7	15.7	15.7
Sedang	86	67.7	67.7	83.5
Rendah	21	16.5	16.5	100.0
Total	127	100.0	100.0	

Motivasi_Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	26	20.5	20.5	20.5
Sedang	73	57.5	57.5	78.0
Rendah	28	22.0	22.0	100.0
Total	127	100.0	100.0	

Kepuasan_Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	28	22.0	22.0	22.0
Sedang	73	57.5	57.5	79.5
Rendah	26	20.5	20.5	100.0
Total	127	100.0	100.0	

HASIL UJI DESKRIPTIF

Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Komitmen Organisasional	127	24.02	4.096	16	32
Motivasi Kerja	127	19.00	2.772	13	24
Kepuasan Kerja	127	15.65	2.297	10	20

HASIL UJI NORMALITAS

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	19.17	29.39	24.02	2.739	127
Residual	-6.534	7.250	.000	3.046	127
Std. Predicted Value	-1.769	1.962	.000	1.000	127
Std. Residual	-2.128	2.361	.000	.992	127

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		127
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.04583889
Most Extreme Differences	Absolute	.055
	Positive	.055
	Negative	-.036
Kolmogorov-Smirnov Z		.617
Asymp. Sig. (2-tailed)		.841

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

HASIL UJI LINIERITAS

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen	Between	(Combined)	948.947	11	86.268	8.516	.000
Organisasional *	Groups	Linearity	657.855	1	657.855	64.937	.000
Motivasi Kerja		Deviation from Linearity	291.092	10	29.109	2.873	.003
	Within Groups		1165.021	115	10.131		
	Total		2113.969	126			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Komitmen Organisasional * Motivasi Kerja	.558	.311	.670	.449

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen	Between	(Combined)	928.253	10	92.825	9.081	.000
Organisasional *	Groups	Linearity	734.065	1	734.065	71.814	.000
Kepuasan Kerja		Deviation from Linearity	194.188	9	21.576	2.111	.034
	Within Groups		1185.715	116	10.222		
	Total		2113.969	126			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Komitmen Organisasional * Kepuasan Kerja	.589	.347	.663	.439

HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.254	2.193		1.028	.306		
Motivasi Kerja	.530	.112	.359	4.731	.000	.775	1.291
Kepuasan Kerja	.747	.135	.419	5.520	.000	.775	1.291

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

HASIL UJI REGRESI BERGANDA 1

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Masa kerja, Jenis kelamin, Pendidikan, Umur ^a		. Enter
2	Motivasi Kerja ^a		. Enter
3	Kepuasan Kerja ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.293 ^a	.086	.056	3.980	.086	2.859	4	122	.026
2	.596 ^b	.356	.329	3.355	.270	50.716	1	121	.000
3	.678 ^c	.460	.433	3.084	.105	23.233	1	120	.000

a. Predictors: (Constant), Masa kerja, Jenis kelamin, Pendidikan, Umur

b. Predictors: (Constant), Masa kerja, Jenis kelamin, Pendidikan, Umur, Motivasi Kerja

c. Predictors: (Constant), Masa kerja, Jenis kelamin, Pendidikan, Umur, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	181.178	4	45.295	2.859	.026 ^a
	Residual	1932.790	122	15.843		
	Total	2113.969	126			
2	Regression	752.028	5	150.406	13.363	.000 ^b
	Residual	1361.941	121	11.256		
	Total	2113.969	126			
3	Regression	972.939	6	162.156	17.054	.000 ^c
	Residual	1141.030	120	9.509		
	Total	2113.969	126			

a. Predictors: (Constant), Masa kerja, Jenis kelamin, Pendidikan, Umur

b. Predictors: (Constant), Masa kerja, Jenis kelamin, Pendidikan, Umur, Motivasi Kerja

c. Predictors: (Constant), Masa kerja, Jenis kelamin, Pendidikan, Umur, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

d. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	22.118	2.992		7.391	.000		
Jenis kelamin	-1.638	1.534	-.098	-1.068	.288	.898	1.114
Umur	.023	.055	.052	.414	.680	.471	2.125
Pendidikan	1.314	.459	.264	2.861	.005	.881	1.136
Masa kerja	-.057	.074	-.095	-.765	.446	.490	2.040
2 (Constant)	8.055	3.203		2.515	.013		
Jenis kelamin	-1.423	1.293	-.085	-1.100	.273	.897	1.114
Umur	.047	.046	.108	1.016	.312	.468	2.136
Pendidikan	.657	.398	.132	1.652	.101	.833	1.200
Masa kerja	-.103	.063	-.171	-1.636	.104	.485	2.062
Motivasi Kerja	.793	.111	.536	7.122	.000	.939	1.065
3 (Constant)	3.569	3.088		1.156	.250		
Jenis kelamin	-1.342	1.189	-.080	-1.129	.261	.897	1.114
Umur	.015	.043	.035	.349	.728	.457	2.188
Pendidikan	.303	.373	.061	.813	.418	.801	1.248
Masa kerja	-.046	.059	-.077	-.785	.434	.466	2.147
Motivasi Kerja	.539	.115	.365	4.682	.000	.742	1.348
Kepuasan Kerja	.688	.143	.386	4.820	.000	.701	1.426

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

HASIL UJI REGRESI BERGANDA 2

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Masa kerja, Jenis kelamin, Pendidikan, Umur ^a		. Enter
2	Kepuasan Kerja ^a		. Enter
3	Motivasi Kerja ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.293 ^a	.086	.056	3.980	.086	2.859	4	122	.026
2	.601 ^b	.362	.335	3.340	.276	52.307	1	121	.000
3	.678 ^c	.460	.433	3.084	.099	21.918	1	120	.000

a. Predictors: (Constant), Masa kerja, Jenis kelamin, Pendidikan, Umur

b. Predictors: (Constant), Masa kerja, Jenis kelamin, Pendidikan, Umur, Kepuasan Kerja

c. Predictors: (Constant), Masa kerja, Jenis kelamin, Pendidikan, Umur, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	181.178	4	45.295	2.859	.026 ^a
	Residual	1932.790	122	15.843		
	Total	2113.969	126			
2	Regression	764.528	5	152.906	13.711	.000 ^b
	Residual	1349.441	121	11.152		
	Total	2113.969	126			
3	Regression	972.939	6	162.156	17.054	.000 ^c
	Residual	1141.030	120	9.509		
	Total	2113.969	126			

a. Predictors: (Constant), Masa kerja, Jenis kelamin, Pendidikan, Umur

b. Predictors: (Constant), Masa kerja, Jenis kelamin, Pendidikan, Umur, Kepuasan Kerja

c. Predictors: (Constant), Masa kerja, Jenis kelamin, Pendidikan, Umur, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja

d. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	22.118	2.992		7.391	.000		
Jenis kelamin	-1.638	1.534	-.098	-1.068	.288	.898	1.114
Umur	.023	.055	.052	.414	.680	.471	2.125
Pendidikan	1.314	.459	.264	2.861	.005	.881	1.136
Masa kerja	-.057	.074	-.095	-.765	.446	.490	2.040
2 (Constant)	9.128	3.087		2.957	.004		
Jenis kelamin	-1.421	1.288	-.085	-1.104	.272	.897	1.114
Umur	-.012	.046	-.028	-.266	.791	.466	2.148
Pendidikan	.498	.401	.100	1.242	.217	.811	1.233
Masa kerja	.004	.063	.006	.059	.953	.482	2.077
Kepuasan Kerja	.994	.137	.558	7.232	.000	.887	1.127
3 (Constant)	3.569	3.088		1.156	.250		
Jenis kelamin	-1.342	1.189	-.080	-1.129	.261	.897	1.114
Umur	.015	.043	.035	.349	.728	.457	2.188
Pendidikan	.303	.373	.061	.813	.418	.801	1.248
Masa kerja	-.046	.059	-.077	-.785	.434	.466	2.147
Kepuasan Kerja	.688	.143	.386	4.820	.000	.701	1.426
Motivasi Kerja	.539	.115	.365	4.682	.000	.742	1.348

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional