



Pengaruh Motivasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Pada PT. Lembah Karet Padang

Ridho Prima Putra^{1*}, Agussalim M², Novi Yanti³

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

²Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

³Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

*Corresponding Author: ridhoprimaputra@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja melalui kepuasan kerja terhadap komitmen kerja baik secara langsung maupun tidak langsung. Metode pengumpulan data yaitu: Penelitian lapangan (Field Research) dan Penelitian Kepustakaan (Library Research). Teknik pengumpulan data yaitu : Observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner. Adapun jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan bagian produksi PT Lembah Karet Padang yang berjumlah 90 orang dan sampelnya juga 90 orang diambil dari teknik total sampling. Hasil penelitian ini yaitu (1) Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja karyawan. (2) Kontribusi motivasi kerja terhadap komitmen kerja adalah sebesar 22,4% dan besarnya kontribusi kepuasan kerja terhadap komitmen kerja adalah sebesar 35,7%.

Kata Kunci: Kesehatan Kerja, Keselamatan Kerja, Dan Kinerja Karyawan

Abstract: This study aims to determine the effect of work motivation through job satisfaction on work commitments both directly and indirectly. Data collection methods, is Field Research and Library Research. Data collection techniques are: interviews, documentation, and questionnaires. The types of data used are primary data and secondary data. The population in this study were all employees of the production department of PT Lembah Karet Padang which numbered 90 people and the sample was also 90 people taken from the total sampling technique. The results of this study are (1) There are direct and indirect effects of work motivation and job satisfaction variables on employee work commitments. (2) The contribution of work motivation to work commitments is 22.4% and the contribution of work satisfaction to work commitments is 35.7%.

Keywords: Occupational Health, Work Safety, And Employee Performance

PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas sumber daya pegawai menjadi sangat penting dilakukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme pegawai. Pegawai mempunyai komitmen kerja yang tinggi akan dapat membantu organisasi dalam menghadapi pesatnya era globalisasi. Masalah-masalah yang terjadi merupakan suatu tantangan bagi organisasi untuk dapat memperbaiki manajemen, dan berusaha untuk meningkatkan komitmen kerja pegawai. Penyebab dari terjadinya masalah tersebut kemungkinan adalah kurangnya perhatian terhadap faktor-faktor yang

mempengaruhi komitmen kerja pegawai seperti iklim kerja, motivasi kerja, pengalaman kerja dan faktor usia sehingga organisasi tersebut tidak dapat mengikuti perubahan-perubahan yang terjadi (Bryan, 2015 : 33).

Guna mencapai tujuan perusahaan sangat penting mengelola kualitas sumber daya manusianya. Pegawai mempunyai komitmen kerja yang tinggi akan dapat membantu organisasi dalam menghadapi pesatnya era globalisasi. Masalah-masalah yang terjadi merupakan suatu tantangan bagi organisasi untuk dapat memperbaiki manajemen, dan berusaha untuk meningkatkan komitmen kerja pegawai. Penyebab dari terjadinya masalah tersebut kemungkinan adalah kurangnya perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen kerja pegawai seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, pengalaman kerja dan faktor usia sehingga organisasi tersebut dapat mengikuti perubahan-perubahan yang terjadi.

Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan di PT. Lembah Karet Padang pada tanggal 19 Januari 2018 dengan cara wawancara dengan Kepala Personalia di PT. Lembah Karet Padang ditemukan permasalahan berkenaan dengan komitmen kerja karyawan dimana masih rendahnya sikap karyawan terhadap tugas, karyawan kurang loyal dalam bekerja, tanggung jawab karyawan yang masih rendah terhadap tugas yang diberikan dan kurangnya disiplin karyawan dalam bekerja. Permasalahan lain yang ditemukan adalah rendahnya motivasi karyawan dalam bekerja terlihat dari rendahnya kebutuhan karyawan akan prestasi, rendahnya kebutuhan karyawan dalam berkuasa dan karyawan tidak memiliki kebutuhan dalam berafiliasi. Selain masalah motivasi terlihat masalah lain yaitu kurang puas nya karyawan dalam bekerja terlihat dari kurang terbinanya hubungan yang baik antara sesama karyawan.

Bertitik tolak dari permasalahan di atas, peneliti merasa perlu meneliti berbagai aspek yang berkenaan dengan komitmen kerja mereka sehingga menyebabkan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Kerja Karyawan pada PT. Lembah Karet Padang"

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2010:143). indikator motivasi kerja menurut teori Mc Clelland (2010:173) sebagai berikut:

- a) Kebutuhan untuk berprestasi adalah suatu daya dalam mental manusia untuk melakukan sesuatu kegiatan yang lebih baik, lebih cepat lebih efektif dan lebih efisien dari pada kegiatan yang dilaksanakan sebelumnya
- b) Kebutuhan untuk berkuasa adalah Keinginan untuk mengajari, mempengaruhi, dan menginspirasi orang lain
- c) Kebutuhan untuk berafiliasi adalah suatu kebutuhan dari seseorang untuk merasakan suatu perasaan terlibat dan ikut serta dalam suatu kelompok sosial

Kepuasan Kerja

Menurut Hughes (2012: 312) kepuasan kerja adalah terdapat pada seseorang yang menyukai pekerjaan tertentu, dan kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, seperti gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Menurut (Robins, 2012 : 36) indikator kepuasan kerja sebagai berikut :

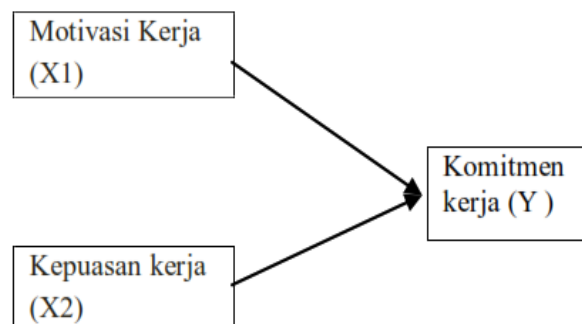
- a) Kepuasan atas rekan kerja Kepuasan atas rekan sejawat yang ada dalam satu organisasi tersebut.
- b) Kepuasan atas jenis pekerjaan itu sendiri Puas yang dirasakan pegawai atas pekerjaan yang dilakukan.
- c) Kepuasan atas kondisi kerja (situasi ruang kerja) Kepuasan yang dirasakan pegawai atas kondisi keadaan kerja pada instansi.
- d) Kepuasan atas kebutuhan yang di inginkan (Upah, status sosial, Kualitas) Kepuasan yang dirasakan pegawai karena pekerjaan menghasilkan kebutuhan sesuai keinginan pegawai.
- e) Kepuasan atas jenjang karier dan promosi. Kepuasan yang dirasakan pegawai atas jabatan yang diterima oleh pegawai.

Komitmen Kerja

Komitmen kerja merupakan kecenderungan dalam diri seseorang untuk merasa terlibat aktif dengan penuh tanggung jawab. Karena komitmen merupakan suatu keputusan atau perjanjian seseorang dengan dirinya sendiri untuk melakukan atau tidak melakukan, berhenti atau meneruskan sesuatu kegiatan, maka personil telah memiliki satu dari beberapa alternatif yang dianggap baik, tidak ragu-ragu dalam mengambil sikap (Robbins, 2013). Komitmen kerja adalah kepedulian terhadap tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, serta bagaimana seorang pegawai mempetanggung jawabkan tugasnya tersebut. Menurut Mc. Clelland dan Robins (213) indikator pengukuran komitmen kerja adalah :

- a. Sikap terhadap tugas adalah bagaimana sikap pegawai terhadap tugas yang diberikan kepadanya, dan sikap atas tanggung jawabnya terhadap tugas tersebut
- b. Loyalitas adalah bagaimana loyal pada pekerjaannya dalam artinya pegawai yang bersedia memberikan waktunya dalam bekerja
- c. Tanggung jawab adalah tanggung jawab atas tugas yang diberikan kepada pegawai
- d. Disiplin dalam bekerja adalah bagaimana pegawai dalam memilah waktu bekerja dan bekerja sesuai budaya organisasi

Kerangka Konseptual



Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual penelitian maka diperoleh hipotesis penelitian sebagai berikut :

- a) Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja Karyawan pada PT. Lembah Karet Padang
- b) Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja Karyawan pada PT. Lembah Karet Padang
- c) Diduga motivasi kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja Karyawan pada PT. Lembah Karet Padang.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Data Sumber Data

- a) Data Primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari pelanggan yang menjadi responden melalui daftar pertanyaan (kuesioner) baik dari variabel dependen dan variabel independen. Dan data ini merupakan jawaban yang akan dianalisis untuk kepentingan pengujian statistik.
- b) Data Sekunder merupakan data yang telah ada seperti gambaran umum lokasi penelitian.

2. Sumber Data

Data diperoleh dari kuesioner dan dokumentasi yang ada di PT Lembah Karet Padang. Data tersebut berupa data kualitatif yang selanjutnya di kuantitatifkan dengan menggunakan skala Likert. Sedangkan data kuantitatif yang diperoleh dinyatakan dalam bentuk angka-angka atau dalam bentuk satuan dan dianalisis dengan menggunakan analisa statistik.

3. Populasi penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Menurut Agussalim Manguluang (2016:118) populasi adalah keseluruhan atau himpunan objek dengan ciri yang sama, populasi dapat berupa himpunan orang, benda (benda hidup atau benda mati). Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah seluruh pegawai PT. Lembah Karet Padang yang berjumlah 90 orang.

4. Sampel

Seorang peneliti tidak harus meneliti keseluruhan anggota populasi yang ada. Sugiyono (2011:120). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Total Sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2011). Menurut Sugiyono (2011) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Jadi berhubung populasi yang ada pada penelitian ini kurang dari 100 yaitu sebanyak 90 orang maka digunakanlah teknik pengambilan sampel yaitu Total Sampling.

5. Metode Analisis

a. Analisis Deskriptif

Analisis ini bermaksud untuk menggambarkan karakteristik masing-masing variabel penelitian. Dengan cara menyajikan data ke dalam tabel distribusi frekuensi, menghitung nilai pemusatan (dalam hal nilai rata-rata, median, modus); dan nilai dispersi (standar deviasi dan koefisien variasi) serta menginterpretasikannya. Analisis ini tidak menghubungkan-hubungkan satu variabel dengan variabel lainnya dan tidak membandingkan satu variabel dengan variabel lainnya. Analisis deskriptif digunakan untuk menjawab permasalahan pertama dalam penelitian ini.

b. Path Analisis

Menurut Robert D. Retherford dalam Agussalim Manguluang (2014:115) Analisis jalur ialah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung. Sedangkan menurut Paul Webley dalam Agussalim Manguluang (2014:115) Analisis jalur merupakan pengembangan langsung bentuk regresi berganda dengan tujuan untuk memberikan estimasi tingkat kepentingan (*magnitude*) dan signifikansi (*significance*) hubungan sebab akibat hipotetikal dalam seperangkat variabel.

c. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel X_1 (kualitas layanan), X_2 (kepuasan pelanggan) terhadap variabel Y (Loyalitas Nasabah). Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2009:87). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskriptif Variabel Penelitian

1. Motivasi Kerja (X_1)

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian yang dilakukan untuk menilai Tingkat Capaian Responden (TCR) terhadap penilaian variabel motivasi kerja diperoleh informasi bahwa skor rata-rata variabel motivasi kerja yang terdiri-dari 15 pernyataan, dimana nilai rerata 3,84 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 76,55. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dalam kategori **Baik**. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan pada PT. Lembah Karet Padang sudah baik

2. Kepuasan Kerja (X_2)

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian yang dilakukan untuk menilai Tingkat Capaian Responden (TCR) terhadap penilaian variabel Kepuasan Kerja diperoleh informasi bahwa skor rata-rata variabel kepuasan kerja yang terdiri-dari 15 pernyataan, dimana nilai rerata 3,91 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 78,10%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja dalam kategori **Baik**. Sehingga dapat disimpulkan pada umumnya karyawan telah merasa puas bekerja pada PT. Lembah Karet Padang.

3. Komitmen Kerja (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian yang dilakukan untuk menilai Tingkat Capaian Responden (TCR) terhadap penilaian variabel komitmen kerja diperoleh informasi bahwa skor rata-rata variabel komitmen kerja yang terdiri-dari 8 pernyataan, dimana nilai rerata 3,72 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 74,44. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen kerja dalam kategori **Baik**. Sehingga dapat disimpulkan pada umumnya pegawai sudah memiliki komitmen kerja yang tinggi pada PT. Lembah Karet Padang.

Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui seberapa baik suatu instrumen mengukur konsep yang seharusnya diukur dan mengetahui pertanyaan-pertanyaan dalam instrumen adalah valid.

a) Pengujian Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Pengujian validitas untuk item atau butir pertanyaan variabel kualitas pelayanan dengan pendekatan koefisien korelasi untuk nilai $n = 30$ $r_{\text{tabel}} = 0,3640$ melalui korelasi pearson dapat disimpulkan semua item motivasi kerja 1 sampai motivasi kerja 15 adalah valid dimana nilai *correlated item total correlation* $> 0,3640$. Berdasarkan analisis ini maka semua item pertanyaan motivasi kerja 1 sampai motivasi kerja 15 layak dilanjutkan ke penelitian.

b) Pengujian Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

Pengujian validitas untuk item atau butir pertanyaan variabel kepuasan kerja 1 sampai kepuasan kerja 15 dengan pendekatan koefisien korelasi untuk nilai $n = 30$ $r_{\text{tabel}} =$

0,3640 melalui korelasi pearson dapat disimpulkan semua item kepuasan kerja 1 sampai item kepuasan kerja 15 adalah valid dimana nilai *correlated item total correlation* > 0,3640. Berdasarkan analisis ini maka semua item pertanyaan kepuasan kerja 1 sampai item kepuasan kerja 15 layak dilanjutkan ke penelitian.

c) Pengujian Validitas Variabel Komitmen Kerja (Y).

Pengujian validitas untuk item atau butir pertanyaan variabel komitmen kerja dengan pendekatan koefisien korelasi untuk nilai $n = 30$ $r_{\text{tabel}} = 0,3640$ melalui korelasi pearson dapat disimpulkan semua item komitmen kerja 1 sampai item komitmen kerja 8 adalah valid dimana nilai *correlated item total correlation* > 0,3640. Berdasarkan analisis ini maka semua item pertanyaan komitmen 1 sampai item komitmen 8 layak dilanjutkan ke penelitian.

2. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai sejauh mana jawaban dari responden dapat memberikan hasil yang relatif berbeda (konsisten) bila dilakukan pengulangan pengukuran terhadap subjek yang sama.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbachs Alpha	Keterangan
1	Motivasi Kerja (X1)	0.9534	Reliabilitas
2	Kepuasan Kerja (X2)	0.9929	Reliabilitas
3	Komitmen Kerja (Y)	0.9616	Reliabilitas

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan realibel. Semua variabel realibel disebabkan karena hasil *correlated total item corelation* besar dari 0,3640 (untuk $n=30$ $r_{\text{tabel}}=0,3640$).

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2011) pedoman yang dipakai dalam uji normalitas ini adalah menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* yaitu :

- Jika nilai sig atau signifikansi atau nilai probabilitas (p) < 0,05 (taraf kepercayaan 95 %), distribusi adalah tidak normal.
- Jika nilai sig atau signifikansi atau nilai probabilitas (p) > 0,05 (taraf kepercayaan 95 %), distribusi adalah normal.

Tabel 2. Hasil uji Normalitas

No	Variabel	Nilai Sig	Alpha	Keterangan
1	Motivasi Kerja (X1)	0,328	0,05	Normal
2	Kepuasan Kerja(X2)	0,555	0,05	Normal
3	Komitmen Kerja (Y)	0,276	0,05	Normal

Diketahui bahwa nilai Asym.Sig (2-tailed) untuk variabel komitmen kerja (Y) sebesar 0,276, variabel motivasi kerja (X₁) sebesar 0,328, variabel Kepuasan kerja (X₂) sebesar 0,555, jadi, dapat disimpulkan bahwa nilai Asym.Sig (2-tailed) dari semua variabel penelitian nilainya lebih besar dari tingkat signifikan yang digunakan pada penelitian ini ($\alpha = 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian berdistribusi normal, dengan demikian analisis jalur dapat dilaksanakan karena data telah berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Salah satu syarat untuk memakai analisis dengan menggunakan regresi linear berganda terlebih dahulu dilakukan uji multikolinieritas yaitu uji hubungan sesama variabel bebas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11,195	3,644		3,072	,003		
	X1	,114	,051	,224	2,257	,027	,888	1,126
	X2	,205	,057	,357	3,596	,001	,888	1,126

a. Dependent Variable: Y

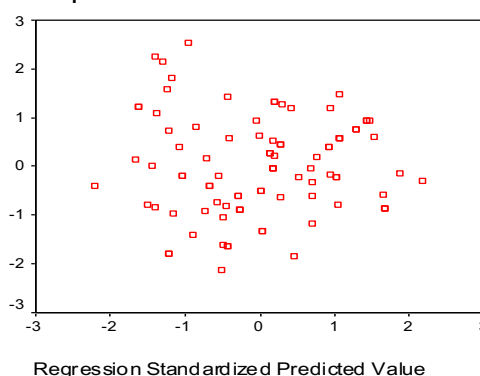
Berdasarkan hasil olahan data untuk uji multikolinieritas sebagaimana terlihat pada tabel 3 di atas diketahui bahwa nilai *tolerance* dari *Collinearity Statistics* mendekati 1 (satu) dan nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*) untuk semua variabel bebas di bawah 10 (sepuluh). Hal ini menunjukkan bahwa tidak hubungan yang berarti antara sesama variabel bebas. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data hasil penelitian ini tidak mengalami kasus multikolinieritas sehingga pengolahan data dengan regresi linear berganda dapat karena tidak terdapat kasus multikolinieritas antara sesama variabel bebas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Digunakan untuk mendeteksi terjadinya heterokedastisitas, penyebaran data tidak teratur, hal tersebut terlihat pada plot yang menyebar atau terpengar dan tidak membentuk pola tertentu, hal ini dapat disimpulkan tidak ada terjadi kasus heterokedastisitas, maka dapat disimpulkan tidak ada terjadi heterokedastisitas maka penelitian dapat dilanjutkan.

Scatterplot

Dependent Variable: Y



Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas

Analisis Kuantitatif

1. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur digunakan untuk melihat pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui variabel eksogen lainnya dan mengukur besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung dari suatu variabel terhadap variabel lain. Berdasarkan tabel 4.10 terlihat nilai signifikansi motivasi kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (X2) adalah lebih kecil dari ($0.001 < 0.05$), sehingga koefisien jalurnya signifikan. Karena koefisien jalurnya

signifikan maka jalur dari X_1 menuju X_2 terhubung sehingga dapat dibuat diagram jalurnya seperti gambar 4.2 berikut ini.

a. Sub Struktur 1

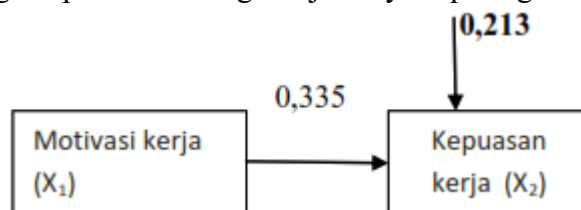
Berikut disajikan Analisis Jalur struktur 1 dengan menggunakan program SPSS versi 22 untuk melihat pengaruh motivasi kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (X_2). Untuk lebih jelasnya disajikan pada tabel 4.10 dibawah ini :

Tabel 4. Koefisien Jalur Variabel Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (X_2)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41,522	5,169		8,033	,000
	X_1	,297	,089	,335	3,352	,001

a. Dependent Variable: X_2

Berdasarkan tabel 4 terlihat nilai signifikansi motivasi kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (X_2) adalah lebih kecil dari ($0.001 < 0.05$), sehingga koefisien jalurnya signifikan. Karena koefisien jalurnya signifikan maka jalur dari X_1 menuju X_2 terhubung sehingga dapat dibuat diagram jalurnya seperti gambar 2 berikut ini.



Gambar 2. Hasil Analisis Sub Struktur 1

Dari gambar 2 diatas dapat dibuat struktur path analysisnya sebagai berikut:

$$X_2 = 0.335X_1 + e_1 \text{ dimana } e_1 = \sqrt{1-R^2}$$

$$R^2 = \sqrt{1-0,102}$$

$$R^2 = \sqrt{0,898} = 0.95$$

b. Sub Struktur 2

Berikut disajikan Analisis Jalur sub struktur 2 dengan menggunakan program SPSS versi 22 untuk melihat sub struktur 2 akan menganalisis pengaruh motivasi kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap komitmen kerja (Y). Untuk lebih jelasnya disajikan pada tabel 5 dibawah ini :

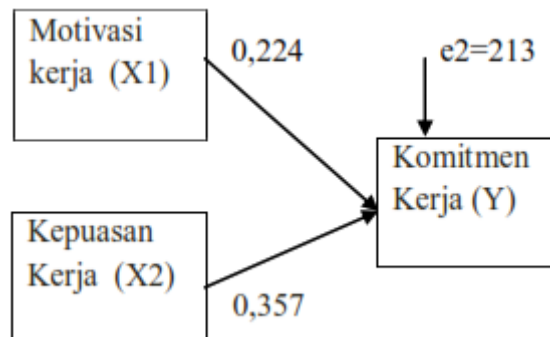
Tabel 5. Koefisien Jalur Variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,195	3,644		3,072	,003
	X_1	,114	,051	,224	2,257	,027
	X_2	,205	,057	,357	3,596	,001

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 5 terlihat bahwa nilai signifikan variabel motivasi kerja (X_1) terhadap komitmen kerja (Y) memiliki nilai signifikansi $p \text{ value} < \alpha$ ($0.027 < 0.05$),

sehingga koefisien jalurnya signifikan. Dan variabel kepuasan kerja (X2) terhadap komitmen kerja (Y) memiliki nilai signifikan $p \text{ value} < \alpha$ ($0.001 < 0.05$), sehingga koefisien jalurnya signifikan, maka jalur X1, X2 menuju Y terhubung. Karena koefisien jalurnya signifikan maka dapat dibuat diagram jalurnya seperti gambar 3 berikut ini :



Gambar 3. Struktur Path Analysis

Berdasarkan Gambar 3 dapat dibuat persamaan struktur path kedua sebagai berikut :

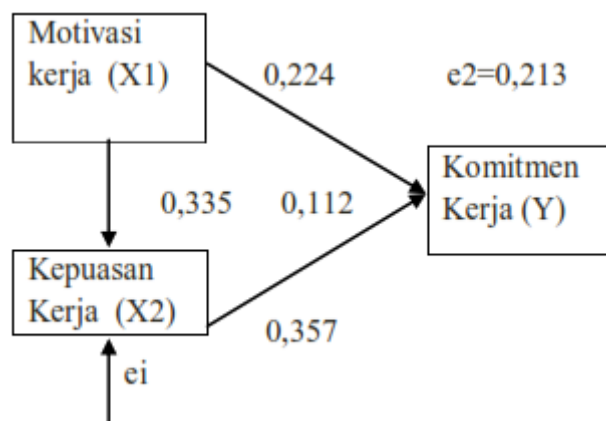
$$Y = 0,024X_1 + 0,357X_2 + e_2$$

$$e_2 = \sqrt{1 - R^2}$$

$$e_2 = \sqrt{1 - 0,23}$$

$$e_2 = 0,479$$

Dari gambar 2 dan 3 dapat dibuat diagram jalur utuh X1 ke X2 dan X1 menuju Y melalui X2 seperti pada gambar 4 berikut :



Gambar 4. Struktur Path Analysis

Berdasarkan gambar 4 dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Pengaruh langsung motivasi kerja (X1) terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,335 artinya setiap naik satu satuan motivasi kerja akan meningkatkan komitmen kerja sebesar 0,335 kali.
2. Pengaruh langsung motivasi kerja terhadap komitmen kerja adalah sebesar 0,224 satuan.
3. Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap komitmen kerja adalah sebesar 0,357 satuan.
4. Pengaruh langsung dan tidak langsung motivasi kepada komitmen kerja melalui kepuasan kerja adalah sebesar 0,112 satuan.

2. Uji Determinasi (*R Square*)

**Tabel 6. Uji R Square
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,481 ^a	,231	,213	3,656

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Hasil Nilai uji determinasi diketahui bahwa nilai *Adjust R-Square* adalah sebesar 0,213 hal ini berarti besarnya pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja pada PT. Lembah Karet Padang adalah sebesar 21,3% sisanya 78,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk ke dalam model penelitian seperti kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja .

Pengujian Hipotesis

a) Uji t

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh secara sendiri-sendiri antara variabel independen dengan variabel dependent.

**Tabel 7. Uji t
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,195	3,644		3,072	,003
	X1	,114	,051	,224	2,257	,027
	X2	,205	,057	,357	3,596	,001

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan :

1. Nilai signifikan X1 ($0.027 < 0.05$), dengan $df = 90-2 = 88$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1.662, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $2.257 > 1.662$, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan pada PT. Lembah Karet Padang.
2. Nilai signifikan X2 ($0.001 < 0.05$), Dengan $df = 90-2 = 88$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1.662, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $3.596 > 1.662$, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan pada PT. Lembah Karet Padang.

b) Uji F

Uji F digunakan untuk melihat pengaruh secara keseluruhan dari variabel independen dengan variabel dependent. Dengan bantuan program SPSS V.17.00 diketahui nilai F hitung pada tabel Anova sebagai berikut :

**Tabel 8. Hasil Uji Kelayakan (Uji F)
ANOVA**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	353,184	2	176,592	13,210	,000 ^a
	Residual	1176,420	88	13,368		
	Total	1529,604	90			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 8 diketahui bahwa nilai F hitung 13.210 dengan F tabel 2.239 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini berarti secara bersama-sama

variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan pada PT. Lembah Karet Padang.

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Path struktur I menunjukkan koefisien jalur dari X_1 ke Y dengan nilai signifikan X_1 ($0.027 < 0.05$) adalah signifikan karena $p < \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan pada PT. Lembah Karet Padang. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Fenny Fitriawati (2015) mengenai Pengaruh Motivasi kerja dan Kepuasan kerja terhadap komitmen Kerja Pegawai pada Kantor Camat Suka Jadi, hasil penelitian ditemukan ada pengaruh Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada Kantor Camat Suka Jadi. Penelitian lain yang dilakukan oleh Doni Hariadi (2012) mengenai Pengaruh Motivasi kerja dan Kepuasan kerja terhadap komitmen Kerja Pegawai pada Kantor Puskesmas Suka Jadi. Hasil analisis ditemukan ada pengaruh Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai pada Kantor Camat Suka Jadi.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja

Path struktur I menunjukkan koefisien jalur dari X_2 ke Y dengan nilai signifikan X_1 ($0.001 < 0.05$) adalah signifikan karena $p < \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan pada PT. Lembah Karet Padang. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Fenny Fitriawati (2015) mengenai Pengaruh Motivasi kerja dan Kepuasan kerja terhadap komitmen Kerja Pegawai pada Kantor Camat Suka Jadi, hasil penelitian ditemukan ada pengaruh Motivasi kerja terhadap komitmen Kerja Pegawai pada Kantor Camat Suka Jadi. Penelitian lain yang dilakukan oleh Doni Hariadi (2012) mengenai Pengaruh Motivasi kerja dan Kepuasan kerja terhadap komitmen Kerja Pegawai pada Kantor Puskesmas Suka Jadi. Hasil analisis ditemukan ada pengaruh Motivasi kerja terhadap komitmen Kerja Pegawai pada Kantor Camat Suka Jadi.

3. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Komitmen Kerja

Koefisien jalur diperoleh nilai signifikan ($0.001 < 0.05$), sehingga koefisien jalurnya signifikan. Dengan $df = 90 - 2 = 88$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1.662, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $3.596 > 1.662$, maka kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan pada PT. Lembah Karet Padang.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Fenny Fitriawati (2015) mengenai Pengaruh Motivasi kerja dan Kepuasan kerja terhadap komitmen Kerja Pegawai pada Kantor Camat Suka Jadi, hasil penelitian ditemukan ada pengaruh Kepuasan kerja terhadap komitmen Kerja Pegawai pada Kantor Camat Suka Jadi. Penelitian lain yang dilakukan oleh Doni Hariadi (2012) mengenai Pengaruh Motivasi kerja dan Kepuasan kerja terhadap komitmen Kerja Pegawai pada Kantor Puskesmas Suka Jadi. Hasil analisis ditemukan ada pengaruh Kepuasan kerja terhadap komitmen Kerja Pegawai pt.lembah karet padang.

4. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Secara Bersama-Sama Berpengaruh Terhadap Komitmen Kerja Karyawan pada PT. Lembah Karet Padang

Berdasarkan uji F diketahui bahwa nilai F hitung 13,210 dengan F tabel 2.239 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini berarti secara bersama-sama variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan pada PT. Lembah Karet Padang.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Fenny Fitriawati (2015) mengenai Pengaruh Motivasi kerja dan Kepuasan kerja terhadap komitmen Kerja Pegawai pada Kantor Camat Suka Jadi, hasil penelitian ditemukan ada pengaruh Motivasi kerja dan Kepuasan kerja terhadap komitmen Kerja Pegawai pada Kantor Camat Suka Jadi. Penelitian lain yang dilakukan oleh Doni Hariadi (2012) mengenai Pengaruh Motivasi kerja dan Kepuasan kerja terhadap komitmen Kerja Pegawai pada Kantor Puskesmas Suka Jadi. Hasil analisis ditemukan ada pengaruh Motivasi kerja dan Kepuasan kerja terhadap komitmen Kerja Pegawai pada Kantor Camat Suka Jadi

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

- a) Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja karyawan.
- b) Kontribusi motivasi kerja terhadap komitmen kerja adalah sebesar 22,4% dan besarnya kontribus kepuasna kerja terhadap komitmen kerja adalah sebesar 35,7%.

Saran

- a) Pada PT Lembah Karet Padang PT Lembah Karet Padang Sebaiknya perusahaan meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan agar tercapai komitmen kerja yang tinggi karyawan dalam bekerja.
- b) Pada Peneliti Selajutnya penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelit selanjutnya dalam melihat judul yang sama dan variabel yang berbeda.
- c) Bagi Akademik Dapat dijadikan tambahan referensi bagi akademik Universitas Ekasakti Padang.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex. 2014. *Komitmen Organisasi*. Erlangga. jakarta. Bryan. 2015. *Communicalogi: AnIntroduction to the Study of Communtion*. (Onong.U,E,Trans) Bandung, Alumni.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hendri. 2013. *Komitmen Organisasi*. New Jersey : Prentice Hall
- Hughes. Richard, L. Robert C. Ginnet. Gordon J dan Curphy. 2012. *Leadership*. Enhancing the lesson of experience Mc.Grow Hill. Edisi Ketujuh. Jakarta : Salemba Empat Humanika
- Nawawi, Handari, 2013, *Administrasi Personel*, Jakarta, CV. Haji Mas Agung
- Robbins. 2012. *Organizatioan Behavior*, Sixth Edition, Singapore: MCGraw Hill Book Co.
- Robbins. 2013. *Perilaku orang, konsep, kontroversi, aplikasi* (Handyana Pujaat Wika, penerjemah. Jakarta Prentalindo.
- Rivai. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Jakarta.PT. Pustaka Gramedia Utama.
- Sapeni.2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Alfabeta. Bandung.
- Siagian. 2010. *Organisasi, Kepemimpinan dan Prilaku Administrasi*. Jakarta : Gunung Agung.
- Timpe, A. Dale. 2011. *Memotivasi Pegawai*, Terjemahan Susanto Budhiharmo. Jakarta : Alex Media Komputindo.
- Winardi. 2012. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada

- Anastasia Tania. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Dai knife di surabaya. AGORA Vol. 1, No. 3, (2013)
- Fenny Fitriawati. 2015. Pengaruh Motivasi kerja dan Kepuasan kerja terhadap komitmen Kerja Pegawai pada Kantor Camat Suka Jadi. *Jurnal JIBEKA Volume 9 Nomor 1 Februari 2015: 23 - 28*
- Doni Hariadi. 2012. Pengaruh Motivasi kerja dan Kepuasan kerja terhadap komitmen Kerja Pegawai pada Kantor Puskesmas Suka Jadi. *Jurnal. Vol 17 no 2. ISSN 8954.3811*
- Delia. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen kerja Karyawan Hotel Karang Setra. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 6, No. 2, Oktober 2015, 85-93*
- Femi Yonanda. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen kerja Karyawan Matahari. *Jurnal Manajemen Vol. 01 No. 02. 2014. ISSN 2339-1510*
- Lisa. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen kerja Karyawan Pizza Hut Cabang Suka Jadi Bnadung. *Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi Vol: 6 Nomor: 1 Tahun 2016*
- Suwardi. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen kerja Pegawai (studi pada pegawai Setda Kabupaten Pati)
- Dimas Muhammad Akbar. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Rumah Sakit Pku Muhammadiyah Bantul. *Proceeding Health Architecture, 1(1) 17 Mei 2017 ISBN: 978-602-19568-6-1*
- Anak Agung Gde Mantra. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai PLN Rayon Gianyar Di Kabupaten Gianyar. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan. Vol 12 No. 1 Maret 2016*
- Nurlaely M. dan Asri Laksmi Riani. 2014. Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, Kepuasan kerja terhadap komitmen kerja pegawai Angkasa Pura. *Jurnal. Vol 15 no 7. ISSN 8224.3811.*
- Irawan Ciptodihardjo. 2014. Pengaruh *Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT. SMARTFREN, Tbk Di Surabaya. Jurnal. Vol 19 no 8. ISSN 6664.3821*
- Subagyo,. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen kerja Pegawai Kantor Camat Suka Jadi Bandung. *Jurnal . Vol 31 no 4. ISSN 1144.3877*
- Nurmalini. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen kerja Guru di SMP 2 Cirebon. *Jurnal. Vol 33 no 4. ISSN 3343.3811*
- Yohana. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen kerja Karyawan PVJ Bandung. *Jurnal. Vol 15 no 7. ISSN 8224.3811*
- Marleni. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen kerja Karyawan Rumah Sakit Mitra Husnah. *Jurnal. Vol 17 no 2. ISSN 8954.9977*