



**PENGARUH PAJAK DAERAH DAN RETRIBUSI DAERAH
TERHADAP PENDAPATAN ASLI DAERAH
PEMERINTAH KOTA MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

**SELLI PUTRI APRILLIA
1615100231**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI
MEDAN
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : SELLI PUTRI APRILLIA
NPM : 1615100231
PROGRAM STUDI : AKUNTANSI
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PAJAK DAERAH DAN RETRIBUSI
DAERAH TERHADAP PENDAPATAN ASLI DAERAH
PEMERINTAH KOTA MEDAN

MEDAN, NOVEMBER 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(Dr. Rahima br. Purba, SE., M.Si., Ak., CA)



(Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn)

PEMBIMBING I

(Fitri Yani Panggabean, SE., M.Si)

PEMBIMBING II

(Dito Aditia Darma Nst, SE., M.Si)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA UJIAN SARJANA
PROGRAM STUDI AKUNTANSI FAKULTAS SOSIAL SAINS UNIVERSITAS
PEMBANGUNAN PANCA BUDI

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : SELLI PUTRI APRILLIA
NPM : 1615100231
PROGRAM STUDI : AKUNTANSI
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PAJAK DAERAH DAN RETRIBUSI
DAERAH TERHADAP PENDAPATAN ASLI DAERAH
PEMERINTAH KOTA MEDAN

MEDAN, NOVEMBER 2021

KETUA

(Junawan, SE., M.Si)

ANGGOTA I

(Fitri Yani Panggabean, SE., M.Si)

ANGGOTA II

(Dito Aditia Darma Nst, SE., M.Si)

ANGGOTA III

(Dr. Rahima br Purba, SE., M.Si., Ak., CA)

ANGGOTA IV

(Dra. Mariyam, Ak., M.Si., CA)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Selli Putri Aprillia
NPM : 1615100231
Fakultas/Program Studi : SOSIAL SAINS/AKUNTANSI
Judul Skripsi : PENGARUH PAJAK DAERAH DAN
RETRIBUSI DAERAH TERHADAP
PENDAPATAN ASLI DAERAH
PEMERINTAH KOTA MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet aau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apa pun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, November 2021



Selli Putri Aprillia
1615100216



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fakultas Ekonomi UNPAB, Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Medan Fax. 061-8458077 PO. BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap	: SELLI PUTRI APRILLIA
Tgl. Lahir	: LUBUK BATU TINGGAL / 28 April 1998
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1615100231
Program Studi	: Akuntansi
Spesialisasi	: Akuntansi Sektor Publik
Kredit yang telah dicapai	: 125 SKS, IPK 3.52
Nomor Hp	: 085274625437

ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

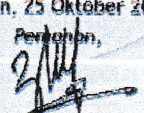
Judul


Pengaruh Pajak Daerah dan Retribusi Daerah Terhadap Pendapatan Asli Daerah Pemerintah Kota Medan

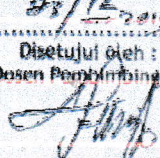
Disetujui Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

yang Tidak Perlu


 (Ir. Bhakti Alamisyah, M. T., Ph. D.)


Medan, 25 Oktober 2019
 Perohon,

 (Selli Putri Aprillia)

Tanggal :
 Disahkan oleh :
 Dekan

 (Dr. Surya Nita, B. H., M. Hum.)

Tanggal : 25/10/2019
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :

 (Fitri Yanti Panggabean, SE., M. Si)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Ka. Prodi Akuntansi

 (Jihanwan, SE., M. Si)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing II :

 (Dito Aditia Darma Nat, SE., M. Si)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

Sumber dokumen: <http://mahasiswa.pancabudi.ac.id>

Dicetak pada: Jumat, 25 Oktober 2019 12:10:01



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL & SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 PO.BOX 1099 Telp.(061)50200511 Medan 20122
<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing : Fitri Yani Panggabean, S.E.,M.Si
Nama Mahasiswa : Selli Putri Aprillia
Jurusan / Program Studi : Akuntansi
No.Stambuk / NPM : 1615100231
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Skripsi : Pengaruh Pajak Daerah dan Retribusi Daerah Terhadap Pendapatan Asli Daerah Pemerintah Kota Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
24-mei-2021	1.Penulisan referensi perbaiki 2.Daftar pustaka perbaiki 3.indikator variable pada defenisi oprasional perbaiki 4.jenis dan sumber data 5.persamaan runus regresi perbaiki		Kerac.
26/05 2021	- perbaikan Rumus Regresi (Persamaan Regresi) - Jumlah sampel berapa?? - Daftar pustaka (perbaiki) - Data pendukung - Jenis dan sumber data.		Purson

Ace Seminar proposal Medan, 24 Mei 2021

Diketahui / Disetujui Oleh :
Ketua Prodi Akuntansi

22/05
2021

Dosen Pembimbing



Dr. Rahma Br. Purba, S.E., M.Si., Ak., CA

Fitri Yani Panggabean, SE., M.Si



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL & SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 PO.BOX 1099 Telp.(061)50200511 Medan 20122
<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing : Dito Aditia Darma Nst, SE., M.Si
Nama Mahasiswa : Selli Putri Aprillia
Jurusan / Program Studi : Akuntansi
No. Stambuk / NPM : 1615100231
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Skripsi : Pengaruh Pajak Daerah dan Retribusi Daerah Terhadap Pendapatan Asli Daerah Pemerintah Kota Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
05/06/2021	- Acc semp		

Medan, 05 Juni 2021

Diketahui / Disetujui Oleh :
Ketua Prodi Akuntansi



Dr. Rahma Br. Purba, S.E., M.Si., Ak., CA

Dosen Pembimbing II

Dito Aditia Darma Nst, SE., M.Si



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan
Email: admin_fe@unpab.pancabudi.org <http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA-ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV/PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing : Fitri Yani Panggabean, SE., M.Si
 Nama Mahasiswa : Selli Putri Aprillia
 Jurusan/Program Studi : Akuntansi
 Nomor Stambuk/NPM : 1615100231
 Jenjang Pendidikan : Strata I
 Judul Skripsi : Pengaruh Pajak Daerah Dan Retribusi Daerah Terhadap Pendapatan Asli Daerah Pemerintah Kota Medan

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
07/08/2021	1. Grand Teori yang dipakai disertakan sumber nya dari mana 2. Tempat penlitian di perbaiki dan lampirkan alamat website nya 3. Di skedul peneltian cantumkan saja tahun penelitian nya dan sesuaikan kolom dengan waktu penelitian 4. Penulisan lambang uji parsial di perbaiki 5. Buat dena struktur organisasi pemko medan 6. Disetiap point pembahasan atau variabel di jelaskan mendukung penelitian siapa 7. Cantumkan website BPS dan Website Pemko Medan tempat mengambil data dan perbaiki penulisan undang undang 8. Masukkan semua sumber ke daftar pustaka 9. Lampirkan tabulasi data		Revisi
09/08/2021	- Cantumkan struktur organisasi Ace Sidang Peripha 10/08 - 2021		Revisi

Medan, 07-Agustus 2021

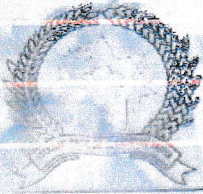
Diketahui / Disetujui Oleh :
Ketua Prodi Akuntansi

Dr. Rahma Br. Purba, S.E., M.Si., Ak., CA

Dosen Pembimbing

Fitri Yani Panggabean, SE., M.Si

*j Cofer yang tidak perlu



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 3010000 PO.BOX. 1099 Medan
Email: admin_te@unpab.pancabudi.org <http://www.pancabudi.ac.id>

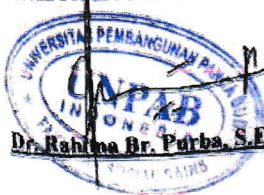
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV/PTS	: Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas	: SOSIAL SAINS
Dosen Pembimbing	: Dito Aditia Darma Nasution, SE., M.Si
Nama Mahasiswa	: Selli Putri Aprillia
Jurusan/Program Studi	: Akuntansi
Nomor Stambuk/NPM	: 1615100231
Jenjang Pendidikan	: Strata I
Judul Skripsi	: Pengaruh Pajak Daerah dan Retribusi Daerah Terhadap Pendapatan Asli Daerah Pemerintah Kota Medan

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
01/08-2021	- Format penulisan skripsi masih perlu diperbaiki, sehalakan dengan panduan skripsi Prodi Akuntansi UNPAB		
07/08-2021	- Tambahkan rujukan penelitian terdahulu minimal 10 rujukan untuk mendukung hasil penelitian. - Struktur organisasi; perbaiki jangan di capture (copy & paste)		
09/08-2021	- Perbaiki kerangka konsep (penulisan time & new kerangka) - Daftar pustaka dicale kembali; pastikan sudah masuk semuanya - Lampirkan laporan keuarangan pembes Medan.		

Medan, 11 Agustus 2021

Diketahui / Disetujui Oleh :
Ketua Prodi Akuntansi

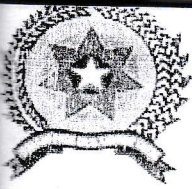


Dr. Rahma Br. Purba, S.E., M.Si., Ak. CA

Dosen Pembimbing

Dito Aditia Darma Nasution, SE., M.Si

*1) Coret yang tidak perlu



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

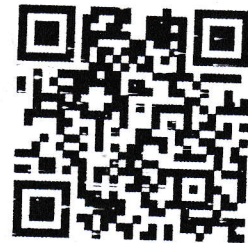
Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

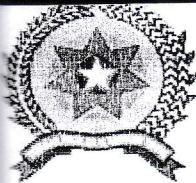
Nama Mahasiswa : SELLI PUTRI APRILLIA
NPM : 1615100231
Program Studi : Akuntansi
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Fitri Yani Panggabean, SE.,M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Pajak Daerah Dan Retribusi Daerah Terhadap Pendapatan Asli Daerah Pemerintah Kota Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
02 Juni 2021	Acc Seminar Proposal.	Disetujui	
03 Agustus 2021	Acc. Sidang Meja Hijau.	Disetujui	
05 Oktober 2021	Acc jilid lux.	Disetujui	

Medan, 05 November 2021
Dosen Pembimbing,



Fitri Yani Panggabean, SE.,M.Si

**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808

MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id**LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : SELLI PUTRI APRILLIA
NPM : 1615100231
Program Studi : Akuntansi
Tingkat Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Dito Aditia Darma Nst, SE., M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Pajak Daerah Dan Retribusi Daerah Terhadap Pendapatan Asli Daerah Pemerintah Kota Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
17 Juni 2021	ACC untuk Seminar Proposal	Disetujui	
13 Agustus 2021	ACC untuk Sidang Meja Hijau	Disetujui	
05 November 2021	ACC Jilid/ Pengesahan	Disetujui	

Medan, 05 November 2021
Dosen Pembimbing,



Dito Aditia Darma Nst, SE., M.Si

Ace Seminar proposal
27/09
1-2021

Ace Unduh Seminar Proposal
05/06 - 2021
Dina Dharma Dharma NCF, SE, M.Si



**PENGARUH PAJAK DAERAH DAN RETRIBUSI DAERAH
TERHADAP PENDAPATAN ASLI DAERAH
PEMERINTAH KOTA MEDAN**

PROPOSAL

Oleh:

**SELLI PUTRI APRILLIA
1615100231**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI
MEDAN
2021**

Acc Untek Sidiq Meja Hijau

16/08 - 2021

DITO ADIKA DARMA NST, SE

Acc Meja Hijau

16/08
- 2021



**PENGARUH PAJAK DAERAH DAN RETRIBUSI DAERAH
TERHADAP PENDAPATAN ASLI DAERAH
PEMERINTAH KOTA MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Pancabudi

Oleh:

SELLI PUTRI APRILLIA
1615100201

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI
MEDAN
2021**

Acc Jilid 10
Pengesahan

05/2021

DAD NABTTON



Acc Jilid 10
15/10
2021

**PENGARUH PAJAK DAERAH DAN RETRIBUSI DAERAH
TERHADAP PENDAPATAN ASLI DAERAH
PEMERINTAH KOTA MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

**SELLI PUTRI APRILLIA
1615100231**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI
MEDAN
2021**



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122



SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 366/PERP/BP/2021

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan nama saudara/i:

a : SELLI PUTRI APRILLIA
M. : 1615100231
at/Semester : Akhir
tas : SOSIAL SAINS
an/Prodi : Akuntansi

asannya terhitung sejak tanggal 09 Agustus 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku
gus tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 09 Agustus 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan



Rahmad Budi Utomo, ST., M. Kem

b. Dokumen: FM-PERPUS-06-01
evisi : 01
l. Efektif : 04 Juni 2015

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa saurat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagi pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/ Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------

Plagiarism Detector v. 4884 - Originality Report 8/13/2021 12:42:26 PM

SELLI PUTRI APRILLIA [615100231] AKUNTANSI.docx Universitas Pembangunan Panca Budi_License03

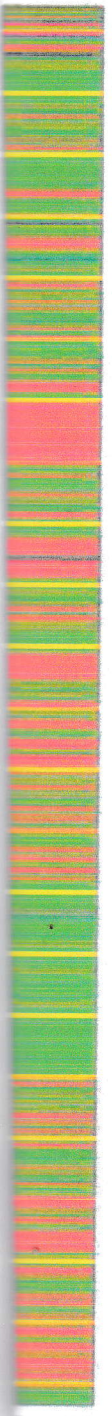
- 1. Copy/Paste
- 2. Rewrite
- 3. Internet Check



1



1



Hal : Permohonan Meja Hijau

FM-BPAA-2012-041

Medan, 14 Agustus 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : SELLI PUTRI APRILLIA
 Tempat/Tgl. Lahir : LUBUK BATU TINGGAL / 28-April-1998
 Nama Orang Tua : ALIAMSAH
 N. P. M : 1615100231
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Akuntansi
 No. HP : 082387584597
 Alamat : dusun v simalas

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Pajak Daerah Dan Retribusi Daerah Terhadap Pendapatan Asli Daerah Pemerintah Kota Medan, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang bertaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangi dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan rincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga : **M**

Diketahui/Dijetujui oleh :



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kh.
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

Hormat saya



SELLI PUTRI APRILLIA
 1615100231

catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila :
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

SURAT PERNYATAAN

Saya Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : SELLI PUTRI APRILLIA
 N.P.M : 1615100231
 Tempat/Tgl. lahir : LUBUK BATU TINGGAL / 28-April-1998
 Alamat : dusun v simalas
 No. HP : 082387584597
 Nama Orang tua : ALIAMSAH/SRI YUSNANI
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Akuntansi
 Judul : Pengaruh Pajak Daerah Dan Retribusi Daerah Terhadap Pendapatan Asli Daerah Pemerintah Kota Medan

Bersama dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai dengan ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada UNPAB. Apabila ada kesalahan data pada ijazah saya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dalam keadaan sadar. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.

Medan, 14 Agustus 2021
 Yang Membuat Pernyataan



SELLI PUTRI APRILLIA
 1615100231

ABSTRAK

Komitmen organisasi adalah sebuah sistem atau program yang sudah ditentukan oleh pihak perusahaan untuk dapat diterapkan dan dijalankan bagi setiap sumber daya manusia (SDM) yang ada di dalam perusahaan. CV Honda Kita adalah perusahaan yang bergerak dibidang penjualan produk sepeda motor. Dimana perusahaan CV Honda Kita memiliki beberapa permasalahan yaitu masalah motivasi kerja dan kepuasan kerja. beberapa permasalahan yaitu masalah motivasi kerja dan kepuasan kerja. Kurangnya inisiatif karyawan dalam menguasai program yang telah direncanakan terhadap pencapaian target dan sasaran yang dituju, kurangnya apresiasi yang diberikan perusahaan yang mengakibatkan karyawan bekerja hanya seadanya saja. Komitmen kerja yang sudah diprogramkan belum terealisasi secara sempurna. Metode yang digunakan pada penelitian ini pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif berupa angka-angka dan analisis menggunakan Statistik. Populasi pada penelitian ini seluruh karyawan CV Honda Kita yang berjumlah 40 orang yang digunakan sebagai sampel sesungguhnya pada penelitian ini, sedangkan sampel 30 untuk uji validitas digunakan pada perusahaan lain yang bergerak dibidang yang sama. Hasil hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($34,194 > 3,25$). Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasional karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,866 > 2,02619$) dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasional karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,602 > 2,02619$). Secara simultan motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan CV Honda Kita dan nilai koefisien determinasi sebesar 63% dan sisanya sebesar 37% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional

ABSTRACT

Organizational commitment is a system or program that has been determined by the company to be implemented and run for every human resource (HR) in the company. CV Honda Kita is a company engaged in the sale of motorcycle products. CV Honda Kita has a number of issues including the problem of work motivation and job satisfaction. Lack of employee initiative in mastering the program that has been planned towards achievement of targets and objectives, lack of appreciation given by the company which causes employees to work only diffidently. Work commitments that had been planned have not been fully completed. The method used in this study is a quantitative approach which quantitative descriptive research in the form of numbers and analysis using statistics. The population in this study were all CV Honda Kita employees, a total of 40 people who participated as the study's real sample, while the 30 sample for validity testing is used in other companies engaged in the same field. The results of this study's hypothesis show that employee organizational commitment is impacted by work motivation and job satisfaction at the same time, with a value of F figure $>$ F table ($34,194 > 3,25$). In which the study results shows that simultaneously H_1 is accepted and H_0 is rejected. The results of this study indicate that work motivation has a positive and partially significant impact on employee organizational commitment with a value of t count $>$ t table ($2,866 > 2,02619$) and job satisfaction has a positive and partially significant impact on employee organizational commitment with a value of t count $>$ t table ($2,602 > 2,02619$). Simultaneously work motivation and job satisfaction have a positive and significant impact on organizational commitment of CV Honda Kita employees and the coefficient of determinasion 63% and the remaining 37% is explained by other variabels not examined in this research..

Keywords : Work Motivation, Job Satisfaction and Organizational Commitme

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nyalah sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan CV Honda Kita”** tepat pada waktunya. Adapun tujuan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar sarjana Strata Satu (S-1) Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian skripsi ini, peneliti tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi peneliti berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Muhammad Isa Indrawan, SE., MM selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi
2. Ibu Dr. Onny Medaline S.H., M.Kn selaku Dekan Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi. M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi.

4. Ibu Hj. Juniarti, SE., MM selaku dosen pembimbing I (satu) yang sudah banyak membantu memberikan kritik dan saran terhadap perbaikan skripsi ini.
5. Bapak Edi Saputra Matondang, SE., M.Si. selaku dosen pembimbing 2 (dua) yang juga sudah banyak membantu untuk perbaikan sistematika penulisan skripsi ini.
6. Pimpinan CV Honda Kita, Bapak Muhammad Syahidul Haqqu Pasaribu dan seluruh staff perusahaan atas kesempatan dan bantuan yang diberikan kepada peneliti dalam melakukan penelitian dan memperoleh informasi yang diperlukan selama penulisan skripsi penelitian ini.
7. Orang Tua dan keluarga yang telah mendoakan, memberikan semangat serta dukungan yang tiada henti.
8. Teman dan Sahabat yang telah memberikan dukungannya disaat suka dan duka dalam menyelesaikan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini banyak kekurangan serta keterbatasan. Oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat peneliti butuhkan. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Medan, Agustus 2021
Peneliti

Nur Isnaini
1925310917

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN SURAT PERNYATAAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	11
C. Batasan dan Perumusan Masalah	12
D. Tujuan dan Manfaat penelitian	13
E. Keaslian Penelitian	15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	16
A. Landasan Teori.....	16
1. Komitmen Organisasional	16
a. Pengertian Komitmen Organisasional	16
b. Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional.....	17
c. Manfaat Komitmen Organisasional	18
d. Indikator Komitmen Organisasional	19
2. Motivasi Kerja.....	20
a. Pengertian Motivasi Kerja	20
b. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	21
c. Manfaat Motivasi Kerja	22
d. Indikator Motivasi Kerja.....	23
3. Kepuasan Kerja	23
a. Pengertian Kepuasan Kerja	23
b. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	24
c. Manfaat Kepuasan Kerja.....	25
d. Indikator Kepuasan Kerja	26
B. Penelitian Sebelumnya	27
C. Kerangka Konseptual	30
D. Hipotesis	33

BAB III METODE PENELITIAN	35
A. Pendekatan Penelitian.....	35
B. Tempat dan Waktu penelitian	35
1. Tempat Penelitian.....	35
2. Waktu Penelitian	35
C. Populasi dan Sampel	36
1. Populasi.....	36
2. Sampel	37
D. Jenis dan Sumber Data	37
E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	38
1. Variabel Penelitian	38
2. Definisi Operasional.....	38
F. Teknik Pengumpulan Data	39
G. Skala Pengukuran.....	40
H. Teknik Analisis Data	41
1. Uji Kualitas Data.....	41
a. Uji Validitas	41
b. Uji Reliabilitas.....	45
2. Uji Asumsi Klasik	46
a. Uji Normalitas	46
b. Uji Multikolinieritas	47
c. Uji Heteroskedastisitas	47
3. Regresi Linier Berganda	48
4. Uji Hipotesis	49
a. Uji Parsial (Uji t)	49
b. Uji Simultan (F).....	50
5. Koefisien Determinasi (R^2)	50
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	 52
A. Hasil Penelitian	52
1. Sejarah Singkat CV Honda Kita	52
2. Visi dan Misi CV Honda Kita.....	53
3. Struktur Organisasi Perusahaan	53
4. Karakteristik Responden.....	59
5. Analisis Statistik Deskripsi	63
6. Penjelasan Responden Atas Variabel Penelitian.....	64
B. Uji Asumsi Klasik	76
1. Uji Normalitas	77
2. Uji Multikolinieritas	79
3. Uji Heterokedastisitas.....	80
C. Hasil Analisis Data Penelitian	82
1. Model Penelitian	82
2. Uji Hipotesis	84
a. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)	84
b. Pengujian Hipotesis secara simultan (Uji F)	85
3. Koefisien Determinasi (R^2)	87

D. Pembahasan Hasil Penelitian	88
1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional.....	88
2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional.....	89
3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional	91
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	92
A. Kesimpulan	92
B. Saran.....	93
DAFTAR PUSTAKA.....	94
LAMPIRAN	97

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan CV Honda Kita adalah perusahaan yang bergerak dibidang penjualan sepeda motor. Perusahaan ini berjalan dengan berbagai aktivitas sesuai dengan perusahaan-perusahaan lainnya dengan bertujuan mencari profit yang sebesar-besarnya, dengan memenuhi kebutuhan masyarakat dibidang penjualan kendaraan bermotor lengkap dengan desain yang berkualitas sesuai dengan selera dan kemampuan daya bayar masyarakat yang menjadi pelanggan CV Honda Kita. Seiring dengan pelaksanaan kerja suatu perusahaan yang berorientasi terhadap sumber daya manusia merupakan kunci atas sukses atau tidaknya perusahaan tersebut. Apabila sumber daya manusia tidak memadai maka sumber daya lain di suatu perusahaan tidak akan menghasilkan kinerja yang optimal. Oleh karena itu, perlu adanya pengelolaan dengan sebaik mungkin agar mendapatkan komposisi yang tepat antara sumber daya manusia dan sumber daya lainnya agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal.

Komitmen adalah sebuah bentuk aturan yang dapat dijadikan acuan untuk menggerakkan sistem baik didalam perusahaan maupun diluar perusahaan, begitu juga komitmen sangat penting bagi setiap personal yang ada didalam perusahaan. Pentingnya komitmen organisasional sebagai kesediaan individu terlibat dalam organisasi melalui penerimaan nilai-nilai organisasi dimana karyawannya mampu mengikuti peraturan dalam organisasi tersebut, serta keinginan untuk bertahan didalam organisasi. Komitmen organisasional merupakan suatu keyakinan yang

mengikat karyawan dalam organisasi yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas atau kesetiaan dalam bekerja, serta keterlibatan pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai dan hasil yang diperoleh. Keberhasilan suatu organisasi dalam menghadapi permasalahan yang kompleks sangat berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Isnanto & Dewi (2020) bahwa komitmen organisasional karyawan sangat penting dalam mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Oleh karena itu agar tercipta komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, perusahaan harus mampu dalam mempertahankan sumber daya manusia yang ada.

Permasalahan yang terjadi pada penelitian ini terkait dengan komitmen organisasional yaitu banyaknya komitmen kerja yang sudah diprogramkan belum terealisasi secara sempurna. Serta kurangnya kemampuan karyawan dalam mencapai target sehingga hasilnya kurang maksimal yang disebabkan kurangnya kompetensi dan skill serta kemauan yang dimiliki oleh karyawan perusahaan. Kurangnya inovasi-inovasi dibidang sistem kerja yang dilakukan karyawan, kurangnya karyawan mencari informasi tentang perkembangan jenis-jenis sepeda motor yang dibutuhkan sesuai dengan perekonomian masyarakat terutama bagi yang membutuhkan sepeda motor pada saat wabah covid-19 sedang melanda. Berikut adalah data survei komitmen organisasional karyawan CV Honda Kita Tahun 2020 dapat dilihat pada Tabel 1.1 dibawah ini.

Tabel 1.1 Data Survei Komitmen Organisasional Karyawan CV Honda Kita Tahun 2020

Divisi	Jumlah Karyawan	Komitmen	Realisasi Persentase Hasil (%)	Deskripsi
Penjualan Pemeliharaan Suku Cadang	40	1. Pencapaian target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.	61%	Banyak nya pesaing dalam jenis usaha sepeda motor.
		2. Memberikan pelayanan yang prima terhadap pelanggan.	65%	Sedikitnya hadiah yang diberikan sehingga konsumen merasa kurang puas.
		3. Menciptakan sistem yang berkualitas dibidang penjualan.	40%	Minimnya pilihan garansi yang diberikan.
		4. Menjadi pemasar sepeda motor yang unggul	50%	Kurangnya dilakukan inovasi-inovasi penjualan

Sumber: CV Honda Kita

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas, terlihat bahwa dalam pencapaian target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan yang terealisasi hanyalah sebesar 61% yang disebabkan oleh banyaknya pesaing dalam jenis usaha sepeda motor. Dalam memberikan pelayanan yang prima terhadap pelanggan yang terealisasi hanyalah 65% yang disebabkan oleh sedikitnya hadiah yang diberikan sehingga konsumen merasa kurang puas. Dalam menciptakan sistem yang berkualitas dibidang penjualan yang terealisasikan hanya 40% yang disebabkan oleh minimnya pilihan garansi yang diberikan. Dalam menjadi pemasar sepeda motor yang unggul yang terealisasikan hanyalah 50% yang disebabkan oleh kurangnya inovasi-inovasi dibidang penjualan.

Permasalahan pada komitmen yang belum terealisasi secara maksimal dapat didukung dengan data pra survey pada Tabel 1.2 dibawah ini.

Tabel 1.2 Pra Survey Komitmen Organisasional Karyawan

Pertanyaan	Jawaban Responden		Tingkat Persentase Hasil (%)		Jumlah Sampel	(%)
	Ya	Tidak	Ya	Tidak		
Apakah anda merasa senang menjadi bagian didalam kantor tempat bekerja?	14	16	63,7%	53,3%	30	100%
Apakah anda terlibat dalam setiap pengambilan keputusan ?	11	19	36,7%	63,3%	30	100%
Apakah anda bila meninggalkan kantor ini, takut tidak mendapat pekerjaan ditempat lain ?	14	16	46,7%	53,3%	30	100%
Apakah anda bekerja dikantor ini sebagai kebutuhan ?	15	15	50%	50%	30	100%
Apakah bila menjadi karyawan yang setia kepada kantor merupakan tindakan yang bijaksana ?	12	18	40%	60%	30	100%
Apakah anda berniat untuk tetap bekerja dikantor ini disepanjang karir ?	13	17	43,3%	56,7%	30	100%

Sumber: Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas, dapat terlihat bahwa komitmen organisasi yang ada pada perusahaan CV Honda Kita masih terlihat kurang baik hal tersebut dapat terlihat pada jenis pertanyaan apakah anda terlibat dalam setiap pengambilan keputusan, dengan jumlah jawaban responden yang mengatakan tidak sebanyak 19 orang, dengan tingkat persentase sebesar 63,3% dimana karyawan kurang terlibat dalam setiap pengambilan keputusan dikarenakan kurangnya kepercayaan yang diberikan oleh atasan kepada karyawan. Selanjutnya, pada jenis pertanyaan apakah bila menjadi karyawan yang setia kepada kantor merupakan tindakan yang bijaksana, dengan jumlah jawaban responden sebanyak 18 orang dengan tingkat

persentase sebesar 60% dimana karyawan belum terlihat menjadi karyawan yang setia kepada pihak perusahaan secara maksimal.

Motivasi juga dapat mempengaruhi komitmen organisasional menjadi menurun. Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang ada pada diri setiap karyawan didalam melaksanakan pekerjaan. Motivasi kerja juga bagian yang sangat penting didalam pencapaian target kerja baik dalam jangka panjang maupun dalam jangka pendek. Motivasi kerja juga dapat membentuk kompetensi kerja yang dimiliki setiap karyawan. Hal tersebut sesuai dengan pendapat yang diungkapkan oleh Supartha dan Asih (2017) bahwa motivasi merupakan sesuatu kekuatan yang mendorong seseorang dalam melakukan sesuatu agar memperoleh hasil atau tujuan yang diharapkan.

Permasalahan motivasi kerja pada penelitian ini adalah banyaknya program kerja yang sudah direncanakan sesuai dengan kompensasinya, namun tidak terealisasikan dengan baik, tingginya keinginan karyawan didalam pengembangan karier, namun belum juga tercapai dikarenakan jenjang karier pada perusahaan sangat terbatas, banyaknya kesalahan yang dilakukan karyawan disaat pelaksanaan kerja disebabkan kurangnya arahan yang dilakukan pemimpin dalam perusahaan, rendahnya keinginan karyawan didalam inisiatif peningkatan diri untuk menguasai program yang direncanakan didalam pencapaian target dan sasaran yang dituju. Permasalahan motivasi kerja tersebut, dapat didukung oleh data pra survey dapat dilihat pada Tabel 1.3 dibawah ini.

Tabel 1.3 Data Pra Survey Motivasi Kerja Pada CV Honda Kita

Pertanyaan	Jawaban Responden		Tingkat Persentase		Jumlah Sampel	%
	Ya	Tidak	Ya (%)	Tidak (%)		
Apakah banyaknya tugas-tugas yang diberikan pihak perusahaan, anda tetap mampu menyelesaikan dengan tepat waktu?	14	16	46,7%	53,3%	30	100%
Apakah setiap karyawan harus mampu mengikuti semua peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan?	12	18	40%	60%	30	100%
Apakah dorongan yang ada didalam diri Anda mampu untuk meraih cita-cita yang tinggi?	15	15	50%	50%	30	100%
Apakah banyaknya tantangan didalam pelaksanaan kerja tidak menyurutkan kemampuan Anda untuk meraih cita-cita yang tinggi ?	14	16	46,7%	53,3%	30	100%
Apakah pelaksanaan kerja dilakukan sesuai dengan perencanaan yang sudah ditetapkan oleh pihak perusahaan ?	10	20	33,3%	66,7%	30	100%
Apakah setiap karyawan diberikan jabatan sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kompetensinya ?	13	17	43,3%	56,7%	30	100%
Apakah bekerja dengan usaha untuk maju, membuat Anda mampu membuat inovasi-inovasi baru ?	15	15	50%	50%	30	100%
Apakah pemberian pelayanan yang baik terhadap pelanggan bagian dari usaha untuk maju ?	15	15	50%	50%	30	100%
Apakah kesuksesan yang Anda raih disaat bekerja, bagian dari kerja sama rekan kerja yang dipilih oleh perusahaan ?	14	16	46,7%	53,3%	30	100%
Apakah rekan kerja yang dipilih dapat membuat Anda semangat dalam melakukan pekerjaan ?	15	15	50%	50%	30	100%
Apakah anda bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan ?	12	18	40%	60%	30	100%
Apakah sisa waktu yang ada, mampu Anda gunakan untuk bekerja lembur ?	11	19	36,7%	63,3%	30	100%

Sumber: Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 1.3 diatas, dapat terlihat bahwa motivasi kerja yang ada diperusahaan CV Honda Kita masih kurang baik hal tersebut dapat terlihat pada jenis pertanyaan apakah pelaksanaan kerja dilakukan sesuai dengan perencanaan yang sudah ditetapkan oleh pihak perusahaan, dengan jumlah jawaban responden yang mengatakan tidak sebanyak 20 orang, dengan tingkat persentase sebesar 66,7% dimana karyawan kurang melakukan pelaksanaan kerja sesuai dengan perencanaan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Selanjutnya pada jenis pertanyaan apakah sisa waktu yang ada, mampu Anda gunakan untuk bekerja lembur, dengan jumlah jawaban responden yang mengatakan tidak sebanyak 19 orang dengan tingkat persentase sebesar 63,3% dimana sisa waktu yang ada belum mampu digunakan untuk bekerja lembur.

Kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi komitmen belum terealisasi secara maksimal. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja bagian dari bentuk apresiasi dari dalam diri seorang karyawan terhadap hasil kerja yang telah dilaksanakannya dengan baik. Sesuai dengan pendapat Sisca *et., all* (2020:19) kepuasan kerja adalah seseorang yang merasa puas dalam melakukan pekerjaan apabila kebutuhan dan harapannya terpenuhi seperti gaji yang sesuai, posisi sesuai jabatan, rekan kerja yang diinginkan ataupun keinginan lain ditempat kerja.

Permasalahan kepuasan kerja yang ada pada penelitian ini adalah banyaknya karyawan yang bekerja hanya seadanya saja yang disebabkan kurangnya pemberian apresiasi yang diberikan pihak perusahaan, kurangnya pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki karyawan sehingga hasil kerja yang diperoleh tidak maksimal, kurangnya bentuk program pelatihan kerja terhadap karyawan yang

baru bergabung didalam perusahaan sehingga menyebabkan pekerjaan lama terselesaikan. Sedikitnya bentuk pemberian kompensasi seperti insentif bagi karyawan yang telah berprestasi dan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Dengan adanya permasalahan tersebut tentu dapat mempengaruhi karyawan melakukan resign dari perusahaan. Hal tersebut, dapat dilihat pada Tabel 1.4 dibawah ini.

Tabel 1.4 Data *Resign* Karyawan CV Honda Kita Tahun 2018-2020

Tahun	Divisi	Jumlah Karyawan	Yang Masuk	Yang Keluar	Deskripsi
2018	- Penjualan	32	4	2	- Beban kerja yang tidak sesuai dengan besaran gaji yang diterima. - Kurangnya pemberian apresiasi terhadap hasil kerja karyawan.
	- Pemeliharaan	23	2	3	
	- Suku Cadang	5	-	-	
Total		60	6	5	-
2019	- Penjualan	30	2	4	- Pertumbuhan karir yang terbatas. - Waktu istirahat yang sedikit.
	- Pemeliharaan	21	1	3	
	- Suku Cadang	3	-	2	
Total		51	3	9	-
2020	- Penjualan	21	-	9	- Gaji yang telat dibayar diakibatkan penjualan yang menurun. - Peraturan yang menjadikan tekanan dalam pelaksanaan kerja
	- Pemeliharaan	17	2	6	
	- Suku Cadang	2	-	1	
Total		40	3	16	-

Sumber : CV Honda Kita

Berdasarkan Tabel 1.4 diatas, terlihat pada tahun 2018 jumlah karyawan sebanyak 60 karyawan, karyawan yang masuk sebanyak 6 orang dan karyawan yang keluar sebanyak 5 orang. Karyawan yang resign pada divisi penjualan sebanyak 2 orang dan yang masuk sebanyak 4 orang, dan pada divisi pemeliharaan terdapat 3 orang yang resign dan yang masuk sebanyak 2 orang yang disebabkan oleh beban kerja yang tidak sesuai dengan besaran gaji yang diterima, serta tidak mendapatkan apresiasi dalam bekerja. Pada tahun 2019 jumlah karyawan sebanyak 51 karyawan, karyawan yang masuk sebanyak 3 orang, dan karyawan yang keluar sebanyak 9 orang. Karyawan yang resign pada divisi penjualan sebanyak 4 orang dan yang masuk sebanyak 2 orang, pada divisi pemeliharaan sebanyak 3 orang yang resign dan yang masuk sebanyak 1 orang, dan pada divisi suku cadang sebanyak 2 orang yang resign yang disebabkan oleh pertumbuhan karir yang terbatas, serta waktu istirahat yang sedikit. Pada tahun 2020 jumlah karyawan sebanyak 40 karyawan, karyawan yang masuk sebanyak 3 dan karyawan yang keluar sebanyak 14 karyawan. Karyawan yang resign pada divisi penjualan sebanyak 9 orang, pada divisi pemeliharaan sebanyak 6 orang yang resign dan yang masuk sebanyak 2 orang, dan pada divisi suku cadang sebanyak 1 orang yang resign yang disebabkan oleh gaji yang telat dibayar akibat penjualan yang menurun, serta peraturan yang menjadikan tekanan dalam pelaksanaan kerja.

Permasalahan kepuasan kerja tersebut, dapat didukung dengan data pra survey yang telah dilakukan pada penelitian ini. Hal tersebut, dapat dilihat pada Tabel 1.5 dibawah ini.

Tabel 1.5 Data Pra Survey Kepuasan Kerja CV Honda Kita

Pertanyaan	Jawaban Responden		Tingkat Persentase		Jumlah Sampel	%
	Ya	Tidak	Ya (%)	Tidak (%)		
Apakah gaji yang diterima sudah layak ?	11	19	36,7%	63,3%	30	100%
Apakah selain gaji, anda menerima tunjangan lain ?	14	16	46,7%	53,3%	30	100%
Apakah pekerjaan yang dilakukan sangat menarik dan menyenangkan ?	14	16	46,7%	53,3%	30	100%
Apakah anda diberi tanggung jawab dan kepercayaan yang penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan ?	13	17	43,3%	56,7%	30	100%
Apakah rekan kerja dapat membantu Anda dalam menyelesaikan pekerjaan ?	15	15	50%	50%	30	100%
Apakah rekan kerja selalu mendorong Anda didalam pelaksanaan kerja dengan tepat waktu ?	13	17	43,3%	56,7%	30	100%
Apakah atasan membantu Anda apabila terdapat kesulitan dalam melakukan pekerjaan ?	12	18	40%	60%	30	100%
Apakah atasan menunjukkan perhatian dan selalu memberikan nasihat ?	13	17	43,3%	56,7%	30	100%
Apakah sistem promosi yang ada dilakukan secara transparan dan berdasarkan prestasi (bukan kedekatan semata-mata) ?	15	15	50%	50%	30	100%
Apakah anda memiliki peluang untuk meraih posisi yang lebih baik ?	10	20	33,3%	66,7%	30	100%

Sumber: Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 1.5 diatas, dapat terlihat bahwa kepuasan kerja yang ada perusahaan CV Honda Kita masih terlihat kurang baik hal tersebut dapat terlihat pada jenis pertanyaan apakah memiliki peluang untuk meraih posisi yang lebih baik, dengan jumlah jawaban reponden yang mengatakan tidak sebanyak 20 orang dengan tingkat persentase sebesar 66,7% dimana karyawan kurang memiliki

peluang untuk meraih posisi yang lebih baik. Selanjutnya untuk pertanyaan apakah gaji yang diterima sudah layak dengan jumlah jawaban responden yang mengatakan tidak sebanyak 19 orang dengan tingkat persentase sebesar 63,3% dimana gaji yang diberikan oleh perusahaan belum layak.

Beberapa permasalahan yang telah diuraikan diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang rendah dan kepuasan kerja yang tidak sesuai adalah bagian dari komitmen yang tidak terealisasikan yang ada didalam diri karyawan pada penelitian ini. Hal tersebut tentu dapat mempengaruhi sistem kerja didalam perusahaan serta dapat mempengaruhi tingkat pendapatan yang sudah ditargetkan oleh pihak perusahaan. Untuk itu saya tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan CV Honda Kita”**.

B. Identifikasi Masalah

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

1. Tingginya keinginan karyawan didalam pengembangan karier, namun belum juga tercapai dikarenakan jenjang karier pada perusahaan sangat terbatas, banyaknya kesalahan yang dilakukan karyawan disaat pelaksanaan kerja disebabkan kurangnya arahan yang dilakukan pemimpin dalam perusahaan, rendahnya keinginan karyawan didalam inisiatif peningkatan diri untuk menguasai program yang direncanakan didalam pencapaian target dan sasaran yang dituju.

2. Banyaknya karyawan yang bekerja hanya seadanya saja yang disebabkan kurangnya pemberian apresiasi yang diberikan pihak perusahaan, kurangnya pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki karyawan sehingga hasil kerja yang diperoleh tidak maksimal, kurangnya bentuk program pelatihan kerja terhadap karyawan yang baru bergabung didalam perusahaan sehingga menyebabkan pekerjaan lama terselesaikan.
3. Banyaknya komitmen kerja yang sudah diprogramkan belum terealisasi secara sempurna. Serta kurangnya kemampuan karyawan dalam mencapai target sehingga hasilnya kurang maksimal yang disebabkan kurangnya kompetensi dan skill serta kemauan yang dimiliki oleh karyawan perusahaan. Kurangnya inovasi-inovasi dibidang sistem kerja yang dilakukan karyawan.

C. Batasan dan Perumusan Masalah

1. Pembatasan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah yang telah dikemukakan sebelumnya dan untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu panjang atau meluas maka penelitian ini hanya dibatasi pada pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan CV Honda Kita.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang masalah tersebut, maka pokok permasalahan pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan pada CV Honda Kita?
- b. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan pada CV Honda Kita?
- c. Apakah motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan pada CV Honda Kita?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah disebutkan sebelumnya, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasional karyawan CV Honda Kita.
- b. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan CV Honda Kita.
- c. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan CV Honda Kita.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah :

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan tentang pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan, khususnya pada pihak perusahaan yaitu CV Honda Kita.

b. Bagi Universitas Pembangunan Panca Budi

Bagi program Studi S1 Manajemen Fakultas Sosial Sains diharapkan dapat menjadi tambahan bahan referensi dan memberikan informasi tentang pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan.

c. Bagi Peneliti

Sebagai ilmu pengetahuan sekaligus menambah wawasan bagi peneliti dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan referensi dan bahan perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Stefanus Rumangkit dan Jeremiah Haholongan yang berjudul “Person Organization Fit, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional”. Sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan CV Honda Kita”. Perbedaan penelitian ini terletak pada:

- 1. Variabel Penelitian:** penelitian terdahulu 3 variabel bebas (Person Organization Fit, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja) dan 1 variabel terikat (Komitmen Organisasional). Sedangkan penelitian ini menggunakan 2 variabel bebas (Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja) dan 1 variabel terikat (Komitmen Organisasional).
- 2. Jumlah Responden/Sampel (n):** penelitian terdahulu menggunakan sampel sebanyak 91 responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel semua karyawan CV Honda Kita sebanyak 40 responden.
- 3. Waktu Penelitian:** penelitian terdahulu dilakukan tahun 2019 sedangkan penelitian ini dilakukan tahun 2021.
- 4. Lokasi Penelitian:** penelitian terdahulu berlokasi di Lampung, sedangkan penelitian ini dilakukan di Jl. Binjai-Stabat, Kp. Tandam Hulu Satu, Kec. Hamparan Perak, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Komitmen Organisasional

a. Pengertian Komitmen Organisasional

Komitmen organisasi adalah sebuah sistem atau aturan yang sudah ditentukan oleh pihak perusahaan untuk dapat diterapkan dan dipatuhi bagi setiap sumber daya manusia (SDM) yang ada didalam perusahaan baik itu pemimpin maupun bawahan. Hal yang sama diungkapkan oleh Wibowo, *et all* (2015) menyatakan bahwa komitmen organisasional sebagai gambaran karyawan dalam mengidentifikasi dirinya dengan organisasinya dan kesediaan karyawan untuk tetap bekerja dalam organisasi.

Menurut Wijaya dan Rifa'I (2016:167) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu perasaan akan pengenalan, loyalitas, dan keterlibatan yang diperhatikan terhadap organisasi atau unit organisasi. Pendapat yang sama juga diungkapkan oleh Wibowo (2019:430) bahwa komitmen organisasional adalah perasaan, sikap dan perilaku individu dalam mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi yang terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Indikasi dari pendapat para ahli di atas, bahwa komitmen organisasional merupakan suatu kondisi di mana karyawan dapat

memihak serta peduli kepada organisasi, dan berniat dalam memelihara anggota dalam organisasi itu. Komitmen organisasional yang baik sangat memerlukan sebuah organisasi, karena dengan adanya komitmen organisasional yang tinggi akan sangat berpengaruh terhadap situasi kerja yang profesional dan akan selalu berbuat yang terbaik untuk organisasi, dan selalu menjaga nama baik organisasi.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional adalah sesuatu hal yang dapat meningkatkan atau menurunkan kualitas yang ada didalam sistem perusahaan, pelaksanaan sistem yang ditentukan oleh perusahaan jika tidak sesuai dengan komitmen yang dibangun terhadap sesama karyawan baik sesama atasan maka dapat mempengaruhi sistem itu bisa berjalan baik maupun bisa berjalan dengan tidak baik. Pendapat yang sama juga diungkapkan oleh Suparyadi (2015:454) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional adalah :

1. Faktor Personal, merupakan karakteristik yang dimiliki oleh individu anggota organisasi, seperti nilai-nilai yang dianut, kompetensi yang dimiliki, motivasi untuk menjadi anggota organisasi, dan pengalaman.
2. Faktor Internal Organisasi, walaupun faktor personal anggota organisasi berpeluang memberikan kontribusi besar terhadap komitmen individu pada organisasinya, namun faktor personal

itu dapat dinetralisasi atau diperkuat oleh faktor-faktor internal organisasi, seperti ganjaran, pimpinan, rekan kerja, kepuasan kerja dan kebijakan organisasi.

3. Faktor Eksternal Organisasi, pada dasarnya setiap makhluk hidup apalagi manusia pasti memiliki kebutuhan-kebutuhan guna dapat bertahan hidup. Kebutuhan-kebutuhan tersebut dapat terus meningkatkan atau *the rising demand* seiring adanya pengaruh beberapa faktor, seperti bertambahnya usia, bertambahnya anggota keluarga, tuntutan baru sebagai akibat adanya pengaruh lingkungan, adanya produk baru yang menarik, kemajuan teknologi, dan lain-lain.

c. Manfaat Komitmen Organisasional

Manfaat yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional adalah sistem yang sudah dibangun sesuai visi dan misi dapat terealisasi, pengembangan karir para sumber daya manusia (SDM) dapat meningkat, pencapaian target pendapatan perusahaan juga bisa tercapai, terjalinnya hubungan antar perusahaan dengan mitra perusahaan dengan kepercayaan yang saling menjaga masing-masing komitmen. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Mahiri (2016) terdapat beberapa manfaat dengan adanya komitmen dalam organisasi, yaitu:

1. Para pekerja yang benar-benar menunjukkan komitmen tinggi terhadap organisasi mempunyai kemungkinan yang

jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi dalam organisasi.

2. Memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja pada organisasi yang sekarang dan dapat terus memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan.
3. Sepenuhnya melibatkan diri pada pekerjaan mereka karena pekerjaan tersebut adalah mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan organisasi.

d. Indikator Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional adalah suatu bentuk sifat yang ditanamkan didalam pemikiran setiap personal oleh karyawan maupun atasan didalam perusahaan baik itu berupa motivasi, kompetensi, kesiapan, serta bertanggung jawab. Untuk itu, komitmen sangat penting diterapkan didalam sebuah sistem perusahaan. Pendapat yang sama juga diungkapkan oleh Triatna (2016:121) Indikator-indikator komitmen organisasional adalah :

1. Komitmen Afeksi

Suatu tingkat di mana karyawan menginginkan untuk mempertahankan dirinya dalam organisasi, peduli terhadap organisasi, dan keinginan untuk mencurahkan usahanya atas nama organisasi.

2. Komitmen Lanjutan

Suatu tingkat dimana karyawan mempercayai bahwa dia harus mempertahankan dirinya dalam organisasi dikarenakan waktu, pengeluaran, dan usaha yang telah dia lakukan dalam organisasi atau kesulitan untuk mencari pekerjaan lain.

3. Komitmen Normatif

Suatu tingkat dimana karyawan merasa memiliki kewajiban terhadap organisasi untuk tetap menjadi bagian dari organisasi.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dalam diri karyawan yang menyebabkan adanya semangat dan dorongan dalam bekerja untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi juga dapat membangun sebuah sikap yang berkarakter didalam pencapaian tujuan. Motivasi adalah mesin penggerak seseorang untuk menjadi sukses. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Mangkunegara (2017) yang mendefinisikan bahwa motivasi kerja adalah kondisi yang dapat menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan.

Menurut Sarinah dan Mardalena (2017:77) mengungkapkan bahwa motivasi kerja adalah suatu energi penggerak, pengarah dan memperkuat tingkah laku. Motivasi kerja akan menjadi dorongan sebagai harapan ataupun keinginan yang dapat menggerakkan seseorang dalam bertindak maupun bertingkah laku dalam memenuhi kebutuhan. Hal yang sama

juga diungkapkan oleh Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Indikasi dari beberapa pendapat yang diuraikan oleh para ahli diatas, maka dapat disimpulkan motivasi adalah keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang dalam mengarahkan dan menyalurkan, sikap dan pencapaian tujuan suatu perusahaan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah tingkat perekonomian yang belum mencukupi, keinginan untuk mengaplikasikan keilmuan yang dibidangi, keinginan mendapatkan pendapatan yang tinggi, keinginan dalam pengembangan karir, dan menjadi bagian dari perusahaan yang sukses. Pendapat yang sama diungkapkan oleh Sutrisno (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi ada dua yaitu:

1. Faktor *Intern*, faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki keinginan untuk memperoleh pengakuan keinginan untuk berkuasa.
2. Faktor *Ekstern*, faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang, faktor-faktor eksternal

itu adalah kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi, yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan bertanggung jawab peraturan yang fleksibel.

c. Manfaat Motivasi Kerja

Manfaat motivasi kerja yang dapat diungkapkan didalam pencapaian target kerja adalah selalu menghasilkan kinerja yang bernilai positif dan menghasilkan peningkatan karir dalam jangka waktu panjang, dapat dipercaya dalam menjalankan sebuah amanah kerja, memiliki keyakinan didalam memberikan ide-ide penyelesaian kerja serta dapat mensukseskan perusahaan maupun diri sendiri. Pendapat yang sama juga diungkapkan oleh Malayu S.P. Hasibuan (2016) manfaat motivasi kerja antara lain:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

d. Indikator Motivasi Kerja

Motivasi kerja dapat diukur melalui keinginan yang kuat untuk maju, fokus terhadap tujuan, memiliki target didalam pencapaian sebuah tujuan, serta berjuang didalam peningkatan ilmu pengetahuan dan mewujudkannya dengan sungguh-sungguh. Pendapat yang sama dari indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara (2018) meliputi yaitu:

1. Kerja keras
2. Tingkat cita-cita yang tinggi
3. Orientasi tugas/sasaran
4. Usaha untuk maju
5. Rekan kerja yang di pilih
6. Pemanfaatan waktu.

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan dari seseorang yang merasa puas terhadap pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan harapannya. Kepuasan kerja bentuk dari wujud penilaian dari kinerja. Kepuasan kerja sebuah ungkapan jiwa yang tidak bisa dirasakan orang lain, namun hanya bisa dibuktikan oleh orang lain dengan bentuk hasil kerjanya. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Titisari (Sari dan Susilo, 2018) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, terhadap kesempatan promosi,

hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri.

Menurut Hasibuan (2016:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Muliani (2016) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang dimana pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan dapat dikatakan bahwa pekerjaan itu memberi kepuasan bagi pelakunya.

Beberapa pendapat yang telah dipaparkan diatas, bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan seseorang terhadap suatu pekerjaan, dalam menerima hasil pekerjaannya yang sesuai dengan apa yang diharapkan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan didalam pekerjaan adalah sesuatu yang ingin kita tuju didalam pekerjaan itu, keinginan untuk mendapatkan sebuah posisi jabatan yang lebih baik dari sebelumnya, keinginan peningkatan pendapatan dan keinginan hasil kinerja yang berkualitas tinggi. Pendapat yang sama diungkapkan oleh Hartatik (2018:229) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri, setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-

masing. Suka tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seorang, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

2. Atasan, atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya.
3. Teman sekerja, tentang hubungan antara pegawai dengan atasannya dan pegawai lain, baik yang sama maupun berbeda jenis pekerjaan.
4. Promosi, faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.
5. Gaji/upah, faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

c. Manfaat Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal yang positif yang ada didalam diri karyawan. Kepuasan kerja adalah unsur yang harus ada didalam perusahaan agar tercipta suasana kerja yang baik. Tanpa adanya kepuasan kerja maka karyawan tidak akan bekerja seperti apa yang diharapkan oleh perusahaan, sehingga target yang ditetapkan tidak akan tercapai. Hal yang sama diungkapkan oleh Mangkunegara (2017) manfaat kepuasan kerja antara lain:

1. Kepuasan kerja secara umum

Keuntungan kerja dapat memberikan gambaran kepada pemimpin mengenai tingkat kepuasan kerja diperusahaan.

2. Komunikasi

Kepuasan kerja sangat bermanfaat dalam mengomunikasikan keinginan karyawan dengan pikiran pemimpin.

3. Meningkatkan sikap kerja

Kepuasan kerja dapat bermanfaat dalam meningkatkan sikap kerja. Hal ini karyawan merasa pelaksanaan kerjanya mendapatkan perhatian dari perusahaan.

4. Kebutuhan pelatihan

Kepuasan kerja sangat berguna dalam menentukan kebutuhan pelatihan tertentu. Dalam hal ini karyawan diberikan kesempatan dalam melaporkan apa yang mereka rasakan dari perlakuan pemimpin pada bagian jabatan tertentu.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat diukur melalui bentuk kerja yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki seseorang didalam pelaksanaan kerja, besarnya kompensasi yang didapat terhadap hasil kerja yang dilakukan, adanya dukungan rekan kerja dan fasilitas yang memadai terhadap penyelesaian pekerjaan. Pendapat yang sama diungkapkan oleh Widodo (2015) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dari kepuasan kerja, yaitu:

1. Gaji adalah jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.

2. Pekerjaan itu sendiri adalah isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
3. Rekan kerja adalah teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan,
4. Atasan adalah seseorang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara kerja atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
5. Promosi adalah kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan besar untuk naik jabatan atau tidak. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.

B. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya adalah penelitian yang dapat dijadikan sebagai acuan didalam menyempurnakan penelitian ini hingga dapat terselesaikan dengan baik. Adapun penelitian sebelumnya yang dikemukakan pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2.1 dibawah ini.

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Sari dan Isma (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Hotel Grand Fatma Tenggarong	X1=Motivasi Kerja X2=Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap komitmen organisasi.
2	Suputra dan Sriathi (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional The Kirana Hotel And Spa Cangu Bali	X1=Motivasi Kerja X2=Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasional	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.
3	Rumangkit dan Haholongan (2019)	Person Organization Fit, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional	X1=Person Organization Fit X2=Motivasi Kerja X3=Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasional	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa person organisation fit tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.
4	Putra dan Wibawa (2019)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Organisasional dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan	X1=Kepuasan Kerja X2=Keadilan Organisasi X3=Pemberdayaan Karyawan	Komitmen Organisasional	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja, keadilan organisasional, dan pemberdayaan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
5	Lestari dan Ilyas (2019)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dinas Satuan Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Bogor	X1=Kepuasan Kerja X2=Motivasi Kerja	Komitmen Organisasi	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kepuasan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi.
6	Sudewa dan Riana (2020)	Pengaruh Kepemimpin an Transformasio nal, Budaya Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Hotel Vinesa Ubud	X1=Kepemim pinan Transform asional X2=Budaya Organisasi X3=Motivasi Kerja	Komitmen Organisasi onal	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.
7	Elodri (2020)	Pengaruh Iklim Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Pasaman Barat	X1=Iklim Kerja X2=Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
8	Siwi, Tewal, dan Trang (2020)	Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Manado	X1=Budaya Organisasi X2=Komunika Si Organisasi X3=Motivasi Kerja	Komitmen Organisasi	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, komunikasi organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap komitmen organisasi Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Manado.

Sumber: (Sari; 2018, Suputra; 2018, Rumangkit; 2019, Putra; 2019, Lestari; 2019, Sudewa; 2020, Elondri; 2020, Siwi; 2020)

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah uraian-uraian dari variabel-variabel yang diteliti. Menurut Rusiadi (2016:65) mengemukakan bahwa kerangka konseptual merupakan uraian tentang hubungan antar variabel yang terikat dalam masalah terutama yang akan diteliti, sesuai dengan rumusan masalah dan tinjauan pustaka. Kerangka konseptual diperuntukkan dalam memperjelas variabel yang ingin diteliti.

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan

Menurut Kasmir (2016:190) motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan membuat karyawan menjadi betah dan semangat dalam bekerja. Karyawan yang bersemangat dalam bekerja akan memberikan rasa keterikatan didalam perusahaan. Jika karyawan mempunyai rasa

keterikatan didalam perusahaan, maka karyawan akan memilih untuk tetap bertahan didalam perusahaan tersebut.

Perusahaan harus bisa membuat karyawan memiliki rasa keterikatan yang kuat dalam perusahaan yaitu dengan memberikan dorongan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Yulan dan Bernanto (2017) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif motivasi kerja terhadap komitmen organisasi.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan

Menurut Kasmir (2016:192) kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Karyawan yang memiliki rasa puas terhadap apa yang dikerjakan, maka karyawan tersebut tidak akan meninggalkan perusahaan. Hal ini terjadi karena apa yang diinginkan karyawan sudah terpenuhi. Sehingga karyawan tidak akan pernah berpikir untuk meninggalkan perusahaan tersebut.

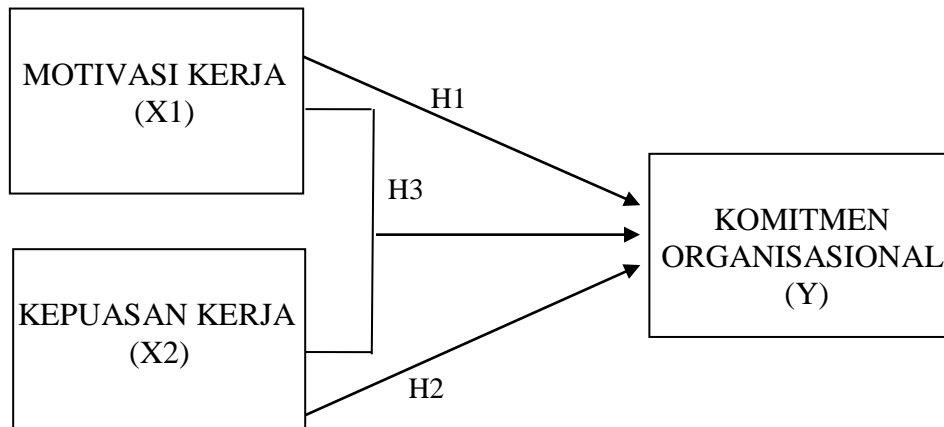
Perusahaan harus memperhatikan kepuasan karyawannya, untuk dapat menjaga karyawan yang berkualitas bertahan didalam perusahaan. Hal yang perlu diperhatikan perusahaan adalah dengan memberikan gaji yang sesuai dengan beban kerja yang dijalankan. Selain itu, memberikan promosi, pengawasan, dan tim kerja.

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

Komitmen organisasional sangat berpengaruh pada motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi dan memiliki kepuasan dengan pekerjaan yang dilakukan akan memberikan rasa nyaman pada karyawan untuk tetap bertahan diperusahaan. Saat karyawan nyaman didalam perusahaan tersebut maka akan mempermudah dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu motivasi kerja dan kepuasan kerja penting dalam meningkatkan komitmen organisasional karyawan.

Menurut Tania, *et all.* (2013) mengungkapkan bahwa karyawan yang bekerja dengan motivasi kerja dan kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan hasil kerja yang maksimal dan memuaskan bagi perusahaan. Oleh karena itu, motivasi kerja dan kepuasan kerja sangat dibutuhkan karyawan dalam meningkatkan komitmen organisasional karyawan di perusahaan. Sebagaimana yang ditunjukkan pada penelitian Dewa Nyonya Sidan Ari Saputra dan A.A Ayu Sriathi (2018) tentang “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional” yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Berdasarkan pada penjelasan diatas maka peneliti membuat kerangka konseptual hubungan beberapa variabel yang akan diteliti yaitu sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber : Data yang diolah 2021

Keterangan :

X1 = Motivasi Kerja (*independent variable*)

X2 = Kepuasan Kerja (*independent variable*)

Y = Komitmen Organisasional (*dependent variable*)

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu bentuk hasil yang diduga untuk jangka waktu yang pendek atau sementara sebelum dilakukannya uji olah data. Pendapat yang sama diungkapkan oleh Sugiyono (2017) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul. Berikut adalah hipotesis yang peneliti ajukan dapat dirumuskan sebagai berikut :

H1 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasional karyawan CV Honda Kita.

H2 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasional karyawan CV Honda Kita.

H3 : Motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap komitmen organisasional karyawan CV Honda Kita.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian adalah suatu metode yang digunakan untuk mengetahui sesuatu data. Metode penelitian adalah pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu Sugiyono (2016:2). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendapat yang sama juga diungkapkan oleh Sugiyono (2018:15) metode kuantitatif adalah data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan Statistik.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat

Lokasi atau tempat yang dipilih untuk penelitian ini dilakukan dengan menetapkan salah satu perusahaan yang dipilih sebagai tempat penelitian ini terlaksana adalah di CV Honda Kita yang beralamat di Jl. Binjai - Stabat, Kp. Tandam Hulu Satu, Kec. Hampan Perak, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20374.

2. Waktu Penelitian

Peneliti melakukan penelitian ini diperkirakan dimulai pada bulan Mei sampai selesai pada tahun 2021. Untuk itu, sebagai bentuk dari perkiraan itu agar lebih jelas dapat diperlihatkan uraian tersebut pada tabel 3.1 dibawah ini:

Tabel 3.1 Kegiatan Penelitian

No	Jenis Kegiatan	2021															
		Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Observasi Awal	■															
2	Pengajuan Judul		■														
3	Penyusunan Proposal			■	■	■	■										
4	Seminar Proposal							■									
5	Pengolahan Data								■	■							
6	Penyusunan Skripsi										■	■					
7	Bimbingan Skripsi												■	■	■	■	
8	Meja Hijau																■

Sumber : (Data Diolah Oleh Peneliti, 2021)

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah jumlah dari keseluruhan karyawan yang ada didalam perusahaan yang dijadikan sebagai responden pada penelitian. Menurut Sugiyono (2018:130) mengemukakan bahwa populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Honda Kita yang berjumlah 40 orang bertempat dialamat Jl. Binjai-Stabat, Kp. Tandam Hulu Satu, Kec. Hampan Perak, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20374.

2. Sampel

Sampel adalah bagian terkecil dari jumlah keseluruhan populasi yang ada didalam perusahaan yang dapat dijadikan sebagai sampel pada sebuah penelitian. Menurut Sugiyono (2018:131) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Seperti yang diungkapkan oleh Sugiyono (2018:85) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel pada penelitian ini berjumlah 40 orang yang diteliti dari perusahaan CV Honda Kita. Sedangkan sampel 30 untuk Uji Validitas dan Reabilitas pada penelitian ini dilakukan pada perusahaan yang lain yang bergerak dibidang yang sama yaitu pada perusahaan PT Tiger Dua Ribu yang beralamat di Jl. Gatot Subroto Km. 4, RW. 63, Sei Sikambing D, Kec. Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara 20114.

D. Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diambil secara langsung dari karyawan perusahaan yang dijadikan sebagai responden pada penelitian ini. Menurut Sugiyono (2018:213) sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini bersumber dari karyawan CV Honda Kita melalui penyebaran angket kepada seluruh karyawan.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diambil dari berupa buku-buku, jurnal-jurnal yang berhubungan terhadap penelitian ini dan surat-surat berharga dari pihak perusahaan. Menurut Sugiyono (2018:213) sumber sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Pada penelitian ini peneliti mengumpulkan data-data dan informasi dengan banyak membaca dari buku, jurnal, artikel, tesis dan skripsi pada penelitian sebelumnya.

E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini menggunakan 2 (dua) jenis variabel bebas yaitu : Motivasi Kerja (X1), dan Kepuasan Kerja (X2), serta 1(satu) variabel terikat yaitu Komitmen Organisasional (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah bagian dari penjelasan tentang suatu variabel yang akan diteliti. Variabel operasional yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari : Motivasi Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X2) dan Komitmen Organisasional (Y). Adapun definisi operasional dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.2 dibawah ini.

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Motivasi Kerja (X1)	Motivasi kerja adalah suatu energi penggerak, pengarah dan memperkuat tingkah laku. Motivasi kerja akan menjadi dorongan sebagai harapan ataupun keinginan yang dapat menggerakkan seseorang dalam bertindak maupun bertingkah laku dalam memenuhi kebutuhan. (Sarinah dan Mardalena, 2017:77)	1. Kerja keras 2. Tingkat cita-cita yang tinggi 3. Orientasi tugas/sasaran 4. Usaha untuk maju 5. Rekan kerja yang di pilih 6. pemanfaatan waktu. (Mangkunegara,2018)	Skala Likert
2	Kepuasan Kerja (X2)	Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. (Hasibuan, 2016:202)	1. Gaji 2. Pekerjaan itu sendiri 3. Rekan kerja 4. Atasan 5. Promosi (Widodo, 2015)	Skala Likert
3	Komitmen Organisasional (Y)	Komitmen organisasi adalah suatu perasaan akan pengenalan, loyalitas, dan keterlibatan yang diperhatikan terhadap organisasi atau unit organisasi. (Wijaya dan Rifa'i, 2016:167)	1. Komitmen afeksi 2. Komitmen lanjutan 3. Komitmen normatif (Triatna, 2016: 121)	Skala Likert

Sumber : Data yang diolah 2021

F. Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2018) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah :

1. Interview (Wawancara)

Wawancara dilakukan dengan melakukan tanya jawab secara langsung dengan karyawan CV Honda Kita untuk mendapatkan keterangan yang dibutuhkan pada penelitian ini.

2. Kuesioner (Angket)

Mengumpulkan data dengan membuat suatu daftar pernyataan dalam bentuk angket yang harus dijawab oleh responden. Responden dalam penelitian ini ditujukan pada karyawan CV Honda Kita.

3. Observasi (Pengamatan)

Observasi adalah suatu kegiatan yang melihat secara langsung kondisi objek yang akan diteliti.

G. Skala Pengukuran

Menurut Siregar (2016:138) skala *likert* adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu.

Tabel 3.3 Skor Jawaban Responden

Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Siregar (2016:138)

H. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2018:51) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0,3 maka suatu kuesioner dikatakan valid sebaliknya apabila r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} 0,3 maka suatu kuesioner dikatakan tidak valid.

1) Uji Validitas Instrument Variabel Motivasi Kerja

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Instrument Variabel Motivasi Kerja (X1)

No	Pertanyaan	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	<i>Sig-2 (tailed)</i>	Keterangan
1	Apakah banyaknya tugas-tugas yang diberikan pihak perusahaan, namun Anda tetap mampu menyelesaikan dengan tepat waktu ?	0,752	0,000	Valid
2	Apakah setiap karyawan harus mampu mengikuti semua peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan ?	0,887	0,000	Valid
3	Apakah dorongan yang ada dalam diri Anda membuat Anda mampu untuk meraih cita-cita yang tinggi ?	0,909	0,000	Valid
4	Apakah banyaknya tantangan didalam pelaksanaan kerja tidak menyurutkan kemampuan Anda untuk meraih cita-cita yang tinggi ?	0,749	0,000	Valid

No	Pertanyaan	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	<i>Sig-2 (tailed)</i>	Keterangan
5	Apakah pelaksanaan kerja dilakukan sesuai dengan perencanaan yang sudah ditetapkan oleh pihak perusahaan ?	0,749	0,000	Valid
6	Apakah setiap karyawan diberikan jabatan sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kompetensinya ?	0,870	0,000	Valid
7	Apakah bekerja dengan usaha untuk maju, membuat Anda mampu membuat inovasi-inovasi baru ?	0,909	0,000	Valid
8	Apakah pemberian pelayanan yang baik terhadap pelanggan bagian dari usaha untuk maju ?	0,879	0,000	Valid
9	Apakah kesuksesan yang Anda raih disaat bekerja, bagian dari kerja sama rekan kerja yang dipilih oleh perusahaan ?	0,909	0,000	Valid
10	Apakah rekan kerja yang dipilih dapat membuat Anda semangat dalam melaksanakan pekerjaan ?	0,748	0,000	Valid
11	Apakah Anda bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan ?	0,648	0,000	Valid
12	Apakah sisa waktu yang ada, mampu Anda gunakan untuk bekerja lembur ?	0,670	0,000	Valid

Sumber : Data yang diolah 2021

Penjelasan berdasarkan Tabel 3.4 diatas, diketahui bahwa hasil pengujian instrument dari variabel motivasi kerja memiliki 12 buah pertanyaan yang keseluruhannya valid. Hal tersebut diperkuat dengan nilai koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,3 dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang berjumlah 12 buah dapat digunakan untuk penelitian.

2) Uji Validitas Instrument Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Instrument Variabel Kepuasan Kerja (X2)

No	Pertanyaan	<i>Corrected Item- Total Correlation</i>	<i>Sig-2 (tailed)</i>	Keterangan
1	Apakah gaji yang Anda terima sudah layak?	0,783	0,000	Valid
2	Apakah selain gaji, Anda menerima tunjangan lainnya ?	0,755	0,000	Valid
3	Apakah pekerjaan yang dilakukan sangat menarik dan menyenangkan ?	0,941	0,000	Valid
4	Apakah Anda diberi tanggung jawab dan kepercayaan yang penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan ?	0,884	0,000	Valid
5	Apakah rekan kerja dapat membantu Anda dalam menyelesaikan pekerjaan ?	0,691	0,000	Valid
6	Apakah rekan kerja selalu mendorong Anda didalam pelaksanaan kerja dengan tepat waktu ?	0,739	0,000	Valid
7	Apakah atasan membantu Anda apabila terdapat kesulitan dalam melakukan pekerjaan ?	0,733	0,000	Valid
8	Apakah atasan menunjukkan perhatian dan selalu memberikan nasihat ?	0,733	0,000	Valid
9	Apakah sistem promosi yang ada dilakukan secara transparan dan berdasarkan prestasi (bukan kedekatan semata) ?	0,948	0,000	Valid
10	Apakah memiliki peluang untuk meraih posisi yang lebih baik ?	0,763	0,000	Valid

Sumber : Data yang diolah 2021

Penjelasan berdasarkan Tabel 3.5 diatas, diketahui bahwa hasil pengujian instrument dari variabel kepuasan kerja memiliki 10 buah pertanyaan yang keseluruhannya valid. Hal tersebut diperkuat dengan nilai koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,3 dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan yang berjumlah 10 buah dapat digunakan untuk sebuah penelitian.

3) Uji Validitas Instrument Variabel Komitmen Organisasional

Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Instrument Variabel Komitmen Organisasional (Y)

No	Pertanyaan	<i>Corrected Item- Total Correlation</i>	<i>Sig-2 (tailed)</i>	Keterangan
1	Apakah merasa senang menjadi bagian didalam kantor tempat bekerja ?	0,860	0,000	Valid
2	Apakah Anda terlibat dalam setiap pengambilan keputusan ?	0,857	0,000	Valid
3	Apakah bila meninggalkan kantor ini, takut tidak mendapat pekerjaan ditempat lain ?	0,856	0,000	Valid
4	Apakah bekerja dikantor ini sebagai kebutuhan ?	0,886	0,000	Valid
5	Apakah bila menjadi karyawan yang setia kepada kantor merupakan tindakan yang bijaksana ?	0,857	0,000	Valid
6	Apakah berniat untuk tetap bekerja dikantor ini disepanjang karir ?	0,857	0,000	Valid

Sumber : Data yang diolah 2021

Penjelasan berdasarkan Tabel 3.6 diatas, diketahui bahwa hasil pengujian instrument dari variabel komitmen organisasional memiliki 6 buah pertanyaan yang keseluruhannya valid. Hal tersebut diperkuat dengan nilai koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,3 dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan yang berjumlah 6 buah dapat digunakan untuk sebuah penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018:45) “Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau kontruks. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu :

1. *Repeated measure* atau pengukuran ulang : disini seseorang akan disodorkan pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.
2. *One Shot* atau pengukuran sekali saja. Disini pengukurannya hanya dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha $> 0,70$.

Hasil uji reliabilitas untuk variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.7 dibawah ini:

Tabel 3.7 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N Of Item	Keterangan
Motivasi Kerja	0,952	12	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,931	10	Reliabel
Komitmen Organisasional	0,918	6	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah (2021)

Penjelasan berdasarkan Tabel 3.7 diatas, dapat diketahui bahwa hasil uji olah data yang telah dilakukan dari beberapa variabel pada penelitian ini menunjukkan hasil data konsisten dan reliabel dapat disimpulkan memiliki reliabilitas yang baik dengan nilai yang dihasilkan pada kolom *Cronbach' Alpha* lebih besar dari 0,70.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji apakah model regresi benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif. Ada tiga pengujian dalam uji asumsi klasik yang terdiri dari :

a. Uji Normalitas

Menurut Priyastama (2017:117) uji normalitas digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu maupun residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan uji histogram distribusi data dengan bentuk lonceng serta tidak miring kekanan dan kiri. Uji Probability Plot (P-Plot) dilakukan dengan cara membandingkan antara distribusi kumulatif dari data yang sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambar dari kiri ke kanan dengan garis diagonal. Uji *Kolmogroff-Smirnov* (K-S) Uji yang digunakan untuk menguji normalitas residual dengan nilai signifikan $> 0,05$ maka distribusi data adalah normal.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Rusiadi (2016:154) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independent). Dalam model regresi yang baik harusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independent. Jika terjadi korelasi maka akan terjadi masalah multikolinieritas. Dalam mengetahui pertanda itu dapat dilihat dari besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan program SPSS.

Ketentuan untuk mendeteksi multikolinieritas ada atau tidak yaitu dengan:

Apabila nilai dalam VIF (*Variance Inflation Factor*) tidak lebih dari 10 (kurang dari 10) serta nilai Tolerance tidak kurang dari 0,10 (diatas 0,10), maka model tersebut bisa dikatakan bebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Rusiadi (2016:157) uji heterokedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Apabila variance dari residul dalam satu pengamatan ke pengamatan lain tidak berubah maka hal itu disebut dengan homoskedastisitas, dan apabila berubah maka disebut dengan heteroskedastisitas. Model regresi dapat dikatakan baik apabila tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas adalah dengan Gambar *Scatterplot* yaitu apabila titik-titik membentuk pola yang teratur (gelombang, menyebar kemudian menyempit) maka dapat dikatakan terjadi Heteroskedastisitas. Uji Glejser

Gejala heterokedastisitas dapat diuji dengan menggunakan uji glejser yaitu dengan mengeres nilai *absolut residual* terhadap variabel independent. Jika variabel independent signifikan secara statistic mempengaruhi variabel dependen dengan nilai *absolute Ut* > 0,5.

3. Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2018:8) analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengukur apakah ada hubungan antara lebih dari satu variabel bebas pada variabel terikat. Dalam penelitian ini, model analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Tujuan digunakan analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional yang dapat dihitung dengan bantuan SPSS. Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y : Variabel terikat Komitmen Organisasional

a : Konstanta

b₁,b₂ : Koefisien Regresi Berganda

X₁ : Variabel bebas Motivasi Kerja

X₂ : Variabel bebas Kepuasan Kerja

ε : *Error term* (Kesalahan Penduga)

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Menurut (Ghozali, 2016:98), uji t statistik pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lainnya konstan. Uji t digunakan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (motivasi kerja dan kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (komitmen organisasional). Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

$H_0 : b_1 ; b_2 = 0$, artinya motivasi kerja dan kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan CV Honda Kita.

$H_1 : b_1 ; b_2 \neq 0$, artinya motivasi kerja dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan CV Honda Kita.

Keterangan dalam penelitian ini bahwa, nilai t_{hitung} akan di bandingkan dengan nilai t_{tabel} , pada tingkat signifikan (α)= 5%.

Kriteria penilaian hipotesis pada uji t ini adalah :

H_0 Diterima apabila : $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

H_1 Diterima apabila : $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < t_{tabel}$

b. Uji Simultan (Uji F)

Menurut (Ghozali, 2016:96) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Uji F digunakan dalam menguji pengaruh ukuran variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

$H_0 : b_1 ; b_2 = 0$, artinya motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan CV Honda Kita.

$H_1 : b_1 ; b_2 \neq 0$ artinya motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan CV Honda Kita.

Keterangan dalam penelitian ini bahwa, nilai F_{hitung} akan di bandingkan dengan nilai F_{tabel} , pada tingkat signifikan (α)= 5%

Kriteria penilaian hipotesis pada uji F ini adalah:

H_0 Diterima apabila : $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

H_1 Diterima apabila : $F_{hitung} \geq F_{tabel}$

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2016:95), koefisien determinasi R^2 pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai dari koefisien determinasi merupakan antara nol serta satu. Nilai R^2 yang kecil maksudnya keahlian variabel-variabel

independen dalam menarangkan ragam variabel dependen yang terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel dependen membagikan hampir seluruh data yang diperlukan buat memprediksi ragam variabel dependen.

Uji empiris didapat nilai adjusted R^2 negatif, hingga nilai adjusted R^2 diduga bernilai 0. Sedangkan apabila $R^2= 1$, maksudnya alterasi dari Y secara keseluruhan bisa diterangkan oleh X. Dengan kata lain apabila $R^2= 1$, hingga seluruh titik pengamatan terletak pas pada garis regresi. Dengan demikian baik ataupun buruknya sesuatu persamaan regresi ditemui oleh R^2 nya yang memiliki nilai antara nol ataupun satu.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat CV Honda Kita

CV Honda Kita adalah dealer resmi sepeda motor Honda, yang didirikan pada tanggal 1 Juni 2006 dan beralamat di Jl. Tanjung Pura Km.31 Tandam Hulu II nomor SIUP 503.570/7890/02.13/PK/X/2009. CV Honda Kita bergerak dalam bidang penjualan sepeda motor, aksesoris dan *sparepart* Honda. Dalam melayani pembelian para konsumennya, UD. Honda Kita memberikan layanan penjualan tunai maupun kredit, sehingga memudahkan konsumen dalam melakukan transaksi pembelian sepeda motor. Untuk penjualan secara kredit, pihak perusahaan melakukan kerjasama dengan beberapa *leasing company*. Di antaranya: PT. Adira Finance, PT. Federal International Finance, PT. Summit Oto Finance, PT. ITC Finance, PT. WOM Finance, dan PT. Central Santosa Finance. CV Honda Kita juga bisa melakukan proses kredit di dealer sendiri atau juga disebut Kredit Dana Sendiri (KDS) jika konsumen tersebut tempat tinggalnya berada di sekitar lokasi dealer.

2. Visi Dan Misi CV Honda Kita

Adapun visi dan misi CV Honda Kita adalah sebagai berikut:

a. Visi CV Honda Kita

Menjadi Dealer Honda dan Bengkel AHASS terpercaya di Deli Serdang dengan mengutamakan prinsip kejujuran, keramah tamahan dan pelayanan yang baik bagi kepuasan konsumen.

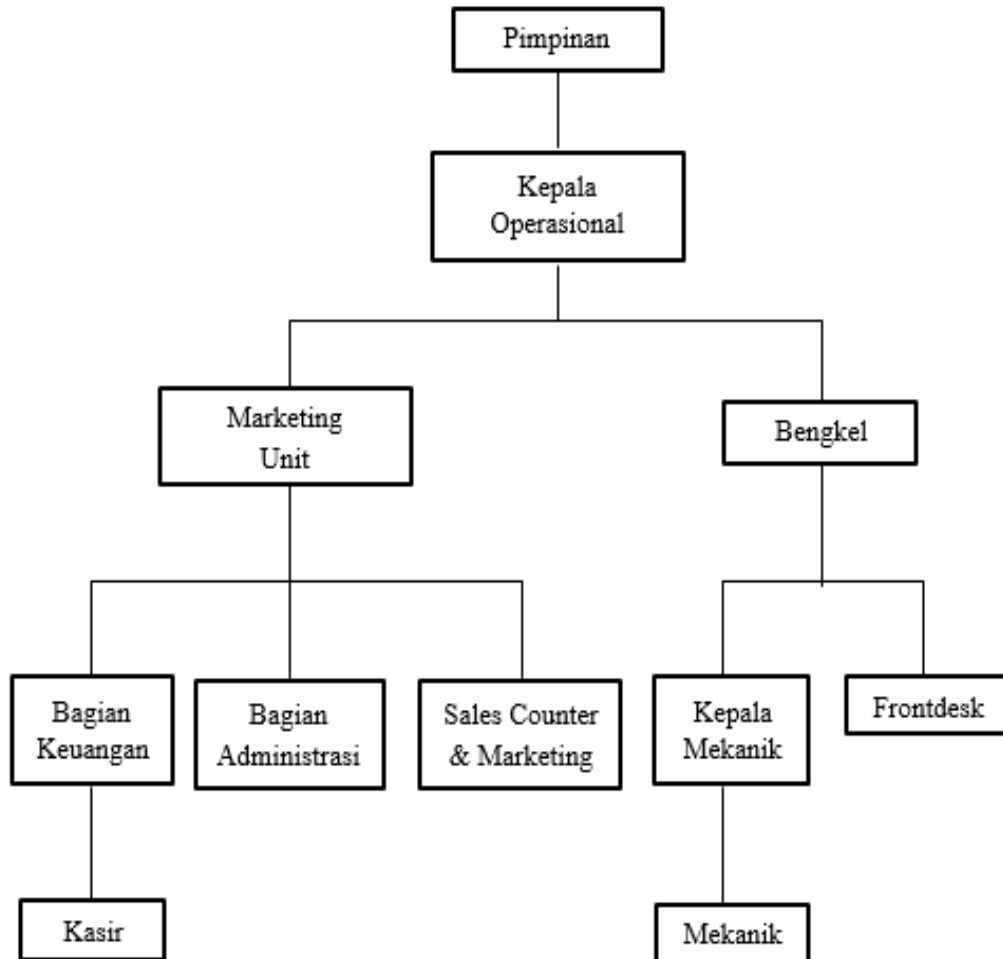
b. Misi CV Honda Kita

Memberikan pelayanan yang terbaik kepada seluruh konsumen yang datang membeli.

3. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi dapat menjamin kelancaran kerja suatu perusahaan, mutlak diperlukan adanya pembagian tugas, tanggung jawab dan wewenang secara jelas di dalam perusahaan, kesimpang siuran dalam melaksanakan pekerjaan, tanggung jawab dan wewenang masing-masing bagian dapat diatasi melalui struktur dapat dilaksanakan secara efektif terarah dan terawasi. Untuk memenuhi syarat bagi pengawasan yang baik hendaklah dalam struktur organisasi terdapat pemisah fungsi-fungsi yang diharapkan dapat mencegah timbulnya kecurangan dalam perusahaan yang dilakukan secara tepat, akan menetapkan tanggung jawab kedalam bagian-bagian tersebut.

Berikut ini adalah struktur organisasi pada CV Honda Kita dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi CV Honda Kita

Sumber : CV Honda Kita 2021

Struktur organisasi adalah suatu bagian yang dapat menunjukkan kedudukan, wewenang dan tanggung jawab dalam organisasi. Dengan adanya struktur organisasi ini diharapkan setiap bagian dapat melaksanakan tugasnya masing-masing sesuai wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Setiap organisasi harus memiliki struktur organisasi untuk menjaga keteraturan.

Uraian-uraian tugas dari setiap posisi yang terdapat pada struktur organisasi dealer CV Honda Kita adalah, sebagai berikut :

1. Pimpinan

Pimpinan bertanggung jawab sepenuhnya dan membuat keputusan atas jalannya perusahaan. Tugas-tugas yang merupakan tanggung jawab pimpinan adalah :

- a. Mengkoordinasi perusahaan.
- b. Mengawasi jalannya perusahaan.
- c. Menerima laporan dari Kepala Operasional.
- d. Membuat keputusan yang tepat demi perkembangan perusahaan.

2. Kepala Operasional

Kepala Operasional bertugas mengawasi dan memantau seluruh kegiatan kerja diperusahaan secara langsung. Kepala Operasional mengawasi dua bagian penting dari perusahaan yaitu bagian Marketing Unit dan Bagian Bengkel.

Tugas-tugas utama dari Kepala Operasional adalah :

- a. Menjalankan perintah langsung dan bertanggung jawab kepada Pimpinan.
- b. Memberi perintah langsung kepada staf-staf yang bertugas di lapangan.
- c. Mengatur jalannya proses kerja perusahaan.
- d. Menerima laporan dari pihak Marketing Unit dan Bagian Bengkel.

3. Marketing Unit

Marketing Unit merupakan bagian yang khusus melayani penjualan sepeda motor. Bagian ini terdiri dari beberapa sub bagian yaitu : Bagian Keuangan, Bagian Administrasi, *Sales Counter* dan Marketing. Biasanya merekalah yang bertugas terjun ke lapangan untuk melakukan promosi.

4. Bagian Keuangan

Bagian Keuangan melaporkan kinerja keuangan perusahaan kepada Pimpinan dan Kepala Operasional untuk membantu mereka dalam mengambil keputusan.

Tanggung jawab Bagian Keuangan adalah :

- a. Menyusun laporan keuangan dan pembukuan perusahaan.
- b. Bertanggung jawab langsung kepada Pimpinan dan Kepala Operasional.

5. Kasir

Merupakan sub bagian dari Bagian Keuangan. Kasir bertanggung jawab dalam melayani pelanggan yang akan melakukan pembayaran dan mencatat pengeluaran harian perusahaan. Tugas-tugas kasir adalah :

- a. Menerima pembayaran tunai dan kredit kendaraan bermotor.
- b. Menerima pembayaran angsuran.
- c. Mencatat semua pemasukan dan pengeluaran harian.
- d. Membuat laporan harian kepala Bagian Keuangan

6. Bagian Administrasi

Tugas penting dari Bagian Administrasi adalah :

- a. Menerbitkan faktur penjualan dan kwitansi pembelian motor.

- b. Mengurus dokumen-dokumen kepemilikan bermotor seperti Buku Servis, STNK dan BPKB.
- c. Mengurus dokumen-dokumen untuk pihak asuransi.

7. *Sales Counter* dan *Marketing*

Sales Counter dan *Marketing* termasuk bagian *Marketing Unit*. *Sales Counter* dan *Marketing* merupakan bagian yang berhadapan langsung dengan konsumen, sehingga baik buruknya citra perusahaan dipengaruhi oleh kinerja dari *Sales Counter* dan *Marketing*.

Tugas utama dari *Sales Counter* adalah:

- a. Bertugas melayani pelanggan yang berkunjung di showroom.
- b. Memberikan layanan informasi yang dibutuhkan konsumen.
- c. Menghitung persediaan sepeda motor yang masuk dan keluar.

Tugas utama dari *Marketing* adalah :

- a. Menentukan harga jual, produk yang akan dilaunching, jadwal kunjungan serta sistem promosi untuk memastikan tercapainya target penjualan.
- b. Menganalisis dan mengembangkan strategi marketing untuk meningkatkan jumlah penjualan dan layanan sesuai dengan target yang ditentukan.

8. Bengkel

Merupakan bagian yang melayani pelanggan yang ingin melakukan perawatan berkala terhadap sepeda motor yang dibeli di perusahaan maupun dibeli diluar perusahaan dengan merk Honda. Bagian bengkel juga menerima keluhan dari pelanggan akan kualitas sepeda motor yang

dibeli dan melaporkannya kepada Bagian Operasional sehingga perusahaan bisa memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan.

9. *Front Desk* Bengkel

Front Desk Bengkel bertugas melayani pelanggan yang datang untuk melakukan pembelian sparepart, oli, perawatan dan perbaikan sepeda motor, pemesanan sparepart, dan sebagainya.

Tanggung jawab dari bagian *Front Desk* bengkel adalah :

- a. Melayani pelanggan yang ingin melakukan perawatan dan perbaikan sepeda motor.
- b. Menerima keluhan dari pelanggan dan menyampaikannya kepada kepala mekanik.
- c. Memeriksa kelengkapan servis seperti buku servis berkala dan melakukan pemesanan suku cadang sepeda motor.

10. Kepala Mekanik

Kepala mekanik bertugas memimpin semua mekanik menerima tugas dari *front desk*.

Tugas penting dari seorang kepala mekanik adalah :

- a. Mengkoordinasikan tugas-tugas mekanik.
- b. Mengawasi cara kerja dan kualitas kerja dari para mekanik.
- c. Bertanggung jawab terhadap hasil kerja mekanik.

11. Mekanik

Mekanik adalah karyawan yang terlatih dan mempunyai keahlian untuk memperbaiki dan merawat sepeda motor. Tugas dari seorang mekanik

adalah merawat dan memperbaiki sepeda motor pelanggan yang bermasalah.

4. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang dilakukan pada penelitian ini sesuai dengan sampel yang digunakan terdiri dari 40 orang karyawan CV Honda Kita. Berikut ini gambaran umum dari karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, lama bekerja.

a. Karakteristik Jenis Kelamin

Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada penelitian ini terlihat pada tabel 4.1 dibawah ini.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	23	57,5%
2	Perempuan	17	42,5%
Total		40	100,0 %

Sumber: data primer yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, dapat terlihat bahwa dari 40 orang karyawan yang menjadi responden pada CV Honda Kita banyak yang berjenis kelamin laki-laki daripada perempuan. Dimana jumlah laki-laki sebanyak 23 orang responden dengan nilai persentase sebesar 57,5% sedangkan jumlah karyawan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 17 orang responden dengan nilai persentase sebesar 42,5%. Maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa karyawan CV Honda Kita yang

mendominasi adalah berjenis kelamin laki-laki. Hal tersebut dikarenakan CV Honda Kita lebih banyak membutuhkan karyawan laki-laki dibandingkan karyawan perempuan.

b. Karakteristik Usia

Adapun karakteristik responden berdasarkan usia pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.2 dibawah ini.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	17-22	15	37,5%
2	23-28	10	25,0%
3	29-34	10	25,0%
4	<35	5	12,5%
Total		40	100,0%

Sumber: data yang diolah (2021)

Pada Tabel 4.2 diatas dapat terlihat bahwa dari 40 orang karyawan yang menjadi responden pada penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat usia responden bervariasi yang berkisar antara 17-23 tahun berjumlah 15 orang responden dengan tingkat persentase sebesar 37,5%, usia antara 23-28 tahun berjumlah 10 orang responden dengan tingkat persentase sebesar 25%, usia antara 29-34 berjumlah 10 orang responden dengan tingkat persentase sebesar 25%, dan yang berusia > 35 tahun berjumlah 5 orang responden dengan tingkat persentase sebesar 12,5%. Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan CV Honda Kita mayoritas adalah berusia 17-23 tahun. Hal tersebut disebabkan tingginya pekerjaan di bidang pelayanan terhadap pelanggan yang menyebabkan Honda Kita lebih mengutamakan pekerja yang berusia muda, terampil,

cantik, dan ramah, dan mampu memenuhi keinginan pelanggan disaat datang berkunjung ke perusahaan.

c. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Adapun karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.3 dibawah ini.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	SMU/SMK	30	75,0%
2	Diploma (D3)	5	12,5%
3	Strata-1 (Sarjana)	5	12,5%
4	Strata-2 (Sarjana)	-	-
Total		40	100,0%

Sumber: data yang diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas, menunjukkan bahwa dari 40 orang responden pada penelitian ini terlihat tingkat pendidikan SMU/SMK sebanyak 30 orang responden dengan tingkat persentase sebesar 75%, karyawan yang berpendidikan Diploma (D3) sebanyak 5 orang responden dengan tingkat persentase sebesar 12,5%, dan yang berpendidikan Strata-1 (Sarjana) sebanyak 5 orang responden dengan tingkat persentase sebesar 12,5%. Dari penjelasan diatas terlihat bahwa karyawan CV Honda kita lebih banyak menerima karyawan yang memiliki pendidikan tingkat SMU/SMK yang disebabkan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan lebih banyak membutuhkan tenaga kerja dibagian mekanik dan sales.

d. Karakteristik Lama Bekerja

Adapun karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dari 40 orang responden pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.4 dibawah ini.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	1 Tahun	13	32,5%
2	1-5 Tahun	10	25,0%
3	>5 Tahun	17	42,5%
Total		40	100,0%

Sumber: data yang diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas dapat terlihat bahwa hasil penelitian dari 40 orang responden pada penelitian ini dapat diketahui bahwa rata-rata dari lamanya bekerja responden berkisar mulai dari 1 tahun sebanyak 13 orang responden dengan tingkat persentase sebesar 32,5%, karyawan dengan lama bekerja berkisar antara 1-5 tahun sebanyak 10 orang responden dengan tingkat persentase sebesar 25%, serta yang lama bekerja lebih dari 5 tahun sebanyak 17 orang responden dengan tingkat persentase sebesar 42,5%. Dari penjelasan diatas, dapat dilihat bahwa yang mendominasi lamanya karyawan bekerja adalah > 5 Tahun sebanyak 17 orang responden. Dimana, hal tersebut terlihat banyaknya karyawan yang sudah lama bekerja adalah sebagai bentuk pengabdian diri kepada perusahaan.

5. Analisis Statistik Deskripsi

Analisis statistik deskripsi digunakan untuk menggambarkan tentang ringkasan data-data penelitian. Berikut ini merupakan data statistik dari seluruh data variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.5 Deskripsi Statistik

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi_Kerja	40	24.00	58.00	48.9000	8.18316
Kepuasan_Kerja	40	21.00	49.00	41.2500	6.42012
Komitmen_Organisasi	40	13.00	30.00	24.4750	4.22439
Valid N (listwise)	40				

Sumber: data yang diolah (2021)

Berdasarkan data deskripsi statistik pada Tabel 4.5 diatas yang telah diolah adalah variabel motivasi kerja dengan sampel sebanyak 40 responden memiliki rata-rata sebesar 48,90 dengan nilai minimum sebesar 24 dan nilai maksimum sebesar 58 serta standart deviasi sebesar 8,183.

Variabel kepuasan kerja dengan sampel sebanyak 40 responden memiliki rata-rata sebesar 41,25 dengan nilai minimum sebesar 21 dan nilai maksimum sebesar 49 serta standart deviasi sebesar 6,420.

Variabel komitmen organisasional dengan sampel sebanyak 40 responden memiliki rata-rata sebesar 24,47 dengan nilai minimum sebesar 13 dan nilai maksimum sebesar 30 serta standart deviasi sebesar 4,224.

6. Penjelasan Responden atas Variabel Penelitian

a. Penjelasan Responden Variabel Motivasi Kerja (X1)

Penjelasan responden yang telah dilakukan dengan pengolahan uji data pada Variabel Disiplin pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.6 dibawah ini.

Tabel 4.6 Penjelasan Responden Variabel Motivasi Kerja (X1)

Indikator	Pertanyaan	Nilai 1		Nilai 2		Nilai 3		Nilai 4		Nilai 5		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Kerja keras	Apakah banyaknya tugas-tugas yang diberikan pihak perusahaan, namun Anda tetap mampu menyelesaikan dengan tepat waktu ?	0	0,00	1	2,5	4	10,0	22	55,0	13	32,5	40	100
	Apakah setiap karyawan harus mampu mengikuti semua peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan ?	1	2,5	1	2,5	5	12,5	22	55,0	11	27,5	40	100
Tingkat cita-cita yang tinggi	Apakah dorongan yang ada dalam diri Anda membuat Anda mampu untuk meraih cita-cita yang tinggi ?	2	5,0	1	2,5	6	15,0	18	45,0	13	32,5	40	100
	Apakah banyaknya tantangan didalam pelaksanaan kerja tidak menyurutkan skemampuan Anda untuk meraih cita-cita yang tinggi ?	0	0,00	2	5,0	4	10,0	21	52,5	13	32,5	40	100
Orientasi tugas/sasaran	Apakah pelaksanaan kerja dilakukan sesuai dengan perencanaan yang sudah ditetapkan oleh pihak perusahaan ?	0	0,00	2	5,0	5	12,5	16	40,0	17	42,5	40	100
	Apakah setiap karyawan diberikan jabatan sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kompetensinya ?	1	2,5	1	2,5	5	12,5	22	55,0	11	27,5	40	100
Usaha untuk maju	Apakah bekerja dengan usaha untuk maju, membuat Anda mampu membuat inovasi-inovasi baru ?	2	5,0	1	2,5	6	15,0	18	45,0	13	32,5	40	100
	Apakah pemberian pelayanan yang baik terhadap pelanggan bagian dari usaha untuk maju ?	1	2,5	1	2,5	5	12,5	23	57,5	10	25,0	40	100
Rekan kerja yang dipilih	Apakah kesuksesan yang Anda raih disaat bekerja, bagian dari kerja sama rekan kerja yang dipilih oleh perusahaan ?	2	5,0	1	2,5	6	15,0	18	45,0	13	32,5	40	100
	Apakah rekan kerja yang dipilih dapat membuat Anda semangat dalam melaksanakan pekerjaan ?	0	0,00	2	5,0	4	10,0	20	50,0	14	35,5	40	100
Pemanfaatan waktu	Apakah bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan ?	0	0,00	0	0,00	7	17,5	20	50,0	13	32,5	40	100
	Apakah sisa waktu yang ada, mampu Anda gunakan untuk bekerja lembur ?	0	0,00	0	0,00	7	17,5	20	50,0	13	32,5	40	100

Sumber: data yang diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas, penjelasan responden mengenai banyaknya tugas-tugas yang diberikan pihak perusahaan, namun tetap mampu menyelesaikan dengan tepat waktu sebanyak 13 orang dengan tingkat persentase sebesar 32,5% menyatakan sangat setuju, 22 orang dengan tingkat persentase sebesar 55,0% menyatakan setuju, 4 orang dengan tingkat persentase sebesar 10,0% menyatakan sangat tidak setuju, 1 orang dengan tingkat persentase sebesar 2,5% menyatakan setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden sangat setuju dalam menyelesaikan banyaknya tugas-tugas yang diberikan dengan tepat waktu.

Penjelasan responden bahwa setiap karyawan harus mampu mengikuti semua peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan sebanyak 11 orang dengan tingkat persentase sebesar 27,5% menyatakan sangat setuju, 22 orang dengan tingkat persentase sebesar 55,0% menyatakan setuju, 5 orang dengan tingkat persentase sebesar 12,5% menyatakan kurang setuju, 1 orang dengan tingkat persentase sebesar 2,5% menyatakan tidak setuju, 1 orang dengan tingkat persentase sebesar 2,5% menyatakan sangat tidak setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden sangat setuju mengikuti semua peraturan yang sudah ditentukan.

Penjelasan responden mengenai dorongan yang ada didalam diri dapat membuat untuk meraih cita-cita yang tinggi sebanyak 13 orang dengan tingkat persentase sebesar 32,5% menyatakan sangat setuju, 18 orang dengan tingkat persentase sebesar 45,0% menyatakan setuju, 6

orang dengan tingkat persentase sebesar 15,0% menyatakan kurang setuju, 1 orang dengan tingkat persentase 2,5% menyatakan tidak setuju, 1 orang dengan tingkat persentase sebesar 2,5% menyatakan sangat tidak setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden sangat setuju meraih cita-cita yang tinggi dengan adanya dorongan yang ada didalam diri responden.

Penjelasan responden mengenai banyaknya tantangan didalam pelaksanaan kerja tidak menyurutkan kemampuan untuk meraih cita-cita yang tinggi sebanyak 13 orang dengan tingkat persentase sebesar 32,5% menyatakan sangat setuju, 21 orang dengan tingkat persentase sebesar 52,5% menyatakan setuju, 4 orang dengan tingkat persentase sebesar 10,0% menyatakan kurang setuju. 2 orang dengan tingkat persentase sebesar 5,0% menyatakan tidak setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden sangat setuju bahwa banyaknya tantangan didalam pelaksanaan kerja dan tidak menyurutkan kemampuan karyawan untuk meraih cita-cita yang tinggi.

Penjelasan responden mengenai pelaksanaan kerja dilakukan sesuai dengan perencanaan yang sudah ditetapkan oleh pihak perusahaan sebanyak 17 orang dengan tingkat persentase sebesar 42,5% menyatakan sangat setuju, 16 orang dengan tingkat persentase sebesar 40,0% menyatakan setuju, 5 orang dengan tingkat persentase sebesar 12,5% menyatakan kurang setuju, 2 orang dengan tingkat persentase sebesar 5,0% menyatakan tidak setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa

responden sangat setuju dalam melakukan pelaksanaan kerja dengan perencanaan yang sudah ditetapkan oleh pihak perusahaan.

Penjelasan responden mengenai setiap karyawan diberikan jabatan sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kompetensinya sebanyak 11 orang dengan tingkat persentase sebesar 27,5% menyatakan sangat setuju, 22 orang dengan tingkat persentase sebesar 55,0% menyatakan setuju, 5 orang dengan tingkat persentase sebesar 12,5% menyatakan kurang setuju, 1 orang dengan tingkat persentase sebesar 2,5% menyatakan tidak setuju, 1 orang dengan tingkat persentase sebesar 2,5% menyatakan sangat tidak setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden sangat setuju diberikan jabatan dengan latar belakang pendidikan dan kompetensinya.

Penjelasan mengenai bekerja dengan usaha untuk maju membuat Anda mampu membuat inovasi-inovasi baru sebanyak 13 orang dengan tingkat persentase sebesar 32,5% menyatakan sangat setuju, 18 orang dengan tingkat persentase sebesar 45,0% menyatakan setuju, 6 orang dengan tingkat persentase sebesar 15,0% menyatakan kurang setuju, 1 orang dengan tingkat persentase sebesar 2,5% menyatakan tidak setuju, 2 orang dengan tingkat persentase sebesar 5,0% menyatakan sangat tidak setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden sangat setuju membuat inovasi-inovasi baru untuk usaha lebih maju.

Penjelasan mengenai pemberian pelayanan yang baik terhadap pelanggan bagian dari usaha untuk maju sebanyak 10 orang dengan tingkat persentase sebesar 25,0% menyatakan sangat setuju, 23 orang

dengan tingkat persentase sebesar 57,5% menyatakan setuju, 5 orang dengan tingkat persentase sebesar 12,5% menyatakan kurang setuju, 1 orang dengan tingkat persentase sebesar 2,5% menyatakan tidak setuju, 1 orang dengan tingkat persentase sebesar 2,5% menyatakan sangat tidak setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden sangat setuju memberikan pelayanan terhadap pelanggan.

Penjelasan mengenai kesuksesan yang diraih disaat bekerja, bagian dari kerja sama rekan kerja yang dipilih oleh perusahaan sebanyak 13 orang dengan tingkat persentase sebesar 32,5% menyatakan sangat setuju, 18 orang dengan tingkat persentase sebesar 45,0% menyatakan setuju, 6 orang dengan tingkat persentase sebesar 15,0% menyatakan kurang setuju, 1 orang dengan tingkat persentase sebesar 2,5% menyatakan tidak setuju, 2 orang dengan tingkat persentase sebesar 5,0% menyatakan sangat tidak setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden sangat setuju melakukan pekerjaan dengan cara kerja sama oleh tim.

Penjelasan mengenai rekan kerja yang dipilih dapat membuat semangat dalam melaksanakan pekerjaan sebanyak 14 orang dengan tingkat persentase sebesar 35,5% menyatakan sangat setuju, 20 orang dengan tingkat persentase sebesar 50,0% menyatakan setuju, 4 orang dengan tingkat persentase sebesar 10,0% menyatakan kurang setuju, 2 orang dengan tingkat persentase sebesar 5,0% menyatakan tidak setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden sangat setuju melakukan pekerjaan dengan kerja sama tim atau rekan kerja.

Penjelasan mengenai bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan sebanyak 13 orang dengan tingkat persentase sebesar 32,5% menyatakan sangat setuju, 20 orang dengan tingkat persentase sebesar 50,0% menyatakan setuju, 7 orang dengan tingkat persentase sebesar 17,5% menyatakan kurang setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden sangat sesuai dalam bekerja dengan waktu yang sudah ditentukan.

Penjelasan mengenai sisa waktu yang ada mampu digunakan untuk bekerja lembur sebanyak 13 orang dengan tingkat persentase sebesar 32,5% menyatakan sangat setuju, 20 orang dengan tingkat persentase sebesar 50,0% menyatakan setuju, 7 orang dengan tingkat persentase sebesar 17,5% menyatakan kurang setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden sangat setuju dalam bekerja lembur dikarenakan karyawan membutuhkan gaji tambahan untuk memenuhi perekonomian mereka.

b. Penjelasan Responden Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Penjelasan responden yang telah dilakukan dengan pengolahan uji data pada variabel Kepuasan Kerja pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.7 dibawah ini.

Tabel 4.7 Penjelasan Responden Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Indikator	Pertanyaan	Nilai 1		Nilai 2		Nilai 3		Nilai 4		Nilai 5		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Gaji	Apakah gaji yang diterima sudah layak ?	0	0,00	2	5,0	6	15,0	22	55,0	10	25,0	40	100
	Selain gaji, apakah menerima tunjangan lainnya ?	0	0,00	0	0,00	3	7,5	21	52,5	16	40,0	40	100
Pekerjaan itu sendiri	Apakah pekerjaan yang dilakukan sangat menarik dan menyenangkan ?	0	0,00	3	7,5	5	12,5	18	45,0	14	35,0	40	100
	Apakah diberi tanggung jawab dan kepercayaan yang penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan ?	1	2,5	2	5,0	5	12,5	18	45,0	14	35,0	40	100

Indikator	Pertanyaan	Nilai 1		Nilai 2		Nilai 3		Nilai 4		Nilai 5		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Rekan kerja	Apakah rekan kerja dapat membantu Anda dalam menyelesaikan pekerjaan ?	0	0,00	2	5,0	2	5,0	24	60,0	12	30,0	40	100
	Apakah rekan kerja selalu mendorong Anda didalam pelaksanaan kerja dengan tepat waktu ?	0	0,00	0	0,00	3	7,5	21	52,5	16	40,0	40	100
Atasan	Apakah atasan membantu Anda apabila terdapat kesulitan dalam melakukan pekerjaan ?	0	0,00	0	0,00	3	7,5	22	55,0	15	37,5	40	100
	Apakah atasan menunjukkan perhatian dan selalu memberikan nasihat ?	0	0,00	0	0,00	3	7,5	22	55,0	15	37,5	40	100
Promosi	Apakah sistem promosi yang ada dilakukan secara transparan dan berdasarkan prestasi (bukan kedekatan semata) ?	0	0,00	3	7,5	5	12,5	19	47,5	13	32,5	40	100
	Apakah memiliki peluang untuk meraih posisi yang lebih baik ?	1	2,5	1	2,5	5	12,5	26	65,0	7	17,5	40	100

Sumber: data yang diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas penjelasan responden mengenai gaji yang diterima apakah sudah layak sebanyak 10 orang dengan tingkat persentase sebesar 25,0% menyatakan sangat setuju, 22 orang dengan tingkat persentase sebesar 55,0% menyatakan setuju, 6 orang dengan tingkat persentase sebesar 15,0% menyatakan kurang setuju, 2 orang dengan tingkat persentase sebesar 5,0% menyatakan tidak setuju. Hal tersebut menunjukkan karyawan sangat setuju bahwa gaji yang diterima oleh responden harus layak sesuai dengan jeni pekerjaan yang diterima.

Penjelasan mengenai selain gaji, anda menerima tunjangan lainnya sebanyak 16 orang dengan tingkat persentase sebesar 40,0% menyatakan sangat setuju, 21 orang dengan tingkat persentase sebesar 52,5% menyatakan setuju, 3 orang dengan tingkat persentase 7,5% menyatakan kurang setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden sangat setuju dalam pemberian tunjangan lain selain gaji.

Penjelasan mengenai apakah pekerjaan yang dilakukan sangat menarik dan menyenangkan sebanyak 14 orang dengan tingkat persentase sebesar 35,0% menyatakan sangat setuju, 18 orang dengan tingkat persentase sebesar 45,0% menyatakan setuju, 5 orang dengan tingkat persentase sebesar 12,5% menyatakan kurang setuju, 3 orang dengan tingkat persentase sebesar 7,5% menyatakan tidak setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan sangat setuju pekerjaan yang dilakukan dapat menyenangkan dalam kemampuan yang dimiliki karyawan.

Penjelasan mengenai apakah diberi tanggung jawab dan kepercayaan yang penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan sebanyak 14 orang dengan tingkat persentase sebesar 35,0% menyatakan sangat setuju, 18 orang dengan tingkat persentase sebesar 45,0% menyatakan setuju, 5 orang dengan tingkat persentase sebesar 12,5% menyatakan kurang setuju, 2 orang dengan tingkat persentase sebesar 5,0% menyatakan tidak setuju, 1 orang dengan tingkat persentase sebesar 2,5% menyatakan sangat tidak setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden diberi tanggung jawab dan kepercayaan sangat setuju terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Penjelasan mengenai apakah rekan kerja dapat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan sebanyak 12 orang dengan tingkat persentase sebesar 30,0% menyatakan sangat setuju, 24 orang dengan tingkat persentase sebesar 60,0% menyatakan setuju, 2 orang dengan tingkat persentase sebesar 5,0% menyatakan kurang setuju, 2 orang dengan

tingkat persentase sebesar 5,0% menyatakan tidak setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa rekan kerja sangat setuju membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Penjelasan mengenai apakah rekan kerja selalu mendorong didalam pelaksanaan kerja dengan tepat waktu sebanyak 16 orang dengan tingkat persentase sebesar 40,0% menyatakan sangat setuju, 21 orang dengan tingkat persentase 52,5% menyatakan setuju, 7 orang dengan tingkat persentase sebesar 7,5% menyatakan kurang setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa rekan kerja sangat setuju dalam mendorong melakukan pelaksanaan kerja dengan tepat waktu.

Penjelasan mengenai apakah atasan membantu apabila terdapat kesulitan dalam melakukan pekerjaan sebanyak 15 orang dengan tingkat persentase sebesar 37,5% menyatakan sangat setuju, 22 orang dengan tingkat persentase sebesar 55,0% menyatakan setuju, 3 orang dengan tingkat persentase sebesar 7,5% menyatakan kurang setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa atasan sangat setuju dalam membantu apabila terdapat kesalahan dalam pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan.

Penjelasan mengenai apakah atasan menunjukkan perhatian dan selalu memberikan nasihat sebanyak 15 orang dengan tingkat persentase sebesar 37,5% menyatakan sangat setuju, 22 orang dengan tingkat persentase sebesar 55,0% menyatakan setuju, 3 orang dengan tingkat persentase sebesar 7,5% menyatakan kurang setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa atasan kurang menunjukkan perhatian dan kurang memberikan nasihat.

Penjelasan mengenai apakah sistem promosi yang ada dilakukan secara transparan dan berdasarkan prestasi (bukan kedekatan semata) sebanyak 13 orang dengan tingkat persentase sebesar 32,5% menyatakan sangat setuju, 19 orang dengan tingkat persentase sebesar 47,5% menyatakan setuju, 5 orang dengan tingkat persentase sebesar 12,5% menyatakan kurang setuju, 3 orang dengan tingkat persentase sebesar 7,5% menyatakan tidak setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa sistem promosi dilakukan sangat setuju dilakukan secara transparan berdasarkan prestasi.

Penjelasan mengenai apakah memiliki peluang untuk meraih posisi yang lebih baik sebanyak 7 orang dengan tingkat persentase sebesar 17,5% menyatakan sangat setuju, 26 orang dengan tingkat persentase sebesar 65,0% menyatakan setuju, 5 orang dengan tingkat persentase sebesar 12,5% menyatakan kurang setuju, 1 orang dengan tingkat persentase sebesar 2,5% menyatakan tidak setuju, 1 orang dengan tingkat persentase sebesar 2,5% menyatakan sangat tidak setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan sangat setuju terhadap peluang yang diberikan untuk meraih posisi yang lebih baik.

c. Penjelasan Responden Variabel Komitmen Organisasional (Y)

Penjelasan responden yang telah dilakukan dengan pengolahan uji data pada variabel Komitmen Organisasional pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.8 dibawah ini.

Tabel 4.8 Penjelasan Responden Variabel Komitmen Organisasional (Y)

Indikator	Pertanyaan	Nilai 1		Nilai 2		Nilai 3		Nilai 4		Nilai 5		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Komitmen afeksi	Apakah anda merasa senang menjadi bagian didalam kantor tempat bekerja ?	2	5,0	1	2,5	7	17,5	15	37,5	15	37,5	40	100
	Apakah anda terlibat dalam setiap pengambilan keputusan ?	0	0,00	0	0,00	7	17,5	19	47,5	14	35,0	40	100
Komitmen lanjutan	Apakah bila anda meninggalkan kantor ini, takut tidak mendapat pekerjaan ditempat lain ?	1	2,5	1	2,5	5	12,5	23	57,5	10	25,0	40	100
	Apakah bekerja dikantor ini sebagai kebutuhan ?	2	5,0	1	2,5	4	10,0	19	47,5	14	35,0	40	100
Komitmen normative	Apakah bila menjadi karyawan yang setia kepada kantor merupakan tindakan yang bijaksana ?	0	0,00	0	0,00	7	17,5	19	47,5	14	35,0	40	100
	Apakah berniat untuk tetap bekerja dikantor ini disepanjang karir ?	0	0,00	0	0,00	7	17,5	19	47,5	14	35,0	40	100

Sumber : data yang diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas, penjelasan mengenai apakah anda merasa senang menjadi bagian didalam kantor tempat bekerja sebanyak 15 orang dengan tingkat persentase sebesar 37,5% menyatakan sangat setuju, 15 orang dengan tingkat persentase sebesar 37,5% menyatakan setuju, 7 orang dengan tingkat persentase sebesar 17,5% menyatakan kurang setuju, 1 orang dengan tingkat persentase sebesar 2,5% menyatakan tidak setuju, 2 orang dengan tingkat persentase sebesar 5,0% menyatakan sangat tidak setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden sangat setuju menjadi bagian didalam kantor tempat bekerja.

Penjelasan mengenai apakah terlibat dalam setiap pengambilan keputusan sebanyak 14 orang menyatakan dengan tingkat persentase sebesar 35,0% menyatakan sangat setuju, 19 orang dengan tingkat

persentase sebesar 47,5% menyatakan setuju, 7 orang dengan tingkat persentase sebesar 17,5% menyatakan kurang setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden sangat setuju jika diberikan kesempatan berpendapat didalam setiap pengambilan keputusan.

Penjelasan mengenai apakah bila meninggalkan kantor ini, takut tidak mendapat pekerjaan ditempat lain sebanyak 10 orang dengan tingkat persentase sebesar 25,0% menyatakan sangat setuju, 23 orang dengan tingkat persentase sebesar 57,5% menyatakan setuju, 5 orang dengan tingkat persentase sebesar 12,5% menyatakan kurang setuju, 1 orang dengan tingkat persentase sebesar 2,5% menyatakan tidak setuju, 1 orang dengan tingkat persentase sebesar 2,5% menyatakan sangat tidak setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa bila responden meninggalkan kantor ini, sangat takut tidak mendapat pekerjaan ditempat lain.

Penjelasan mengenai apakah bekerja dikantor ini sebagai kebutuhan sebanyak 14 orang dengan tingkat persentase sebesar 35,0% menyatakan sangat setuju, 19 orang dengan tingkat persentase sebesar 47,5% menyatakan setuju, 4 orang dengan tingkat persentase sebesar 10,0% menyatakan kurang setuju, 1 orang dengan tingkat persentase sebesar 2,5% menyatakan tidak setuju, 2 orang dengan tingkat persentase sebesar 5,0% menyatakan sangat tidak setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden sangat setuju bekerja dikantor ini sebagai kebutuhan.

Penjelasan mengenai apakah bila menjadi karyawan yang setia kepada kantor merupakan tindakan yang bijaksana sebanyak 14 orang dengan tingkat persentase sebesar 35,0% menyatakan sangat setuju, 19

orang dengan tingkat persentase sebesar 47,5% menyatakan setuju, 7 orang dengan tingkat persentase sebesar 7,5% menyatakan kurang setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa menjadi karyawan yang setia kepada kantor merupakan tindakan yang bijaksana.

Penjelasan mengenai apakah berniat untuk tetap bekerja dikantor ini sepanjang karir sebanyak 14 orang dengan tingkat persentase sebesar 35,0% menyatakan sangat setuju, 19 orang dengan tingkat persentase sebesar 47,5% menyatakan setuju, 7 orang dengan tingkat persentase sebesar 17,% menyatakan kurang setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden sangat setuju berniat untuk bekerja dikantor sepanjang karir.

B. Uji Asumsi Klasik

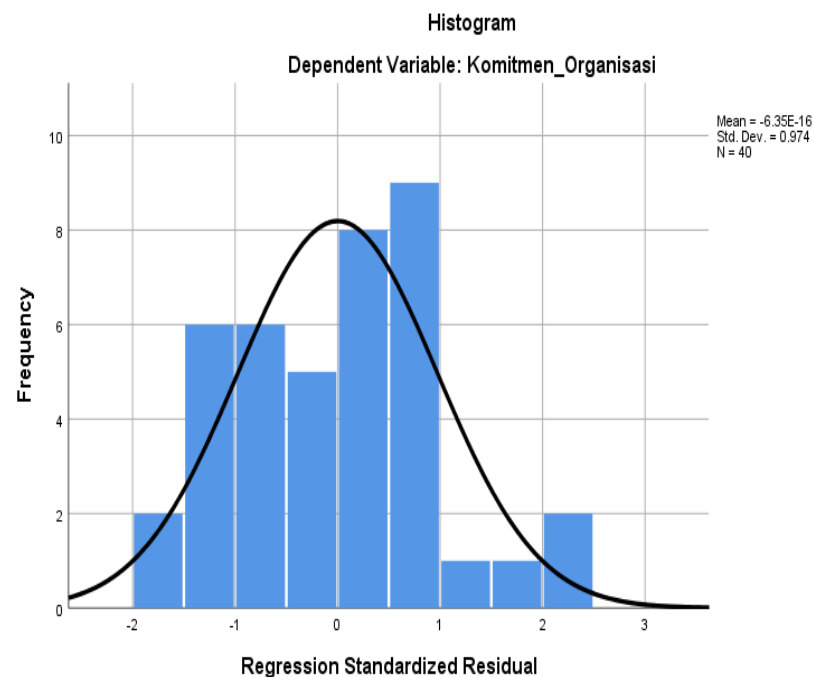
Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji apakah model regresi benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif. Ada tiga pengujian dalam uji asumsi klasik yang terdiri dari :

1. Uji Normalitas

Menurut Priyastama (2017:117) uji normalitas digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu maupun residual memiliki distribusi normal.

a. Uji Histogram

Data yang dikatakan normal apabila bentuk kurva terdapat kemiringan yang seimbang atau garis yang membentuk sebuah lonceng ditengah. Data yang dikatakan tidak normal apabila garis membentuk lonceng serta miring kekanan dan kiri. Dapat dilihat pada gambar 4.2 dibawah ini :



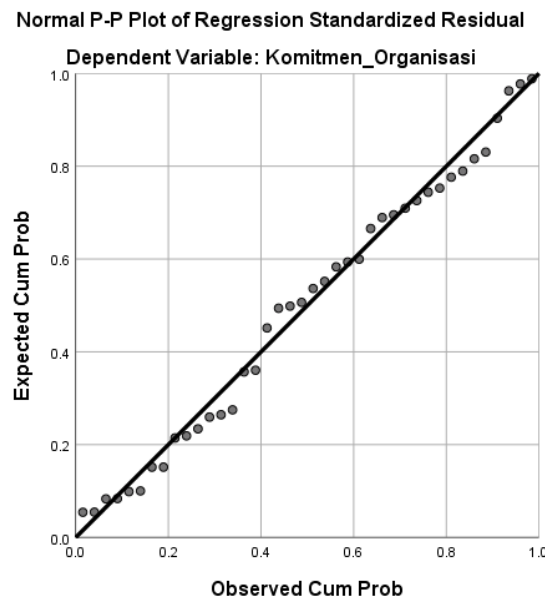
Gambar 4.2 Hasil Uji Histogram

Sumber : data yang diolah (2021)

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, dapat dilihat bahwa gambar pada garis yang berbentuk lonceng, terlihat tidak melenceng ke kanan ataupun ke kiri. Untuk itu, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Probability Plot (P-Plot)

Hasil uji olah data dalam pengujian probability plot pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar 4.3 dibawah ini.



Gambar 4.3 Hasil Uji Probability Plot
Sumber : data yang diolah (2021)

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, terlihat dapat menjelaskan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan tidak ada yang jauh dari garis tersebut, dapat dinyatakan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Kolmogorof-Smirnov (K-S)

Uji yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogorof-Smirnov (K-S). Uji Kolmogorof-Smirnov dapat dilihat dari :

- 1) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data tidak normal.
- 2) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$ maka distribusi data adalah normal.

Hasil yang dilakukan pada pengujian ini dapat dilihat pada Tabel 4.9 dibawah ini.

Tabel 4.9 Hasil Uji *Kolmogrof-Smirnov*

One-Sample Kolmogrof-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.50304469
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.080
	Positive	.080
	Negative	-.069
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : data yang diolah 2021

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas, terlihat bahwa hasil pengujian olah data dari uji normalitas *Kolmogrov-Smirnov* dapat memberikan hasil nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Data tersebut dapat dinyatakan berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah pada pengujian model regresi dapat ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen (bebas). Pengujian tersebut dapat dilihat pada nilai Tolerance tidak kurang dari 0,10 (diatas 10) serta nilai VIF (*Variance Inflation Factor*)

tidak lebih dari 10 (kurang dari 10). Untuk itu, hasil pengujian tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.10 dibawah ini.

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.160	2.748		.786	.437		
	Motivasi_Kerja	.231	.081	.447	2.866	.007	.389	2.568
	Kepuasan_Kerja	.267	.103	.406	2.602	.013	.389	2.568

a. Dependent Variable: Komitmen_Organisasi

Sumber: data yang diolah (2021)

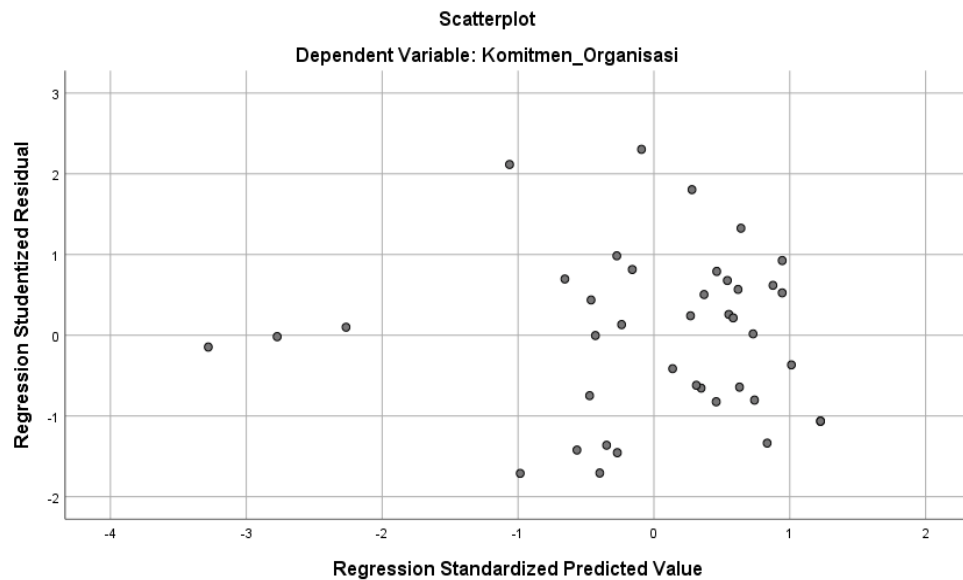
Berdasarkan Tabel 4.10 di atas, hasil uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai variabel $X_1 = 0,389$ dan $X_2 = 0,389$ lebih besar dari nilai 0.10, sedangkan nilai VIF setiap variabel bebas $X_1 = 2,568$ dan $X_2 = 2,568$ lebih kecil dari nilai 10. Maka dapat disimpulkan terbebas dari multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan variance dari residual dari suatu pengamatan lain. Apabila variance dari residul dalam satu pengamatan ke pengamatan lain tidak berubah maka hal itu disebut dengan homoskedastisitas, dan apabila berubah maka disebut dengan heteroskedastisitas. Model regresi dapat dikatakan baik apabila tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara yang dapat digunakan dalam mengetahui heteroskedastisitas ada atau tidak dalam suatu penelitian adalah :

a. Gambar *Scatterplot*

Uji Heterokedastisitas yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan metode *Scatterplot* dapat dilihat pada gambar 4.4 di bawah ini.



Gambar 4.4 Hasil Uji *Scatterplot*
Sumber: data yang diolah (2021)

Gambar 4.4 diatas, menjelaskan bahwa hasil pengujian dari uji Heterokedastisitas dengan metode *Scatterplot*, dapat menunjukkan data menyebar tidak beraturan dan tidak membentuk suatu pola tertentu dan menjauhi titik 0. Hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa data yang dihasilkan terbebas dari heterokedastisitas.

b. Uji Glejser

Pada uji Heterokedastisitas yang dilakukan pada peneitian ini menggunakan metode glejser dapat dilihat pada Tabel 4.11 dibawah ini.

Tabel 4.11 Hasil Uji Heterokedastisitas dengan Metode Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.818	1.569		.522	.605
	Motivasi_Kerja	-.036	.046	-.200	-.774	.444
	Kepuasan_Kerja	.071	.059	.313	1.212	.233
a. Dependent Variable: abs						

Sumber : data yang diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.11 diatas, dapat dijelaskan bahwa hasil pengujian Heterokedastisitas dengan metode glejser menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel Motivasi Kerja sebesar $0,444 > 0,05$ dan nilai variabel Kepuasan Kerja sebesar $0,233 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian tidak terjadi Heterokedastisitas.

C. Hasil Analisis Data Penelitian

1. Model Penelitian

Model penelitian yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Model penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada atau tidak pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Maka, untuk mengetahui model tersebut digunakan analisa regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 4.12 dibawah ini.

Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.160	2.748		.786	.437
	Motivasi_Kerja	.231	.081	.447	2.866	.007
	Kepuasan_Kerja	.267	.103	.406	2.602	.013

a. Dependent Variable: Komitmen_Organisasi

Sumber : data yang diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas, hasil pengujian uji koefisien regresilinier berganda menunjukkan bahwa nilai yang terdapat pada kolom *Unstandardized Coefficients* pada kolom B menunjukkan adanya persamaan regresi linier berganda, yaitu :

$$Y = 2,160 + 0,231 X_1 + 0,267 X_2 + \epsilon$$

Pada persamaan linier berganda diatas dapat diuraikan secara jelas bahwa nilai konstanta (a) sebesar 2,160 yang berarti jika tidak ada variabel Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja, maka nilai Komitmen Organisasional sebesar 2,160 satuan. Selanjutnya variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,231 bernilai positif yang berarti bahwa setiap kenaikan variabel Motivasi Kerja sebesar 1 satuan, maka nilai Komitmen Organisasional akan naik sebesar 0,231 satuan dengan asumsi variabel yang lain tetap. Selanjutnya variabel Kepuasan Kerja (X2) sebesar 0,267 bernilai positif yang berarti setiap kenaikan variabel Kepuasan Kerja sebesar 1 satuan, maka nilai Komitmen Organisasional akan naik sebesar 0,267 satuan dengan asumsi variabel yang lain tetap.

2. Uji Hipotesis

a. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

$H_0 : b_1 ; b_2 = 0$ artinya motivasi kerja dan kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan CV Honda Kita.

$H_1 : b_1 ; b_2 \neq 0$, artinya motivasi kerja dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan CV Honda Kita.

Keterangan dalam penelitian ini bahwa nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , pada tingkat signifikan (α) = 5%.

Kriteria penilaian hipotesis pada uji t ini adalah :

H_0 Diterima apabila : $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

H_1 Diterima apabila : $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{tabel} < t_{hitung}$

Uji parsial (Uji t) pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.13 dibawah ini :

Tabel 4.13 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.160	2.748		.786	.437
	Motivasi_Kerja	.231	.081	.447	2.866	.007
	Kepuasan_Kerja	.267	.103	.406	2.602	.013

a. Dependent Variable: Komitmen_Organisasi

Sumber : data yang diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.13 diatas, hasil pengolahan data dari uji t dapat dilihat bahwa nilai t_{tabel} untuk komitmen organisasional 0,05 pada derajat bebas $(df) = n - k = 40 - 3 = 37$ adalah 2,02619. Dapat disimpulkan hasil pengujian olah data dari uji t menunjukkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan dari Tabel 4.13 diatas, bahwa variabel motivasi kerja memiliki t_{hitung} sebesar 2,866 dan t_{tabel} sebesar 2,02619 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,866 > 2,02619$) dengan sig. $0,007 < 0,05$ sehingga hasil penelitian menerima H_1 . Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional (Y) karyawan CV Honda Kita.
2. Berdasarkan dari Tabel 4.13 diatas, bahwa variabel kepuasan kerja memiliki t_{hitung} sebesar 2,602 dan t_{tabel} sebesar 2,02619 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,602 > 2,02619$) dengan sig. $0,013 < 0,05$ sehingga hasil penelitian menerima H_1 . Dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional (Y) karyawan CV Honda Kita.

b. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan dalam menguji pengaruh ukuran variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

$H_0 : b_1 ; b_2 = 0$ artinya motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan CV Honda Kita.

$H_1 : b_1; b_2 \neq 0$ artinya motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan CV Honda Kita.

Keterangan dalam penelitian ini bahwa nilai F_{hitung} akan di bandingkan dengan nilai F_{tabel} , pada tingkat signifikan (α)= 5%

Kriteria penilaian hipotesis pada uji F ini adalah:

H_0 Diterima apabila : $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

H_1 Diterima apabila : $F_{hitung} \geq F_{tabel}$

Uji simultan (Uji F) pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.14 dibawah ini :

Tabel 4.14 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	451.631	2	225.815	34.194	.000 ^b
	Residual	244.344	37	6.604		
	Total	695.975	39			
a. Dependent Variable: Komitmen_Organisasi						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Motivasi_Kerja						

Sumber : data yang diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.14 diatas, hasil pengolahan data dari uji F dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar 34,194 pada derajat bebas (df_1) = $k - 1 = 3 - 1 = 2$, dengan derajat bebas (df_2) = $n - k = 40 - 3 = 37$, dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel, maka nilai F_{tabel} pada taraf kepercayaan signifikan 0,05 adalah 3,25 dengan demikian hasil perhitungan SPSS diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($34,194 > 3,25$) dengan Sig. $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima. Dimana

variabel motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional (Y) karyawan CV Honda Kita.

3. Koefisien Determinasi R^2

Koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mengetahui berapa jumlah nilai yang dihasilkan variabel dependen. Dimana $0 < R^2 < 1$. Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik pula kemampuan dalam menerangkan variabel terikat.

Tabel 4.15 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806 ^a	.649	.630	2.56980
a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Motivasi_Kerja				
b. Dependent Variable: Komitmen_Organisasi				

Sumber : data yang diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.15 diatas, nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,630. Sehingga menunjukkan bahwa 63% variabel komitmen organisasional (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi Kerja (X1) dan variabel Kepuasan Kerja (X2) sedangkan sisanya 37% merupakan variabel-variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini, seperti komunikasi, pelatihan kerja dan lain-lain. Dimana komunikasi yang kurang juga dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasional dan pelatihan kerja yang tidak dilakukan juga dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

D. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil pengujian uji t secara parsial, dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} dari variabel motivasi kerja sebesar 2,866 dengan nilai signifikan 0,007 sehingga dapat disimpulkan t_{hitung} adalah 2,866 dan t_{tabel} sebesar 2,02619. Hasil dari uji tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,866 > 2,02619$). Terlihat dari signifikannya nilai signifikan sebesar 0,007 lebih kecil dari 0,05. Dari hasil perhitungan baik melalui t_{hitung} maupun signifikannya, menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini diterima, sehingga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan CV Honda Kita. Hipotesis pada penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasional karyawan CV Honda Kita memiliki hasil yang sama dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan CV Honda Kita.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sudewa dan Riana (2020) tentang “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja dan Terhadap Komitmen Organisasional Pada Hotel Vinesa Ubud” dimana hasil penelitian ini variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional Pada Hotel Vinesa Ubud.

Menurut Kasmir (2016:190) motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan membuat karyawan menjadi betah dan semangat

dalam bekerja. Karyawan yang bersemangat dalam bekerja akan memberikan rasa keterikatan didalam perusahaan. Jika karyawan mempunyai rasa keterikatan didalam perusahaan, maka karyawan akan memilih untuk tetap bertahan didalam perusahaan tersebut. Pendapat yang diungkapkan oleh Kasmi sejalan dengan hasil dalam penelitian ini, dimana motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan CV Honda Kita.

Latar belakang permasalahan pada penelitian ini juga sejalan dengan pembahasan tentang motivasi kerja adalah kurangnya motivasi dalam bentuk arahan dari pimpinan dalam pelaksanaan kerja serta kurang terjalinnya hubungan antara atasan dan bawahan yang dapat menimbulkan karyawan selalu mengambil keputusan sendiri dalam melakukan pekerjaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kurangnya motivasi yang ada didalam diri karyawan akan mengakibatkan hasil kerja yang dilakukan kurang memuaskan.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil pengujian uji t secara parsial, dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} dari variabel kepuasan kerja sebesar 2,602 dengan nilai signifikan 0,013 sehingga dapat disimpulkan t_{hitung} adalah 2,602 dan t_{tabel} sebesar 2,02619. Hasil uji tersebut menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,602 > 2,02619$) dengan $sig. 0,013 < 0,05$. Jadi hasil perhitungan melalui t_{hitung} maupun signifikannya, menunjukkan bahwa hipotesis pada penelitian ini diterima. Sehingga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan CV Honda Kita. Hipotesis pada penelitian ini

menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasional karyawan CV Honda Kita memiliki hasil yang sama dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan CV Honda Kita.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putra dan Wibawa (2019) tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Organisasional, dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan” dimana pada penelitian ini variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Menurut Kasmir (2016:192) kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Karyawan yang memiliki rasa puas terhadap apa yang dikerjakan, maka karyawan tersebut tidak akan meninggalkan perusahaan. Hal ini terjadi karena apa yang diinginkan karyawan sudah terpenuhi. Sehingga karyawan tidak akan pernah berpikir untuk meninggalkan perusahaan tersebut. Pendapat yang diungkapkan oleh Kasmir sejalan dengan hasil dalam penelitian ini, dimana kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan CV Honda Kita.

Latar belakang permasalahan pada penelitian ini sejalan dengan pembahasan tentang permasalahan kepuasan kerja yang disebabkan beban kerja yang tidak sesuai dengan besaran gaji yang diterima oleh karyawan, serta kurangnya pemberian apresiasi terhadap hasil kerja karyawan. Hal

tersebut mengakibatkan karyawan kurang merasakan kepuasan dalam melakukan pekerjaan sehingga karyawan bekerja dengan seadanya saja.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan dari berbagai teori dan penelitian terdahulu yang ada, hasil penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap komitmen organisasional karyawan CV Honda Kita. Hal ini terlihat pada pengolahan data dari uji F dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar 34,194 dan nilai F_{tabel} pada taraf kepercayaan signifikan 0,05 adalah 3,25. Dengan demikian hasil perhitungan SPSS diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($34,194 > 3,25$) dengan $Sig.$ $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima. Dimana variabel motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional (Y) karyawan CV Honda Kita.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang telah dilakukan untuk menguji dan mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan CV Honda Kita.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan penelitian ini sebagai berikut:

1. Hasil pengujian penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel bebas (Motivasi Kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Komitmen Organisasional) CV Honda Kita.
2. Hasil pengujian penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel bebas (Kepuasan Kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Komitmen Organisasional) CV Honda Kita.
3. Hasil pengujian penelitian secara simultan menunjukkan bahwa variabel bebas (Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Komitmen Organisasional) CV Honda Kita. Dan nilai koefisien determinasi sebesar 63% dan sisanya sebesar 37% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat peneliti berikan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Disarankan agar pemimpin CV Honda Kita untuk terus memotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan memberikan arahan-arahan yang dapat membangun semangat kerja karyawan dalam pelaksanaan kerja, memberikan apresiasi dan reward terhadap karyawan yang berprestasi.
2. Disarankan kepada CV Honda Kita agar lebih memperhatikan kepuasan kerja karyawan dengan menetapkan sistem kerja yang sesuai terhadap pemberian gaji yang setara dengan jenis posisi jabatan dan tingkat kesulitan kerja yang diperintahkan. Menetapkan jenjang karier yang pasti terhadap peningkatan posisi jabatan yang diberikan kepada para karyawan.
3. Disarankan kepada CV Honda kita untuk terus mempertahankan komitmen organisasional dengan meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan sehingga komitmen organisasional perusahaan dapat berjalan lebih optimal. Semakin meningkatnya komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan maka akan dapat menjaga stabilitas perusahaan serta akan lebih mudah mencapai target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Kunststoffe International*, 106 (12), 16–21.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Anwar, Y., Zarzani, T. R., Halawa, F., & Fauzi, T. M. (2021). *Enhance of Legal Protection the Health Outsourcing Workers in Health Law Number 36 of 2009*. Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences, 4(3), 4685-4696.
- Bella Sinta Ritonga. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- Edison. E. et. all. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Bandung: CV Alfabet.
- Fitrianto, B., Zarzani, T. R., & Simanjuntak, A. (2021). *Analisa Ilmu Hukum Terhadap Kajian Normatif Kebenaran dan Keadilan*. Soumatera Law Review, 4(1), 93-103.
- Ghozali. Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hartatik, I. P. (2018). *Mengembangkan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Isnanto. I. D & Dewi. G. A. M (2020). *Pengaruh Keadilan Organisasi, Budaya Organisasi dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan*. Jurnal Universitas Udayana.
- Kasmir, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Cetakan ke-1. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Lestari. R. & Ilyas. Y. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dinas Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Bogor*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol.1. No.2
- Mahiri, E. A. (2016). *Pengaruh Pendelegasian Wewenang dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Majalengka*. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi.

- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Muliani, Ni Made. 2016. *Pengaruh Penempatan dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Agung Putra Apartment Bali*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Denpasar.
- Priyastama, Romie. 2017. *Buku Sakti Kuasai SPSS Pengolahan Data & Analisis Data*. Yogyakarta : PT. Anak Hebat Indonesia.
- Pramono, C. (2018). Pengaruh Suku Bunga, Struktur Aktiva Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Struktur Modal Dengan Moderasi Profitabilitas Pada Perusahaan Sektor Aneka Industri Di Bursa Efek Indonesia. *JUMANT*, 7(1), 45-56.
- Prof. Dr. Wibowo, SE. M. Phil. (2019). *Manajemen Kinerja-Edisi Kelima*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Rumangkit. S. & Hohalongan. J. (2019). *Person Organization Fit, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional*. *Jurnal TECHNOBIZ*. Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya, Bandar Lampung.
- Rusiadi, Subiantoro, N., & Hidayat, R. (2016) *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS. Eviews, Amos, Listrel*. Medan. USU Press
- Saputra. M. A & Wibawa. A. M (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Organisasional Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.
- Sari, Oxy Rindiantika dan Susilo, Heru (2018) *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PTPN X Unit Usaha Pabrik Gula*, *Jurnal Administrasi Bisnis(JAB)* 64(1):28-35.
- Sari. N. A dan Isma. S. Z (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Hotel Grand Fatma Tenggarong*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- Sarinah dan Mardalena. 2017. *Pengantar Manajemen*. Cetakan Pertama. Deepublish, Yogyakarta:
- Siregar & Syofian. (2016). *Statistika Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. In *Statistika Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*.

Sisca *et. all.* (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis.

Siwi, G. A., & Tewal, B. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Manado*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 617–626.

- Sudewa, A. A. G. A., & Riana, I. G. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Hotel Visesa Ubud*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 9(2), 8.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&d*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, D. (2018). *Metode penelitian kuantitatif , kualitatif dan R & D*. In Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Research Methods Quantitative, Qualitative, and R&D*. In Bandung: Alfabeta.
- Supartha, W., dan Asih, D.(2017). *Pengantar Perilaku Organisasi, Teori, Kasus dan Aplikasi Penelitian*. Denpasar: CV Setia Bakti.
- Suparyadi, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Suputra, I. D. N. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 7(9), 4628.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy.(2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Tania, A., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pt . Dai Knife Di Surabaya*. 1(3).
- Triatna, C. (2016). *Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Wibowo, I Gede Putro., Gege Riaana., dan Made Surya Putra. 2015. *Pengaruh Stress Kerja dan Komitmen Organisasional Karyawan*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udaya, 4(2): 125-145.
- Widodo, W. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wijaya, C., & Rifa'i, M. (2016). *Dasar-dasar manajemen: mengoptimalkan pengelolaan organisasi secara efektif dan efisien*. Perdana Publishing, Medan
- Yasmirah, Y., Halawa, F., Tandiono, S., & Zarzani, T. R. (2021). Criminal Acts of Corruption Procurement of Goods and Services of Local Governments through Electronic Procurement Services (LPSE). Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences, 4(3), 4678-4684.
- Yulan dan I. Bernarto. 2017. *Pengaruh Self-Efficacy, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi*. DeReMa Jurnal Manajemen Vol. 12 No. 1, Mei 2017.