

# PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN PT. DAI KNIFE DI SURABAYA

Anastasia Tania dan Eddy M. Sutanto  
Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra  
Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya  
E-mail : [Anastasia\\_tania\\_17@hotmail.com](mailto:Anastasia_tania_17@hotmail.com)

**Abstrak**— Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan PT. DAI KNIFE di Surabaya. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 25 orang karyawan PT. DAI KNIFE. Sampel penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh, maka ditetapkan sampel penelitian sebanyak 25 orang karyawan yang meliputi seluruh karyawan PT. DAI KNIFE. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, data untuk penelitian ini diperoleh melalui angket penelitian yang telah diisi oleh responden yang sudah ditentukan. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Sementara itu variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap komitmen organisasional karyawan.

**Kata Kunci** : Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Karyawan.

## I. PENDAHULUAN

Menghadapi persaingan global yang makin intensif, perkembangan teknologi yang cepat berkembang, perubahan demografi, keadaan ekonomi yang tidak menentu dan perubahan – perubahan dinamis lainnya telah memicu perubahan kondisi lingkungan yang mulanya stabil, dapat diprediksi berubah menjadi lingkungan yang penuh ketidakpastian, kompleks dan cepat berubah. Organisasi berdiri dan beroperasi di tengah – tengah lingkungan di sekitarnya (Kusnilawati, 2013). Karyawan yang kurang diperhatikan oleh organisasi dapat menyebabkan ketidakpuasan pada karyawan tersebut. Ketidakpuasan tersebut sering ditimbulkan dalam bentuk sering unjuk rasa, tingkat keluar masuk tinggi, sering tidak masuk kantor, enggan mempelajari *job description*, motivasi rendah, cepat lelah dan bosan, dan tidak peduli dengan lingkungan.

Peran pemimpin dalam sebuah organisasi bukanlah hal yang mudah namun sebagai seorang pemimpin untuk berbuat adil merupakan pekerjaan yang sulit, mengingat setiap karyawan memiliki karakteristik yang berbeda – beda. Perilaku adil bagi seorang karyawan belum tentu dinilai adil oleh karyawan lainnya. Hubungan yang dekat serta komunikasi yang baik antara seorang pemimpin dan karyawannya merupakan salah satu cara yang dapat memberikan motivasi kerja kepada karyawan sehingga karyawan merasa dihargai. Manusia pada dasarnya mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Seorang karyawan yang termotivasi, karyawan tersebut akan sekuat tenaga bekerja keras melakukan pekerjaannya dengan baik untuk keberhasilan perusahaan. Kerja keras yang dilakukan dengan adanya dorongan atau motivasi akan menghasilkan sebuah kepuasan

tersendiri bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja dan motivasi kerja sangat berkaitan langsung dengan komitmen organisasional karyawan (Mathiew and Jones, 1991)

Kepuasan kerja dan motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat menurunkan komitmen organisasional ataupun meningkatkan komitmen organisasional karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan yang diperoleh akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja sehingga akan berdampak pada meningkatnya keberhasilan perusahaan. Karyawan yang bekerja dengan senang hati dan tanpa adanya paksaan akan memberikan hasil yang baik dan akan menumbuhkan komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pentury (2010) pada karyawan Bank BRI di Malang mengatakan bahwa penilaian kinerja berpengaruh juga terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja dan tingkat *turnover* karyawan. Kesimpulan dari penelitian yang dilakukan oleh Pentury, apabila karyawan merasa bahwa penilaian kinerja dilaksanakan secara adil, obyektif, serta ada timbal balik yang sesuai, maka karyawan memiliki kepuasan kerja dan tingkat *turnover* akan menurun, begitu pula sebaliknya.

Pernyataan ini diperkuat dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Devi (2009) pada PT. Semeru Karya Buana Semarang yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara motivasi kerja karyawan dengan komitmen organisasional karyawan. Motivasi kerja karyawan yang tinggi, akan menumbuhkan komitmen organisasional yang tinggi pula, demikian juga sebaliknya. Kenyataannya, masih ada karyawan yang kurang memiliki komitmen organisasional yang tinggi terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Salah satunya adalah PT. DAI KNIFE. PT. DAI KNIFE adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri *spare part* tepatnya dalam bidang impor *spare part* industri dan juga *spare part* motor yang berlokasi di Surabaya.

PT.DAI KNIFE merupakan salah satu perusahaan yang berkembang di tengah perkembangan industri yang semakin maju. Karyawan departemen penjualan adalah ujung tombak kesuksesan di dalam perusahaan ini. Menurut pemilik PT. DAI KNIFE (Steven Kurniawan) dan Sales Manajer PT.DAI KNIFE (Bapak Agus), perusahaan ini memiliki masalah dalam pengelolaan sumber daya manusia Menurut penelitian yang dilakukan oleh Wisesa (2008) pada PT. Bank DKI menyatakan bahwa seorang karyawan merupakan aset yang terbesar dalam perusahaan sehingga banyak atasan yang tidak ingin kehilangan karyawannya yang berkualitas.

Pengelolaan karyawan yang baik tentunya akan menumbuhkan komitmen organisasional karyawan yang baik pula. Meningkatnya komitmen organisasional karyawan yang tinggi dapat terjadi apabila karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang baik di dalam

perusahaan, salah satu cara agar karyawan dapat memiliki kepuasan kerja terhadap perusahaan bisa dengan pemberian motivasi kepada karyawannya, dengan begitu karyawan akan merasa betah dan merasa nyaman bekerja di dalam perusahaan, tetapi dalam PT. DAI KNIFE hal tersebut dilihat tidak begitu baik. Hal tersebut dapat dilihat dari adanya peningkatan jumlah absensi karyawan selama tahun 2012, dari total karyawan yang berjumlah 25 orang pada bulan Januari dan Februari terlihat tidak adanya karyawan yang mangkir kerja, namun pada bulan Maret terdapat karyawan yang mangkir sebesar 12% dan terus bertumbuh pada bulan April 16% dan seterusnya hingga bulan Desember yang menjadi puncak tertinggi dengan 28% karyawan yang mangkir kerja. Hal ini memperlihatkan adanya pertumbuhan karyawan yang mangkir kerja selama tahun 2012. Karyawan yang bersangkutan tidak masuk bekerja tanpa adanya pemberitahuan dan alasan yang jelas alias mangkir. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. DAI KNIFE memiliki komitmen organisasional karyawan yang rendah.

Kelak dengan adanya pemberian motivasi, diharapkan karyawan akan memiliki kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja sehingga juga dapat menurunkan tingkat absensi karyawan yang tidak masuk bekerja tanpa memiliki alasan yang jelas alias mangkir. Orang dengan kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki motivasi kerja lebih tinggi terkait dengan aksi spontan dan motivasi motivasi diri dalam pekerjaan. Berdasarkan keterangan di atas dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkatkan komitmen organisasional (Pentury, 2010).

PT. DAI KNIFE juga menghadapi masalah dalam pemberian motivasi kerja kepada karyawan untuk mencapai keberhasilan perusahaan berupa target penjualan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pentury (2010) pada karyawan Bank BRI di Malang mengatakan bahwa dalam setiap diri karyawan memiliki beberapa ciri motif bekerja yaitu ingin mendapatkan pujian dari atasan, mendapatkan gaji dan kompensasi yang tinggi, serta kondisi kerja yang menyenangkan. Salah satu cara agar dapat memenuhi segala motif bekerja di atas, maka atasan harus memberikan motivasi kerja kepada karyawan agar karyawan memiliki kepuasan kerja terhadap perusahaan ia bekerja, seiring dengan hal tersebut, karyawan diharapkan mempunyai komitmen organisasional yang tinggi pula terhadap perusahaan. Berdasarkan latar belakang di atas, maka menarik untuk diteliti mengenai pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan dalam PT. DAI KNIFE.

Tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut: 1. Untuk menguji dan menganalisis apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan PT.DAI KNIFE. 2. Untuk menguji dan menganalisis apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan PT.DAI KNIFE. 3. Untuk menguji dan menganalisis apakah motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan PT.DAI KNIFE.

### **Motivasi Kerja**

Colquitt, LePine, and Wesson (2009) menjelaskan motivasi adalah suatu kumpulan kekuatan energik yang mengkoordinasi di dalam dan di luar diri seorang pekerja,

yang mendorong usaha kerja dalam menentukan arah perilaku, tingkat usaha, intensitas, dan kegigihan.

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).

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Sutrisno (2012), kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase.

Robbins & Judge (2011) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak atau hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja merupakan penilaian dan sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, hubungan antar teman kerja, dan hubungan sosial di tempat kerja. Secara sederhana kepuasan kerja atau *job satisfaction* dapat disimpulkan sebagai apa yang membuat seseorang menyenangi pekerjaan yang dilakukan karena mereka merasa senang dalam melakukan pekerjaannya.

### **Komitmen Organisasional**

Komitmen organisasional dipandang oleh Fink sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya. Fink juga mendefinisikan komitmen organisasional sebagai sikap yang muncul dari proses yang disebut sebagai identifikasi yang terjadi ketika seseorang mempunyai pengalaman dengan sesuatu, seseorang, atau beberapa ide sebagai bentuk perpanjangan dari dirinya (dalam Sutanto, 1999).

Komitmen organisasional juga didefinisikan oleh Allen dan Mayer sebagai bentuk kecintaan karyawan terhadap tempat kerjanya. George and Jones mengatakan bahwa pekerja yang mempunyai komitmen terhadap organisasi senang untuk menjadi anggota organisasi, percaya terhadap organisasi dan mempunyai perasaan yang baik tentang organisasi, dan bersedia bersedia membela organisasi, dan mau melakukan sesuatu yang baik untuk organisasi (dalam Sutanto, 1999).

Menurut Colquitt, LePine, and Wesson (2009), komitmen organisasional berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi atau meninggalkan organisasi untuk mengejar pekerjaan lain.

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi, yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. (Robbins and Judges, 2011).

## II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Fauzi (2009), metode penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian yang menekankan analisisnya pada data – data numerikal (angka) yang selanjutnya diolah dengan metode statistika (p. 18). Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*Explanatory Reseach*) yang akan menguji hubungan kausal antara variabel independen yaitu motivasi kerja dan kepuasan kerja, variabel dependen yaitu komitmen organisasional.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan departemen penjualan PT. DAI KNIFE. Berdasarkan sumber didapat bahwa jumlah karyawan departemen penjualan berjumlah 25 orang. Populasi adalah kelompok elemen yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Kuncoro, 2009).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *sampling* jenuh. *Sampling* jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memerlukan prosedur seleksi terlebih dahulu, tetapi menggunakan penilaian personal dari penelitian (Sugiyono, 2012).

Uji Validitas digunakan untuk mengukur kesahan atau valid tidaknya suatu angket penelitian. Hasil dari angket penelitian dapat dikatakan valid jika pertanyaan di dalam angket penelitian mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket penelitian tersebut. Selain itu kevalidan atau ketepatan uji dilakukan dengan mengkorelasikan masing – masing skor variabel dengan jumlah skor variabel, bila variabel mempunyai hubungan signifikan dengan totalnya maka variabel tersebut dapat dikatakan tidak valid dan harus dikeluarkan dari item angket penelitian (Fauzi, 2009)

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu angket penelitian yang merupakan indikator dari variabel. Suatu angket penelitian dikatakan terandal apabila jawaban seorang sampel terhadap pertanyaan bersifat konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. (Kuncoro, 2009).

Untuk uji asumsi klasik, dilakukan tiga jenis pengujian yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak (Santoso, 2004). Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya kesamaan varian dari residual pada model regresi (Ghozali, 2001). Multikolinieritas adalah suatu metode yang bertujuan untuk menguji asumsi dalam analisis regresi berganda. Uji Multikolinieritas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinieritas (Santosa dan Ashari, 2005).

Menurut Kuncoro (2009), analisa regresi linier berganda adalah analisa yang digunakan untuk melihat secara langsung pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat. Model analisis ini digunakan dalam penelitian untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel independen atau bebas (motivasi kerja, dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen atau terikat (komitmen organisasional).

Setelah didapatkan persamaan regresi linear berganda selanjutnya untuk mengukur seberapa kuat hubungan variabel bebas yaitu motivasi kerja ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap komitmen organisasional karyawan ( $Y$ ) dapat

dilakukan dengan menghitung besarnya koefisien korelasi ( $R$ ) dengan melihat tabel 2.1 dibawah ini :

Tabel 2.1

### Interpretasi Koefisien Korelasi ( $R$ )

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,00	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2010)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Kuncoro, 2009).

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variabel – variabel terikat (Kuncoro, 2009).

## III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

PT. DAI KNIFE adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang impor *spare part* industri dan *spare part* kendaraan bermotor. Perusahaan yang terletak di Jalan Sukomanunggal Jaya Komplek Ruko Adam Mas 2 No 9 Surabaya ini telah berdiri sejak tahun 2007. Pemilik PT. DAI KNIFE adalah Bapak Steven Kurniawan. Awal mula perusahaan ini dibentuk dikarenakan oleh pada mulanya setelah menyelesaikan studi di bangku perkuliahan, bapak Steven belum mempunyai pekerjaan sehingga menjalankan bisnis orangtua yang dijalankan selama 2 tahun, karena merasa telah cukup paham tentang dunia bisnis, bapak Steven mencoba terjun sendiri ke dunia bisnis dengan membuat perusahaan nya sendiri yang dinamakan PT. DAI KNIFE.

*Customer* pertama perusahaan ini berada di kota Banyuwangi, pada saat itu *customer* di Banyuwangi membutuhkan *spare part* industri berupa pisau potong kertas. Setelah melihat adanya peluang bisnis tersebut, pemilik perusahaan langsung membawa contoh pisau yang dibutuhkan oleh perusahaan di Banyuwangi ke Surabaya. Ternyata sesampainya di Surabaya belum ada perusahaan yang dapat memenuhi keinginan customer tersebut, dan dari situlah awal mula Bapak Steven terjun ke dunia bisnis *spare part* industri. Pada saat itu yang membantu Bapak Steven adalah supirnya yang sekarang menjabat sebagai kepala marketing di perusahaan tersebut.

Demi memenuhi keinginan *customer*, Bapak Steven memutuskan untuk ke Jakarta dan menemui distributor tunggal PT. TOYO di Indonesia, tetapi tidak mendapatkan dukungan dari perwakilan PT. TOYO di Jakarta. Pada akhirnya, Bapak Steven memutuskan untuk pergi ke China dan Taiwan untuk berusaha meyakinkan pemilik perusahaan dan ternyata usaha tersebut membuahkan hasil. Bapak Steven mendapatkan dukungan dari kedua negara tersebut, yang akhirnya terbentuklah PT. DAI KNIFE.

Seiring berjalannya waktu, PT.DAI KNIFE terus berkembang dengan pesat dan mengalami peningkatan keuntungan. Selama PT. DAI KNIFE mengalami peningkatan, hal yang tidak diduga terjadi pada PT. TOYO. PT. TOYO dikhianati oleh perwakilan distributornya sendiri yang terletak di Jakarta sehingga menimbulkan rasa kebencian PT. TOYO terhadap orang Indonesia. Sejak saat

itu mereka tidak ingin lagi menginjakkan kaki lagi di Indonesia.

Demi mempertahankan kepercayaan PT.TOYO terhadap perusahaan Bapak Steven, Bapak Steven langsung menghubungi perwakilan PT.TOYO di Singapura dan mereka sepakat untuk bekerja sama. Sampai dengan saat ini, PT.DAI KNIFE adalah satu – satunya perusahaan yang memegang produk PT.TOYO dan telah resmi menjadi satu – satunya distributor resmi produk PT. TOYO di Indonesia. PT.DAI KNIFE hingga saat ini diberikan kepercayaan untuk mendistribusikan *spare part* industri ke hampir seluruh Indonesia dan beberapa negara seperti China, Taiwan, dan Korea, sedangkan PT.TOYO sendiri memproduksi di negara Jepang.

PT. DAI KNIFE dalam menjalankan usahanya juga memiliki visi dan misi yang sangat jelas, di mana visi dan misi tersebut digunakan oleh PT. DAI KNIFE untuk mengembangkan usahanya. Visi yang dimiliki di PT. DAI KNIFE adalah agar menjadi berkat untuk semua orang terutama kepada karyawan dan juga menjaga kelangsungan pengembangan perusahaan yang lebih maju.

Sedangkan misi yang dimiliki PT. DAI KNIFE adalah memberi nilai positif kepada seluruh industri – industri di Indonesia, menciptakan teknologi yang berkembang di Indonesia berdasarkan standart Jepang internasional serta membuat inovasi terhadap produk sehingga memberikan penawaran yang lebih kompetitif tanpa mengurangi kualitas yang telah dijanjikan.

Di bawah ini akan dijelaskan hasil uji validitas dan reliabilitas angket penelitian untuk memastikan bahwa angket penelitian yang disebar telah valid dan reliabel sehingga data yang dihasilkan akurat.

Berdasarkan Tabel 3.1, menunjukkan bahwa hasil uji validitas dari seluruh variabel memiliki nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  0,396, sehingga dinyatakan seluruh variabel penelitian adalah valid.

Tabel 3.1  
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Motivasi Kerja	X <sub>1.1</sub>	0,427	0,396	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0,531	0,396	Valid
	X <sub>1.3</sub>	0,444	0,396	Valid
	X <sub>1.4</sub>	0,511	0,396	Valid
	X <sub>1.5</sub>	0,733	0,396	Valid
	X <sub>1.6</sub>	0,528	0,396	Valid
	X <sub>1.7</sub>	0,526	0,396	Valid
	X <sub>1.8</sub>	0,565	0,396	Valid
	X <sub>1.9</sub>	0,601	0,396	Valid
	X <sub>1.10</sub>	0,631	0,396	Valid
	X <sub>1.11</sub>	0,470	0,396	Valid
Kepuasan Kerja	X <sub>2.1</sub>	0,600	0,396	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0,655	0,396	Valid
	X <sub>2.3</sub>	0,685	0,396	Valid
	X <sub>2.4</sub>	0,482	0,396	Valid
	X <sub>2.5</sub>	0,521	0,396	Valid
Komitmen Organisasional	Y <sub>1.1</sub>	0,557	0,396	Valid
	Y <sub>1.2</sub>	0,723	0,396	Valid
	Y <sub>1.3</sub>	0,487	0,396	Valid
	Y <sub>1.4</sub>	0,709	0,396	Valid
	Y <sub>1.5</sub>	0,677	0,396	Valid

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu angket penelitian yang merupakan indikator dari variabel. Suatu angket penelitian dikatakan terandal apabila jawaban seorang sampel terhadap pernyataan bersifat konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan cara melihat nilai hasil pada kolom *Cronbach's Alpha*, jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6, maka butir atau variabel tersebut *reliabel*.

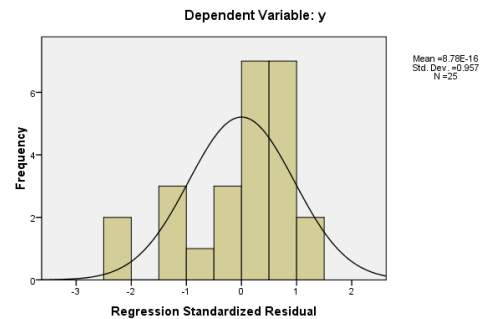
Tabel 3.2  
Hasil Pengujian Reliabilitas

Item Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,851	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,799	0,6	Reliabel
Komitmen Organisasional (Y)	0,827	0,6	Reliabel

Berdasarkan Tabel 3.2 di atas menunjukkan bahwa hasil uji reliabel dari seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach alpha* lebih besar dari nilai kritis 0,6, sehingga dinyatakan seluruh variabel penelitian adalah reliabel.

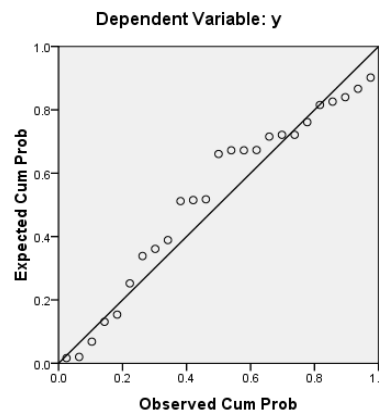
Analisis regresi mengansumsikan nilai residual mengikuti distribusi normal. Pendeteksian normalitas residual dilakukan dengan grafik histogram dan *normal probability plot*. Hasil uji normalitas residual dengan grafik histogram dan *normal probability plot*.

Berikut adalah hasil uji normalitas dengan grafik histogram dan *normal probability plot*:



Gambar 3.1

Uji Normalitas Dengan *Normal Probability Plot*



Gambar 3.2

Uji Normalitas Dengan *Normal P-P Plot of Regression Standardized*

Berdasarkan Gambar 3.1 dan Gambar 3.2 di atas, dapat diketahui bahwa residual persebaran data telah mengikuti pola distribusi normal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

Multikolinieritas menunjukkan terjadinya korelasi yang kuat antara variabel bebas dalam model regresi. Analisis regresi mengansumsikan tidak ada multikolinieritas dalam model. Berikut adalah hasil uji multikolinieritas

Tabel 3.3

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja	0,661	1,512
Kepuasan Kerja	0,661	1,512
a. Dependent Variable: y		

Berdasarkan Tabel 3.3 di atas, dapat diketahui bahwa nilai VIF kedua variabel < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi korelasi diantara variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ).

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas dengan korelasi *rank spearman*:

Tabel 3.4

Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Signifikansi
Spearman's rho	Motivasi Kerja	0,610
	Kepuasan Kerja	0,410
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		

Berdasarkan Tabel 3.4 di atas, dapat diketahui bahwa dapat diketahui bahwa nilai korelasi variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) dengan *Unstandardized Residual* masing – masing memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

Deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin, usia, status perkawinan, pendidikan terakhir dan lama bekerja adalah sebagai berikut:

Tabel 3.5

Deskriptif Profil Responden

Profil Responden		Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	18	72%
	Perempuan	7	28%
	Total	25	100%
Usia	19-23 Tahun	7	28%
	24-30 Tahun	3	12%
	31-37 Tahun	10	40%
	31-44 Tahun	4	16%
	> 44 Tahun	1	4%
	Total	25	100%
Status Perkawinan	Belum Menikah	12	48%
	Menikah	13	52%
	Total	25	100%
Pendidikan Terakhir	SMA	19	76%
	Diploma	2	8%
	Sarjana (S1)	4	16%

	Total	25	100%
Lama Bekerja	1-< 3 Tahun	8	32%
	3-5 Tahun	5	20%
	> 5 Tahun	12	48%
	Total	25	100%

Berdasarkan Tabel 3.5 di atas, dapat diketahui bahwa dari 25 orang karyawan yang menjadi responden penelitian ini, dilihat dari jenis kelaminnya, mayoritas responden adalah laki-laki, dengan jumlah karyawan sebanyak 18 orang (72%). Hal ini dikarenakan sebagian besar karyawan PT. DAI KNIFE bekerja di bagian penjualan, sehingga lebih memerlukan tenaga kerja laki – laki di bagian penjualan di mana seorang *salesman* harus terjun ke lapangan untuk berkeliling dari satu *outlet* ke *outlet* lainnya dan juga memerlukan tenaga untuk mengemudikan kendaraan bermotor sebagai alat transportasi. Dari segi usia, mayoritas karyawan yang menjadi responden berusia antara 31-37 tahun yaitu sebanyak 10 orang (40%), hal ini dikarenakan karyawan yang berumur antara 31 – 37 tahun merupakan karyawan yang memiliki lebih banyak pengalaman dan juga lebih memiliki tanggung jawab. Dari segi status perkawinan, mayoritas karyawan yang menjadi responden yaitu karyawan dengan status telah menikah yaitu sebanyak 13 orang (52%). Dari segi pendidikan terakhir, mayoritas karyawan yang menjadi responden pendidikan terakhirnya adalah SMA, dengan jumlah karyawan sebanyak 19 orang (76%), hal ini dikarenakan sebagian besar karyawan PT.DAI KNIFE bekerja di bagian penjualan, sehingga tingkat pendidikan dirasa tidak terlalu penting bagi perusahaan. Dilihat dari lama karyawan bekerja di PT. DAI KNIFE, maka mayoritas responden dalam penelitian ini adalah para karyawan yang bekerja di PT. DAI KNIFE selama > 5 tahun, hal tersebut dikarenakan karyawan telah merasa nyaman dan betah terhadap pekerjaan yang diterima.

**Analisis Deskriptif Jawaban Responden**

Analisis deskriptif variabel penelitian dari jawaban responden bertujuan untuk menggambarkan jawaban responden terhadap pernyataan – pernyataan dalam angket penelitian dari masing – masing variabel. Variabel – variabel dalam penelitian ini antara lain Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) dan Komitmen Organisasional Karyawan ( $Y$ ).

Berdasarkan Tabel 3.6 di bawah, berdasarkan kategori dimensi arah perilaku (*direction of behavior*) (angket pernyataan no 1-3) yang ada, *mean* arah perilaku (*direction of behavior*) 4,20 mengidentifikasi bahwa karyawan PT. DAI KNIFE berada pada kategori tinggi dengan arah perilaku (*direction of behavior*).

Berdasarkan kategori dimensi tingkat kegigihan (*level of persistence*) (angket pernyataan no 4-7) yang ada, *mean* tingkat kegigihan (*level of persistence*) 4,19 mengidentifikasi bahwa karyawan PT. DAI KNIFE memiliki tingkat kegigihan (*level of persistence*) tinggi.

Berdasarkan kategori dimensi tingkat usaha (*level of effort*) (angket pernyataan no 8-11) yang ada, *mean* tingkat usaha (*level of effort*) 4,11 mengidentifikasi bahwa karyawan di PT. DAI KNIFE memiliki tingkat usaha (*level of effort*) yang tinggi.

nilai *mean* dari keseluruhan dimensi motivasi kerja adalah sebesar 4,17. Nilai *mean* dari 3 dimensi motivasi kerja, yaitu: dimensi arah perilaku (*direction of behavior*), tingkat kegigihan (*level of persistence*), dan tingkat usaha (*level of effort*). Berdasarkan kategori motivasi kerja, nilai rata-rata sebesar 4,17 termasuk dalam kategori motivasi kerja yang

tinggi. Motivasi kerja karyawan PT. DAI KNIFE yang tinggi ini termasuk cukup baik karena karyawan merasa nyaman dengan apa yang dikerjakan sesuai dengan karakteristik mereka.

Tabel 3.6  
Tanggapan Responden Mengenai Variabel Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>)

Var.	Pernyataan	Mean	Kategori
X <sub>1.1</sub>	Saya mempunyai hubungan relasi yang baik dengan rekan kerja	4,24	Tinggi
X <sub>1.2</sub>	Saya taat terhadap peraturan kerja dalam perusahaan	4,28	Tinggi
X <sub>1.3</sub>	Saya tidak pernah bolos kerja	4,08	Tinggi
X <sub>1.4</sub>	Saya memiliki inisiatif untuk memperbaiki hasil kerja yang kurang baik	4,32	Tinggi
X <sub>1.5</sub>	Saya selalu bekerja dengan baik dan teliti, baik pada awal bekerja maupun jam kerja telah usai	4,08	Tinggi
X <sub>1.6</sub>	Jika memperoleh teguran dari pemimpin, saya tidak mudah menyerah, tetapi semakin termotivasi .	4,16	Tinggi
X <sub>1.7</sub>	Saya tetap masuk kerja, meskipun cuaca buruk	4,20	Tinggi
X <sub>1.8</sub>	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standard organisasi	4,00	Tinggi
X <sub>1.9</sub>	Saya selalu berusaha untuk tidak melakukan kesalahan dalam bekerja	4,24	Tinggi
X <sub>1.10</sub>	Saya selalu serius dan berkonsentrasi dalam bekerja	4,12	Tinggi
X <sub>1.11</sub>	Saya bekerja dengan terampil	4,08	Tinggi
<b>Rata – Rata Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>)</b>		<b>4,17</b>	<b>Tinggi</b>

Tabel 3.7  
Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>)

Var	Peryataan	Mean	Kategori
X <sub>2.1</sub>	Saya puas terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepada saya saat ini	4,20	Tinggi
X <sub>2.2</sub>	Saya puas terhadap gaji yang saya terima dari perusahaan.	4,12	Tinggi
X <sub>2.3</sub>	Saya puas terhadap kesempatan promosi dan kenaikan jabatan yang ada dalam perusahaan.	4,00	Tinggi
X <sub>2.4</sub>	Saya puas terhadap pengawasan atasan saya.	4,28	Tinggi
X <sub>2.5</sub>	Saya puas terhadap rekan kerja saya di perusahaan.	4,36	Tinggi
<b>Rata – Rata Variabel Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>)</b>		<b>4,19</b>	<b>Tinggi</b>

Berdasarkan Tabel 3.7 di atas, dapat diketahui bahwa dari 25 responden didapatkan nilai *mean* dari variabel kepuasan

kerja adalah sebesar 4,19. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa jawaban para responden adalah tinggi. Kepuasan kerja yang tinggi ini dapat menunjukkan bahwa apa yang telah diterima karyawan selama ini telah sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan, sehingga karyawan merasa puas dengan hasil pekerjaannya.

Tabel 3.8  
Tanggapan Responden Mengenai Variabel Komitmen Organisasional (Y)

Var.	Pernyataan	Mean	Kategori
Y <sub>1.1</sub>	Saya berniat akan meluangkan sisa karier di perusahaan	4,08	Tinggi
Y <sub>1.2</sub>	Saya tidak mempunyai keinginan untuk mencari kerja di tempat lain	4,236	Tinggi
Y <sub>1.3</sub>	Saya selalu berusaha memperoleh hasil kerja yang maksimal	4,04	Tinggi
Y <sub>1.4</sub>	Saya selalu berusaha menjaga nama baik perusahaan	4,24	Tinggi
Y <sub>1.5</sub>	Saya merasa nyaman dengan nilai – nilai dan tujuan perusahaan	4,40	Tinggi
<b>Rata-rata Variabel Komitmen Organisasional (Y)</b>		<b>4,17</b>	<b>Tinggi</b>

Berdasarkan Tabel 3.8 di atas, *mean* dari keseluruhan dimensi komitmen organisasional adalah sebesar 4,17. Nilai *mean* motivasi kerja didapatkan berdasarkan *mean* 3 dimensi komitmen organisasional, yaitu keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi serta penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Berdasarkan kategori komitmen organisasional, nilai rata – rata sebesar 4,17 termasuk dalam kategori komitmen organisasional yang tinggi. Komitmen organisasional yang tinggi ini menggambarkan bahwa karyawan telah memiliki komitmen organisasional, sehingga diharapkan setiap karyawan yang bekerja dapat memberikan yang terbaik bagi perusahaan tempat mereka bekerja.

Komitmen karyawan dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya (dalam Sutanto, 1999).

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan PT. DAI KNIFE.

$$Y = -1,249 + 0,586X_1 + 0,721X_2 + e$$

Tabel 3.9  
Model Regresi

Model	Koefisiensi Regresi
Konstanta	-1,249
Motivasi kerja	0,587

Kepuasan kerja	0,721
----------------	-------

Berdasarkan Tabel 3.9 di atas, dapat diketahui bahwa variabel *motivasi kerja* ( $X_1$ ) dan *kepuasan kerja* ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasional ( $Y$ ). Jika koefisien regresi variabel motivasi kerja ( $X_1$ ), dan variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) bernilai 0, maka akan menunjukkan komitmen organisasional ( $Y$ ) bernilai negatif sebesar -1,249. Variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan ( $Y$ ). Apabila motivasi kerja ( $X_1$ ) meningkat maka variabel komitmen organisasional ( $Y$ ) akan mengalami kenaikan sebesar 0,587. Adanya motivasi kerja pada karyawan akan membuat karyawan tersebut bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan sehingga dapat menimbulkan komitmen organisasional karyawan. Pada penelitian terdahulu dikatakan bahwa motivasi kerja merupakan penyumbang pengaruh paling besar terhadap komitmen organisasional yang berupa tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, pencapaian, pengakuan, administrasi dan kebijakan serta hubungan antar pribadi (dalam Buraidah, 2010).

Kepuasan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap komitmen organisasional ( $Y$ ). Apabila kepuasan kerja ( $X_2$ ) meningkat maka variabel komitmen organisasional ( $Y$ ) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,721. Adanya kepuasan kerja dapat meningkatkan komitmen organisasional karyawan, karena karyawan yang merasa mempunyai kepuasan kerja akan memberikan usaha yang maksimal untuk tercapainya tujuan organisasi, bersedia berkorban demi kepentingan organisasi dan mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap tinggal dalam organisasi sehingga nantinya akan menumbuhkan komitmen organisasional. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mathiew & Jones (1991), ia berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan komitmen organisasional karyawan, karena apabila seseorang merasa seluruh kebutuhan dan keinginannya oleh organisasi telah terpenuhi, maka secara otomatis dengan penuh kesadaran, komitmen organisasional mereka (karyawan) akan meningkat. Hal ini sesuai pendapat dari Luthan dan Ganzach yang menyatakan bahwa variabel yang positif terhadap kepuasan kerja, yaitu tipe pekerjaan itu sendiri, gaji/bayaran, kesempatan dapat promosi, atasan mereka dan rekan kerja dapat terpenuhi maka komitmen organisasional akan timbul dengan baik, sehingga kepuasan kerja akan berdampak terhadap komitmen organisasional karyawan (dalam Mathiew & Jones, 1991).

Selanjutnya, nilai korelasi ( $R$ ) dan koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) yang dihasilkan analisis regresi adalah sebagai berikut:

Tabel 3.10  
Korelasi dan Koefisien Determinasi Berganda

R	R <sup>2</sup>	Kategori
0,874	0,763	Sangat Kuat

Berdasarkan Tabel 3.10 di atas, dapat diketahui bahwa hasil regresi menghasilkan nilai korelasi berganda ( $R$ ) sebesar 0,874, yang berarti ada keterkaitan erat antara motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) dengan komitmen organisasional PT. DAI KNIFE. Hasil regresi juga menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,763, yang berarti komitmen organisasional dipengaruhi oleh motivasi kerja dan

kepuasan kerja yaitu sebesar 76,3%, sisanya yaitu sebesar 23,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Uji  $t$  menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional ( $Y$ ).

Tabel 3.11  
Hasil uji  $t$

Variabel Bebas	B	Std. Error	Beta	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig.
Motivasi kerja	0,587	0,181	0,413	3,236	2,074	0,004
Kepuasan kerja	0,721	0,163	0,566	4,435	2,074	0,000

Pada uji  $t$  jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima, sehingga dapat disimpulkan variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Berdasarkan Tabel 3.11, dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  dari motivasi kerja ( $X_1$ ) adalah 3,236, nilai ini menunjukkan lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,0274. Nilai signifikansinya 0,004  $< 0,05$  yang menunjukkan hasil signifikan. Hasil hipotesis ini telah menunjukkan bahwa  $H_{a-1}$  diterima dan  $H_{0-1}$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan ( $Y$ ) PT. DAI KNIFE.

Berdasarkan Tabel 4.13, dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  dari kepuasan kerja ( $X_2$ ) adalah 4,435 nilai ini menunjukkan lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,074. Nilai signifikansinya 0,000  $< 0,05$  yang menunjukkan hasil signifikan. Hasil hipotesis ini telah menunjukkan bahwa  $H_{a-2}$  diterima dan  $H_{0-2}$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan ( $Y$ ) PT. DAI KNIFE.

Uji  $F$  digunakan dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif secara simultan terhadap komitmen organisasional ( $Y$ ). Selanjutnya, hasil uji simultan berdasarkan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 16.0 adalah sebagai berikut :

Tabel 3.12  
Hasil uji  $F$

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	Sig.
Regression	5,697	2	2,848	3,428	3,251	0,000 <sup>a</sup>
Residual	1,769	22	0,080			
Total	7,466	24				

Pada Tabel 3.12 diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah 3,428, nilai ini menunjukkan lebih besar dari  $F_{tabel}$  3,251. Nilai signifikansinya 0,000  $< 0,05$  yang memperlihatkan hasil signifikansi. Hasil hipotesis ini telah menunjukkan bahwa  $H_{0-3}$  ditolak dan  $H_{a-3}$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja ( $X_1$ ), dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap komitmen organisasional karyawan ( $Y$ ) PT. DAI KNIFE.

**Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat diketahui bahwa motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) telah terbukti sebagai faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil frekuensi jawaban responden dalam penelitian ini, dimana: 1. Nilai rata-rata (*mean*) tanggapan responden untuk tiap indikator yang digunakan untuk menjelaskan variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) berada pada nilai 4,17, sehingga penilaian karyawan pada motivasi kerja adalah “tinggi”. 2. Nilai rata-rata (*mean*) tanggapan responden untuk tiap indikator yang digunakan untuk menjelaskan variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) berada pada nilai 4,19, sehingga penilaian karyawan pada kepuasan terhadap kerja adalah “Tinggi”. 3. Nilai rata-rata (*mean*) tanggapan responden untuk tiap indikator yang digunakan untuk menjelaskan variabel komitmen organisasional (Y) berada antara range 4,17, sehingga penilaian karyawan terhadap komitmen organisasional adalah “Tinggi”.

Hasil frekuensi jawaban dari para karyawan PT. DAI KNIFE menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasional (Y).

Seorang karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang baik akan membuat karyawan semakin mempunyai motivasi kerja untuk menjadi lebih baik lagi dalam melakukan segala pekerjaannya, sehingga karyawan tersebut merasa telah memiliki komitmen organisasional terhadap perusahaan. Karyawan yang bekerja dengan motivasi kerja dan kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan hasil kerja yang maksimal dan memuaskan bagi perusahaan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini telah menunjukkan adanya penerimaan terhadap ketiga hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini, berikut penjelasannya: 1. Nilai  $t_{hitung}$  dari motivasi kerja ( $X_1$ ) adalah 0,004, telah menunjukkan bahwa motivasi kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional (Y) karyawan PT. DAI KNIFE. 2. Nilai  $t_{hitung}$  dari kepuasan kerja ( $X_2$ ) adalah 0,000, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional (Y) karyawan PT. DAI KNIFE. 3. Nilai  $F_{hitung}$  sebesar 0,000, telah menunjukkan bahwa bahwa motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap komitmen organisasional (Y) karyawan PT. DAI KNIFE.

Hasil penelitian ini telah mendukung penelitian Suwardi dan Joko Utomo (2011) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan. Mendukung penelitian Wibowo (2013) yang menyatakan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional; serta mendukung penelitian Kusnilawati (2013) yang telah menyatakan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan.

## VI. KESIMPULAN/RINGKASAN

Berdasarkan pembahasan pada bab 4, maka dapat diambil beberapa kesimpulan: 1. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan PT. DAI KNIFE. Dengan demikian, maka  $H_1$  diterima. 2. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan PT.

DAI KNIFE. Dengan demikian, maka  $H_2$  diterima. 3. Motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan PT. DAI KNIFE. Dengan demikian, maka  $H_3$  diterima.

Adapun saran yang dapat diberikan oleh peneliti berdasarkan hasil penelitian ini kepada manajemen PT. Garuda Nusa Indah Jaya adalah sebagai berikut: 1. Mayoritas karyawan memiliki penilaian yang positif mengenai motivasi kerja dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, sangat penting bagi manajemen PT. DAI KNIFE untuk terus menjaga konsistensi dalam meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan kerja kepada karyawan, agar para karyawan terus termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. 2. Berdasarkan hasil bahwa variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional karyawan PT. DAI KNIFE. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel motivasi kerja memiliki koefisien regresi yang paling kecil. Karyawan PT. DAI KNIFE kurang memiliki motivasi yang baik. Seharusnya pemimpin PT. DAI KNIFE memperhatikan pemberian motivasi terhadap karyawannya karena dengan hal tersebut dapat menimbulkan komitmen organisasional karyawan PT. DAI KNIFE. Karyawan yang merasa memiliki motivasi kerja akan sekuat tenaga bekerja demi perusahaan tempat mereka bekerja. 3. Mengingat pentingnya motivasi kerja karyawan dalam sebuah perusahaan untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel lainnya yang diduga relevan dalam mempengaruhi motivasi kerja karyawan, seperti lingkungan kerja, penghargaan, dan lain-lain, agar didapatkan informasi yang lebih banyak dan lebih luas lagi tentang bagaimana cara meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Buraidah (2010). Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional di Organisasi Pendidikan Islam X. Unpublished undergraduated thesis Universitas Gunadarma, Jakarta
- Colquitt., LePine. & Wesson. (2009). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Devi, Eva K.D. (2009). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening PT. Semeru Karya Buana, Semarang. (TA no.C4A006439/MM/2009). Unpublished Thesis Universitas Diponegoro, Semarang. Retrieved March 25, 2013 from <http://eprints.undip.ac.id/17249/>
- Fauzi (2009). Metode Kuantitatif. Jakarta: Erlangga.
- George, J.M. & Jones, G.R. (2005). *Understanding and managing organizational behavior* (4th ed.). New Jersey: Upper Saddle River
- Ghozali, I. (2001). *Aplikasi Analisis multivariate dengan program SPSS*. Edisi Ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kuncoro, M.(2009). *Metode riset untuk bisnis dan ekonomi bagaimana meneliti dan menulis tesis*. Jakarta: Erlangga.
- Kusnilawati (2013). *Effect of discipline, works motivation and organization commitment to work satisfaction in production division PT. SAMI Car Line Lamda*. Semarang: Universitas Semarang. Retrieved March



- 25, 2013 from <http://eprints.undip.ac.id/view/year/2009.html>
- Mathiew & Jones. (1991). Further Evidence For The Discriminant Validity Measures of Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Job Involvement. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 161.
- Pentury. (2010). *Kinerja Dipengaruhi oleh Variabel Anteseden dan Dampaknya pada Kepuasan Kerja (Studi pada Manajer Bank BRI Di Malang)*. Ambon: Universitas Pattimura, Retrieved March 25, 2013 from [https://www.google.com/#sclient=psy-ab&q=Kinerja+Dipengaruhi+oleh+Variabel+Anteseden+dan+Dampaknya+pada+Kepuasan+Kerja+\(Studi+pada+Manajer+Bank+BRI+Di+Malang\).+Ambon:+Universitas+Pattimura.&oq=Kinerja+Dipengaruhi+oleh+Variabel+Anteseden+dan+Dampaknya+pada+Kepuasan+Kerja+\(Studi+pada+Manajer+Bank+BRI+Di+Malang\).+Ambon:+Universitas+Pattimura.&gs\\_l=serp.3...4569.4569.0.5382.1.1.0.0.0.0.0.0.0.0.1.0.1c.1.17.psy-ab.eynHs3ytyjk&pbx=1&bav=on.2,or.r\\_qf.&fp=b12d8b1badec56e8&biw=1366&bih=667](https://www.google.com/#sclient=psy-ab&q=Kinerja+Dipengaruhi+oleh+Variabel+Anteseden+dan+Dampaknya+pada+Kepuasan+Kerja+(Studi+pada+Manajer+Bank+BRI+Di+Malang).+Ambon:+Universitas+Pattimura.&oq=Kinerja+Dipengaruhi+oleh+Variabel+Anteseden+dan+Dampaknya+pada+Kepuasan+Kerja+(Studi+pada+Manajer+Bank+BRI+Di+Malang).+Ambon:+Universitas+Pattimura.&gs_l=serp.3...4569.4569.0.5382.1.1.0.0.0.0.0.0.0.0.1.0.1c.1.17.psy-ab.eynHs3ytyjk&pbx=1&bav=on.2,or.r_qf.&fp=b12d8b1badec56e8&biw=1366&bih=667)
- Robbins, S.P., & Judge, T. (2011). *Organizational behavior* (14th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Santosa dan Ashari (2005). *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Sutanto, E.M. (1999, September). The relationship between employee commitment and job performance. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 1 (1), 47 – 55, retrieved March 25, 2013 from <http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/view/15592>
- Sutrisno, E. (2012). *Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Gramedia.
- Suwardi & Utomo, J. (2011). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai (studi pada pegawai setda Kabupaten Pati). *Jurnal Analisis Manajemen*, 5 (1), 75-86, Retrieved March 25, 2013 from <http://jurnal.umk.ac.id/index.php/JAM/article/view/16>
- Wibowo. (2013). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wisasa, R. (2008). *Hubungan gaya kepemimpinan dengan loyalitas karyawan kepada atasan (Studi kasus pada grup sumber daya manusia PT. Bank DKI)*. Unpublished undergraduate thesis, Fakultas Ekonomi dan manajemen Institut Pertanian Bogor. Retrieved March 25, 2013 from <http://repository.ipb.ac.id/bitstream/handle/123456789/18157/H08rwi%201.pdf?sequence=3>