

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN SERVICE (STUDI
PADA SERVICE MOBIL PT. PEKAN PERKASA BERLIAN MOTOR
PEKANBARU**

Oleh : Ashifa Tania

Email: ashifa.tania@student.unri.ac.id

Pembimbing : Suryalena

Program Studi Administrasi Bisnis – Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya, Jl. H.R. Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

Abstract

This study aims to determine the effect of organization commitment and Work Motivation on Job Satisfaction Of Service Employee PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru partially and simultaneously. This study uses questionnaires as a means of collecting data distributed to 41 the employees of service PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru. Data from the questionnaire was further processed using descriptive analysis and statistical analysis using SPSS 25.0 by performing validity test, reliability test, simple linear regression analysis, multiple linear analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis test consisting of t test (partial) and F test (simultaneous). This result showed that the result of the first hypothesis testing is service quality to customer satisfaction showed t count (9,686) > t table (2,022), it means Organization Commitment significantly influence Job Satisfaction. The result of second hypothesis testing is Work Motivation to Job satisfaction show t count (7,481) > t table (2,022), it means Work Motivation have significant effect to Job satisfaction. The result of the third hypothesis testing, namely Organization Commitment and Work Motivation on Job satisfaction show F count (23,327) > F table (3,24), it means Organizational Commitment and Work Motivation have significant effect to Job satisfaction.

Keywords: Organizational Commitment, Work Motivation and Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, komitmen, motivasi dan kepuasan kerja terhadap bidang yang ditekuninya. Sebagai suatu yang berhubungan dengan kinerja, kepuasan kerja yang merupakan suatu sikap dan perilaku seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat dipandang sebagai penggerak seseorang dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja bersifat individual, dimana tingkat kepuasan yang diterima setiap orang berbeda. Kepuasan yang diterima karyawan adalah kesimpulan dari apa yang telah diterima secara langsung dari hasil pekerjaannya dengan apa yang diinginkan dan diharapkan oleh karyawan. Bagi pribadi karyawan, pengertian tentang sumber-sumber dan sebab-sebab kepuasan kerja memungkinkan timbulnya peningkatan kebahagiaan hidup karyawan. Bagi perusahaan, kepuasan kerja dilakukan dalam rangka meningkatkan produksi melalui perbaikan sikap dan tingkah laku serta keterampilan karyawan (Luthans,2006).

Salah satu yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu komitmen organisasi. Suatu komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi,

kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu, komitmen organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) baik pekerja terhadap organisasi. Jika pekerja merasa senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya dapat meningkat. Dalam suatu organisasi terdapat juga kepercayaan bahwa komitmen organisasional dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Disamping komitmen organisasi, untuk mencapai tujuan organisasi kearah yang lebih baik dibutuhkan motivasi baik secara internal maupun eksternal. Berdasarkan penelitian Ega Praja Rimata menghasilkan pernyataan bahwa komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

PT. Pekan Perkasa Berlian Motor. PT. Pekan Perkasa Berlian Motor adalah distributor resmi kendaraan mitshubishi di Provinsi Riau dari *Mitshubishi Motors Corporation* (MMC) dan *Mitshubishi Fuso Truck & Bus Corporation* (MFTBC) yang beralamat di Jalan Jendral Sudirman No. 230 kota Pekanbaru Provinsi Riau.

Perusahaan ini dilengkapi dengan fasilitas 3S yaitu *sales*, *service* dan *spare parts* yang meliputi penjualan berbagai jenis kendaraan merek Mitshubishi seperti, Xpander, Delica, Mirage, Pajero Sport, Outlander Sport, Triton, L300, T12SS. Selain menyediakan berbagai macam jenis mobil dealer ini juga menyediakan fasilitas *service* dan penjualan *spareparts* (suku cadang) mobil jenis kendaraan merek mitshubishi. Maka dari itu perusahaan sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan berupaya untuk

meningkatkan komitmen organisasi. Berdasarkan pengamatan penulis dilapangan, komitmen organisasi pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor terlihat bahwa hubungan pemimpin dengan anggota baik, karyawan giat bekerja, karyawan mentaati peraturan yang ditetapkan perusahaan, kerjasama yang baik antar karyawan, adanya rasa kepercayaan sesama karyawan, saling support sesama karyawan, karyawan bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, karyawan menggunakan *safety* saat bekerja dan karyawan hadir dan pulang kerja sesuai dengan jam yang ditentukan.

Namun demikian, fenomena yang dihadapi oleh PT. Pekan Perkasa Berlian Motor berkaitan dengan jumlah karyawan dan tingkat kehadiran karyawan. Dari tingkat kehadiran karyawan menunjukkan bahwa kepuasan kerja dari perusahaan PT. Pekan Perkasa Berlian Motor masih rendah. Berdasarkan pengamatan lapangan, inilah yang menyebabkan kinerja karyawan belum maksimal

Berdasarkan uraian diatas dan didukung oleh beberapa pendapat ahli tentang adanya hubungan antara Komitmen Organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja, maka penulis mengambil judul penelitian **“Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Service PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan sebelumnya, maka permasalahan yang akan diangkat dalam penulisan ini adalah: **“Adakah Pengaruh yang signifikan antara Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Karyawan Bagian Service Pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor”.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas maka tujuan dari penelitian ini antara lain adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bentuk komitmen organisasi bagian *service* pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja karyawan bagian *service* pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja karyawan bagian *service* pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan bagian *service* pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian *service* pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian *service* pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru.

Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini di harapkan dapat bermanfaat bagi :

a. Manfaat Akademis

Memberikan tambahan ilmu pengetahuan sumber daya manusia mengenai komitmen organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja.

b. Manfaat Praktis :

1. Bagi Karyawan

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi dan pengetahuan tentang hubungan antara

komitmen organisasi dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja, sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dalam organisasi.

2. Bagi Instansi dan Pimpinan Universitas

Penelitian ini juga dapat diharapkan dapat memberikan gambaran atau informasi kepada instansi dan pimpinan tentang komitmen organisasi dan motivasi kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja dalam kaitannya dengan tujuan organisasi.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan dan referensi untuk penelitian selanjutnya

KONSEP TEORI

Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Pangabean (2004) menyatakan bahwa komitmen adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu. Menurut Becker (1960) menggambarkan komitmen sebagai kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten karna menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan lain. Menurut Porter (1982) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi. Allen dan Meyer (1990) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai sebuah konsep yang memiliki tiga dimensi, yaitu :

1. *Affective commitment* (komitmen afektif), adalah tingkat seberapa jauh seorang pegawai secara emosi terikat, mengenal dan terlibat dalam organisasi.
2. *Continuance commitment* (komitmen berkelanjutan), adalah suatu penilaian terhadap biaya yang

terkait dengan meninggalkan organisasi.

3. *Normative commitment* (komitmen normatif), merujuk kepada tingkat seberapa jauh seseorang secara psikologis terikat untuk menjadi pegawai dari sebuah organisasi yang didasarkan kepada perasaan seperti, kesetiaan, afektif, kehangatan, pemilikan, kebanggaan kesenangan, kebahagiaan, dan lain-lain

Pengertian Motivasi Kerja

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yaitu 'movere' yang artinya "menggerakkan" (*tomove*). Menurut Gray (2011) mendefinisikan motivasi sebagai hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan *persistence* dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Salah satu pandangan mengatakan bahwa kebutuhan-kebutuhan yang tidak dapat diobservasi (kebutuhan internal) memotivasi perilaku.

Menurut Robbins (2008) motivasi adalah suatu usaha pendorong yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu. Selanjutnya Fillmore H. Stanford (2009) mengemukakan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan. Pola awal motivasi menggerakkan seseorang untuk mengetahui masalah pokok yang terkandung dalam motivasi sehingga mereka mengetahui apa yang mendorong seseorang itu mau bekerja adalah awal dan motif.

Teori Mc Clelland juga menjelaskan bahwa ada tiga hal penting yang menjadi kebutuhan manusia, yaitu:

1. Kebutuhan akan prestasi

Kebutuhan ini merupakan daya penggerak yang memotivasi seseorang untuk semangat bekerja. Karena kebutuhan akan prestasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreatifitas serta kemampuan yang dimilikinya. Contoh: dorongan untuk mengungguli, berusaha keras untuk sukses.

2. Kebutuhan akan afiliasi

Dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain. Karena setiap orang menginginkan hal-hal berikut:

- a) Kebutuhan akan perasaan diterima orang lain di lingkungan ia tinggal (*sense of belonging*)
- b) Kebutuhan akan perasaan dihormati (*sense of importance*)
- c) Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*)
- d) Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*)

3. Kebutuhan akan kekuasaan

Kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain. Ego manusia ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan. Persaingan yang tumbuh secara sehat akan memotivasi seseorang untuk bekerja. Ketiga kebutuhan terakhir inilah yang menjadi hakikat dasar motivasi kerja seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya melalui kecenderungan-kecenderungan tertentu yang ingin dicapainya. Tujuan akhir dari teori motivasi ini adalah mendorong seseorang untuk mampu bekerja dan memimpin organisasi

Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Wibowo, (2013) kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan

perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang diyakini oleh pekerja yang seharusnya diterima. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh seorang manajer, sehingga seorang manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya.

Menurut Luthans (2006) menyatakan bahwa ada enam faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut :

- a. Pekerjaan itu sendiri, sejauh mana tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk maju dan belajar, dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan dan menerima tanggung jawab selama kerja.
- b. Gaji atau upah, yaitu jumlah yang diterima meliputi jumlah gajinya, kesesuaian antara gaji dengan pekerjaan.
- c. Pengawasan, yaitu termasuk didalamnya hubungan antara karyawan dengan atasan, pengawasan kerja dan kualitas kerja.
- d. Kesempatan promosi, yaitu yang berhubungan dengan masalah kenaikan jabatan, kesempatan untuk maju dan pengembangan karir.
- e. Rekan kerja, yaitu sejauhmana hubungan sesama karyawan.
- f. Kondisi kerja, yaitu yang menyangkut dengan suasana kerja yaitu, peralatan kerja, ventilasi, tata ruang dsb.

Hubungan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian Rosita Dewi (2008) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara

signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh Roy Setiawan (2013) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Ega Praja Rimata (2014) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan memberikan usaha yang maksimal untuk tercapainya tujuan organisasi, bersedia berkorban demi kepentingan organisasi dan mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap tinggal dalam organisasi

Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian Btara Putra Riyanto (2016) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. pemenuhan kebutuhan kepuasan kerja bagi karyawan perlu mendapat perhatian dan harus dilakukan oleh manajemen perusahaan. Hal ini untuk menghindari dampak-dampak yang tidak diinginkan yang dapat merugikan karyawan yang pada akhirnya dapat merugikan perusahaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan kerjanya. Menurut Handoko (1998) menjadi kewajiban setiap pemimpin perusahaan untuk menciptakan kepuasan kerja bagi karyawannya, karena kepuasan kerja merupakan faktor yang di yakini dapat dapat mendorong dan mempengaruhi semangat kerja karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan secara langsung akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

HIPOTESIS

Hipotesis merupakan kesimpulan penelitian yang belum sempurna, sehingga perlu disempurnakan dengan membuktikan kebenaran hipotesis itu melalui penelitian. Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan bagian *service* PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru.
2. Adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian *service* PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru.
3. Adanya pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian *service* PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru.

Teknik Pengukuran

Teknik pengukuran variabel yang digunakan adalah skala linkert. Skala linkert berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu. Dalam skala ini responden diminta untuk memberikan tanggapan terhadap setiap pernyataan dengan memilih satu dari lima jawaban yang disediakan.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di salah satu perusahaan otomotif merek Mitsubishi yaitu di PT. Pekan Perkasa Berlian Motor yang beralamat di jalan Jendral Sudirman No.230 Pekanbaru, Riau. Pemilihan lokasi ini karena ditemukan masalah tentang kepuasan kerja karyawan yang menunjukkan masih rendah, sementara perusahaan berupaya memaksimalkan potensi

usahanya dan memenuhi kebutuhan karyawan agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian *service* PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Bilson Simamora (2004) populasi adalah sekumpulan satuan analisis yang didalamnya terkandung informasi yang ingin diketahui. Populasi merupakan semua objek yang memenuhi syarat kualitas dan karakteristik yang sesuai dalam penelitian. Adapun yang menjadi populasi dari penelitian ini adalah karyawan bagian *service* PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru.

2. Sampel

Menurut Syofian Siregar (2013) sampel adalah suatu prosedur pengambilan data dimana hanya sebagian populasi saja yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari suatu populasi. Berdasarkan penjelasan tersebut maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 41 orang.

Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang belum tersedia sehingga untuk menjawab masalah penelitian, data harus diperoleh dari sumber aslinya Simamora (2012). Cara yang digunakan dalam memperoleh data primer yaitu dengan cara observasi, wawancara dan kuisisioner yang diberikan pada karyawan PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang sudah tersedia atau terkumpul untuk suatu tujuan sebelumnya Simamora (2012). Data sekunder diperoleh dari bahan pustaka baik berupa buku, jurnal-jurnal, internet, langsung dari perusahaan yang menjadi objek penelitian ini, data yang berhubungan dengan materi kajian, dan juga dari studi-studi sebelumnya.

Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab Sugionom (2008). Pada penelitian ini peneliti memberi daftar pernyataan tertutup untuk kepada objek (responden) penelitian dimana selanjutnya responden diminta untuk mengisi daftar pertanyaan tersebut, yang menjadi responden adalah karyawan PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru.

2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam Sugiono (2008). Teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu tanya jawab langsung dengan pihak-pihak yang dianggap dapat menerangkan tentang masalah yang diteliti.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis kuantitatif, yaitu analisis yang berhubungan dengan perhitungan statistik kemudian diijelaskan dengan mendiskripsikan atau menggambarkan data yang sudah

terkumpul dengan menggunakan analisis deskriptif.

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Menurut Bilson Simamora (2004) validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Instrumen dianggap valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Dengan kata lain, mampu memperoleh data yang tepat dari variabel yang diteliti.

Uji Reliabilitas

Menurut Bilson Simamora (2004) reliabilitas adalah tingkat keandalan kuesioner. Kuesioner yang reliabel adalah kuesioner yang apabila dicobakan secara berulang-ulang pada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama.

Uji Analisis Data

Uji analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linear sederhana dan analisis regresi linear berganda.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji koefisien determinasi (R^2) yang digunakan untuk mengukur seberapa besar persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Kemudian menggunakan uji parsial (uji t) yang digunakan untuk menguji secara individu (parsial) pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Selanjutnya menggunakan uji simultan (uji F) yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan atau bersama-sama.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Karakteristik responden yang mendominasi dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin adalah laki-laki, berdasarkan usia didominasi oleh karyawan yang berumur 31-40 tahun, berdasarkan pendidikan terkahir didominasi oleh lulusan SMA/SMK.

Setelah pengujian validitas maka dapat dilihat bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini valid, dan dengan pengujian reliabilitas yang dilakukan menunjukkan bahwa jawaban responden atas pernyataan dari semua variabel yang digunakan adalah reliabel (dapat dipercaya).

Persamaan regresi dari hasil perhitungan statistik dapat dilihat sebagai berikut :

$$Y = 11,821 + 0,283X_1 + 0,583X_2$$

Persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 11,821 menyatakan bahwa jika komitmen organisasi dan motivasi kerja memiliki nilai nol (0) maka nilai kepuasan karyawan adalah sebesar 11,821.
2. Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi sebesar 0,283. Ini menyatakan bahwa setiap peningkatan komitmen organisasi sebesar 1 satuan nilai, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,283 satuan.
3. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,583 . Ini menyatakan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja setiap 1 satuan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,583 satuan.

2. Pembahasan

a. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan uji koefisien determinasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan diperoleh nilai R^2 (*R Square*) sebesar 0,410. Hal ini dapat diartikan komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan karyawan sebesar 41 %, sedangkan 59 % sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Berdasarkan uji t hitung demikian t hitung (9,686) > t tabel (2,022) dan signifikansi $0,00 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama dapat diterima yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Ini berarti terdapat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kepuasan kerja bagian *service* PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru.

b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan uji koefisien determinasi pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai R^2 (*R Square*) sebesar nilai R Square sebesar 0,520. Ini berarti bahwa sumbangan pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 52%. Sedangkan 48% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Berdasarkan uji t diketahui t hitung (7,481) > t tabel (2,022) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua dapat diterima yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Ini berarti terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian *service* PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru.

c. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan uji koefisien determinasi pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan diperoleh nilai R^2 (*R Square*) sebesar sebesar 0,580. Ini berarti bahwa sumbangan pengaruh variabel komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 58%. Sedangkan 42% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Berdasarkan uji F diperoleh F hitung F hitung (23,372) > F tabel (3,24) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga dapat diterima yang menyatakan bahwa komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Ini berarti terdapat pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian *service* PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui beberapa kesimpulan, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru sudah baik, menurut tanggapan responden. Hal ini dapat dilihat bahwa perusahaan telah melaksanakan komitmennya dengan baik kepada para karyawannya. Indikator yang mendapat skor paling tinggi yaitu *continuance commitment* dan indikator yang mendapat skor paling rendah yaitu *normative commitment*
2. Motivasi kerja pada PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru

sudah baik, menurut tanggapan responden. Hal ini dapat dilihat bahwa perusahaan telah memberikan motivasi kerja dengan baik kepada karyawannya. Indikator yang mendapatkan skor tertinggi yaitu kebutuhan akan afiliasi dan indikator yang mendapat skor terendah yaitu kebutuhan akan prestasi.

3. Kepuasan kerja karyawan pada PT Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru dapat dikatakan cukup baik, menurut tanggapan responden. Indikator yang mendapatkan skor tinggi yaitu gaji atau upah sementara indikator yang mendapatkan skor rendah yaitu kesempatan promosi.
4. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan karena kepuasan kerja akan timbul apabila perusahaan mampu melaksanakan komitmennya sesuai dengan keinginan dan harapan dari karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang membuktikan bahwa terdapatnya pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja melalui uji parsial atau uji t.
5. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Karena dengan memberikan motivasi kerja yang sesuai dengan yang diharapkan karyawan akan menimbulkan kepuasan pada diri karyawan dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang membuktikan bahwa terdapatnya pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja melalui uji parsial atau uji t.
6. Hasil dari penelitian menyatakan bahwa komitmen organisasi dan motivasi kerja secara simultan

berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Karena komitmen dan motivasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan harapan karyawan. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji simultan atau uji F terhadap variabel komitmen organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja.

Saran

Adapun saran yang diberikan adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan dalam upaya penanganan masalah karyawan PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Pekanbaru. Selain itu perusahaan harus memperhatikan dan mempertimbangkan komitmen dan organisasi dan motivasi kerja karyawan agar karyawan merasa puas dalam bekerja dan baga bekerja di PT. Pekan Perkasa Berlian Motor.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang didapat pada komitmen organisasi, indikator komitmen normatif mendapat skor paling rendah. Oleh karena itu perlunya perusahaan untuk melibatkan karyawan dalam bekerja baik di dalam maupun diluar perusahaan agar karyawan merasa terikat dalam organisasi.
3. Dari hasil penelitian yang di dapat pada Motivasi Kerja, indikator kebutuhan akan prestasi mendapatkan skor paling rendah. Oleh karna itu perlunya perusahaan memberikan dorongan kepada karyawan untuk berkreaitifitas agar karyawan semangat dalam bekerja dan karyawan mau berusaha untuk sukses.
4. Perusahaan harus mengawasi kepuasan kerja karyawan

terutama kesempatan promosi agar dapat memberikan pengaruh yang optimal dan meningkatkan semangat kerja karyawan.

5. Perusahaan harus lebih sering melibatkan karyawan dalam setiap kegiatan, baik didalam maupun di luar perusahaan agar karyawan merasa bahwa perusahaan tersebut adalah perusahaan yang terbaik untuk tempatnya bekerja.
6. Diharapkan kepada pihak personalia untuk kembali memberlakukan sistem absensi dan sistem *punishment* bagi karyawan yang tidak masuk kerja tanpa izin. Agar dapat mendorong karyawan untuk giat dalam bekerja

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, Natalie J. and Jhon P. Meyer. (1990). “ *The Measurement and Antecedent of Affective, Continuance, Normative Commitment to the Organization*”. *Journal of Occupational Psychology*. No.63. P. 1-8
- Amilin, Rosita Dewi. (2008). Jurnal. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik Dengan Role Stress Sebagai Variabel Intervening. Yogyakarta : JAAI
- Handoko, Hani. (2002). “Perilaku Organisasi”. Yogyakarta : BPFU UGM
- Dessler, Gary. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia Jilid 1. Jakarta : PT. Indeks
- Luthans, Fred. (2006). Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. PT. Andi: Yogyakarta
- Mc Cleland, D .C. Human Motivation. New York : Cambridge University Press
- Putra, Btara riyanto.2016. Skripsi. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Tabungan Negara Yogyakarta
- Panggabean, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Praja, Ega Rimata. 2014. Skripsi. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia Yogyakarta
- Robbin, Stepen, P Jugde, Timothy. (2007). “Perilaku Organisasi”. Edisi 12 Jakarta: Selemba 4
- Setiawan, Roy. 2013. Jurnal. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap kepuasan Kerja Karyawan Paparon’s City Of Tomorrow
- Sugiyono. 2017. *Statistic untuk Penelitian*. Bandung:Alfabeta.
- Simamora, Bilson. 2003. *Memenangkan Pasar dengan Pemasaran Efektif dan Profitabel*. Jakarta: Gramedia.