

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN  
ORGANISASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA  
PEGAWAI TATA USAHA  
(Studi pada Tujuh Fakultas di Universitas Negeri Jakarta)**

**Widya Parimita**

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta  
Email: Widya\_parimita@yahoo.com

**Dianty Larasati**

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta  
Email: dianty\_larasati@yahoo.com

**Agung Wahyu Handaru**

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta  
Email: agung\_1178@yahoo.com

**ABSTRACT**

*The purpose of these research are: 1) To know the description of the motivation, organizational commitment, job satisfaction, and working period at the State University of Jakarta. 2) To know the influence of motivation which had been controlled by working period on job satisfaction at State University of Jakarta. 3) To know the influence of organizational commitment which had been controlled by working period on job satisfaction at State University of Jakarta. 4) To know the influence of motivation and organizational commitment which had been controlled by working period simultaneously influence on job satisfaction at State University of Jakarta. The analysis conducted in this research is descriptive and explanatory analysis. The study was conducted on civil servants at seven faculties in the State University of Jakarta, while the techniques of data collection was done by distributing questionnaires and the data being processed using SPSS. The regression shows that there is influence between motivation which had been controlled by working period towards job satisfaction and there is influence between organizational commitment which had been controlled by working period towards job satisfaction. Motivation and organizational commitment which had been controlled by working period simultaneously influence job satisfaction with significance value.*

*Keywords: motivation, Organizational Commitment, Working period, Job Satisfaction*

## **PENDAHULUAN**

Pendidikan merupakan salah satu kebutuhan penting yang seharusnya didapatkan oleh setiap manusia tanpa memandang status. Melalui pendidikan, setiap manusia dapat menjadi individu yang berguna bagi diri sendiri, orang lain dan juga bagi nusa dan bangsa. Kualitas SDM dapat dilihat dari pendidikan yang ditamatkan. Gerakan wajib belajar 9 tahun menargetkan pendidikan yang ditamatkan minimal tamat SMP. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) 2012, persentase penduduk usia 5 tahun ke atas yang tidak/belum pernah sekolah sebesar 6,01 persen, tidak tamat/belum SD 14,14 persen, tamat SD/ sederajat 28,07 persen, tamat SMP/ sederajat sebesar 20,74 persen, dan tamat SMA/ sederajat 31,05 persen. Dari data BPS tersebut penduduk usia 5 tahun keatas tamat SMA/ sederajat memiliki persentase lebih tinggi dibanding tamatan lainnya maka hal ini membuktikan bahwa semakin banyaknya penduduk yang sadar akan pentingnya pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Universitas merupakan salah satu bentuk perguruan tinggi yang banyak diminati oleh pelajar, baik yang negeri maupun swasta. Kepuasan kerja bagi pegawai di sebuah universitas harus terwujud, yaitu harus dirasakan setiap elemen dalam universitas agar universitas tersebut dapat berkembang pesat. Bagi pegawai di sebuah universitas, pegawai Tata Usaha (TU) di setiap fakultasnya merupakan pegawai yang akan memenuhi kebutuhan informasi ataupun akademik seorang mahasiswa maka mereka dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik. Pada kenyataannya masih banyak mahasiswa yang merasa bahwa pelayanan di fakultas mereka masing-masing masih kurang dan mengecewakan. Pada Tabel 1 berikut merupakan hasil pra riset yang dilakukan peneliti terhadap 70 mahasiswa dari tujuh fakultas yang ada di UNJ:

**Tabel 1. Hasil Penyebaran Kuisisioner Pra Riset Tingkat Kepuasan Mahasiswa terhadap Pelayanan Fakultas**

NO	INDIKATOR KEPUASAN MAHASISWA	STP	TP	KP	P	SP
1	Pelayanan	21,43%	50%	15,71%	12,86%	0%
2	Ketepatan Waktu Buka	28,57%	28,57%	24,29%	18,57%	0%
3	Keramahan	14,29%	42,86%	32,86%	10%	0%
4	Kecepatan Pelayanan	21,43%	25,71%	35,71%	17,14%	0%
5	Pemberian Informasi	14,29%	38,57%	21,43%	21,43%	4,29%
6	Kemudahan Birokrasi	21,43%	21,43%	35,71%	21,43%	0%

Sumber: Data diolah oleh peneliti.

Keterangan :

STP = Sangat Tidak Puas

TP = Tidak Puas

KP = Kurang Puas

P = Puas

SP = Sangat Puas

Dari Tabel 1 tentang kepuasan mahasiswa terhadap pelayanan fakultasnya masing-masing tersebut dapat dilihat bahwa masih banyaknya mahasiswa yang tidak puas dengan pelayanan yang diberikan pegawai TU. Tentu hal ini merugikan bagi mahasiswa yang seharusnya mendapatkan pelayanan terbaik dari fakultas tempatnya belajar. Pelayanan yang kurang memuaskan tersebut seperti ketepatan waktu pembukaan loket administrasi, keramahan, kecepatan pelayanan, pemberian informasi, dan kemudahan birokrasi mengindikasikan adanya ketidakpuasan kerja pada pegawai TU di UNJ.

Pegawai TU dari sebuah universitas adalah pegawai yang berperan penting kepada mahasiswa di setiap fakultas karena mereka yang memegang tanggungjawab penuh terhadap mahasiswa di fakultas tersebut dan merupakan perantara awal dari mahasiswa terhadap universitas. Oleh karena itu peran mereka sangat penting bagi para mahasiswa. Tetapi, dalam kenyataannya terdapat kecenderungan rasa ketidakpuasan pada pegawai TU di Universitas Negeri Jakarta seperti yang terlihat pada rekapitulasi tingkat ketidakhadiran pegawai pada Tabel 2 berikut ini yang didapat peneliti dari hasil prariset:

**Tabel 2. Rekapitulasi Tingkat Ketidakhadiran Pegawai Tata Usaha Universitas Negeri Jakarta (Jumlah Alpha per Bulan)**

<b>Periode</b>	<b>FBS</b>	<b>FE</b>	<b>FIS</b>	<b>FT</b>	<b>FIP</b>	<b>FIK</b>	<b>FMIPA</b>
1- 30 April	19	33	17	34	53	27	19
1-31 Mei	22	28	18	32	33	19	21
1-30 Juni	47	40	25	29	27	23	43
<b>Jumlah</b>	<b>88</b>	<b>101</b>	<b>60</b>	<b>95</b>	<b>113</b>	<b>69</b>	<b>83</b>

Sumber: Bagian Kepegawaian BAUK UNJ, 2013

Dari hasil perhitungan data absensi pegawai dari ke tujuh fakultas dapat dilihat pada Tabel 2 bahwa pegawai TU yang paling banyak ketidakhadirannya yaitu Fakultas Ilmu Pendidikan (FIP) dengan jumlah alpha 113 kali. Lalu Fakultas Ekonomi (FE) sejumlah 101 kali alpha. Seringnya ketidakhadiran pegawai dalam bekerja merupakan masalah bagi universitas. Seorang pegawai yang tidak puas selama bekerja cenderung tidak akan dapat menampilkan kinerja yang maksimal, yang tentunya berpengaruh terhadap tercapai atau tidaknya target dan tujuan dari universitas.

Ada banyak faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja pegawai antara lain, komitmen organisasional dan motivasi seperti penelitian Wulandari dan Kusnilawati (2013), Frenky dan Leonard (2010), Dwijayanti (2008), dan Mamik (2008). Komitmen organisasional merupakan suatu keadaan yang menunjukkan adanya keterikatan psikologis seorang pegawai pada suatu organisasi untuk loyal dan terlibat dalam organisasi. Semakin loyal seorang pegawai maka semakin tinggi pula komitmen organisasionalnya. Untuk melihat tingkat kesetiaan pegawai terhadap organisasinya dapat dilihat dari masa kerja pegawai tersebut. Semakin lama masa kerjanya maka semakin tinggi pula rasa setianya terhadap organisasi. Semakin lama seorang pegawai bekerja pada sebuah organisasi maka akan semakin banyak pengalaman dan *skill* yang didapatkannya. Komitmen organisasional pada diri pegawai adalah salah satu hal yang diperlukan bagi organisasi demi tercapainya tujuan. Pada pegawai TU di UNJ yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang mana kita tahu bahwa PNS memerlukan waktu empat tahun untuk naik ke setiap golongannya. Oleh karena itu, komitmen organisasional yang tinggi pada pegawai TU tersebut tentunya akan sangat diperlukan jika mereka ingin terus naik golongan.

Motivasi juga merupakan variabel yang dapat mengukur ada atau tidaknya kepuasan kerja pada pegawai. Motivasi adalah sesuatu yang menggerakkan atau yang menjadi pendorong seseorang untuk bertindak melakukan sesuatu dalam mencapai tujuannya. Jika tidak ada motivasi pada diri pegawai maka akan sulit untuk menggerakkannya dalam bekerja dan tujuan perusahaan atau organisasi pun akan sulit tercapai.

Adapun tujuan dari penelitian yang dilakukan ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui deskripsi motivasi, komitmen organisasional, kepuasan kerja, dan masa kerja pada pegawai Universitas Negeri Jakarta.
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh motivasi yang dikontrol dengan masa kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai Universitas Negeri Jakarta.
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh komitmen organisasional yang dikontrol dengan masa kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai Universitas Negeri Jakarta.
4. Untuk menguji secara empiris pengaruh motivasi dan komitmen organisasional yang dikontrol dengan masa kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pada pegawai Universitas Negeri Jakarta.

## **KAJIAN TEORI**

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Hasibuan (dalam Paripurna, 2013:582) “kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang ditunjukkan oleh seorang pegawai yang menunjukkan sikap menyenangkan dan mencintai pekerjaannya”. Tindakan tersebut dicerminkan melalui moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Apabila tingkat kepuasan kerja pegawai tinggi maka itu akan merangsang pegawai untuk bekerja lebih baik lagi. Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan yang relatif, maksudnya berbeda orang maka akan berbeda juga tingkat kepuasannya. Hal ini dikarenakan kebutuhan, harapan, dan ekspektasi seseorang berbeda-beda. Menurut Robbins (2008) “kepuasan kerja sebagai cerminan tenaga kerja terhadap

pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan dapat memuaskan kebutuhannya”. Kepuasan kerja digunakan sebagai penilai bagi pekerja dalam mengukur seberapa jauh pekerjaan mereka dapat menimbulkan rasa kepuasan terhadap dirinya.

### **Motivasi**

Definisi motivasi menurut Sarwoto (dalam Mangkunegara, 2009:61) “motivasi adalah proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien”. Oleh karena itu motivasi dianggap sebagai suatu hal yang penting bagi perusahaan jika memang ingin berkembang dan mencapai tujuan dengan efisien.

Menurut Gray *et,al* (dalam Winardi, 2001:2) “motivasi merupakan hasil sejumlah proses, yang bersifat internal atau eksternal bagi seseorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu”. Motivasi ini tidak datang begitu saja pada seseorang, melainkan melalui proses lalu akan mendorong orang tersebut untuk melakukan suatu hal.

### **Komitmen Organisasional**

Robbins menurut Allen dan Meyer (dalam Wulandari dan Kusnilawati, 2013:67) “komitmen organisasional merupakan suatu keadaan yang menunjukkan adanya keterikatan psikologis seorang pegawai pada suatu organisasi untuk loyal, dan terlibat dalam organisasi”. Komitmen organisasional sebaiknya ditumbuhkan sejak pertama kali pegawai masuk di dalam organisasi karena semakin lama komitmen terjalin maka akan semakin baik pula hubungan pegawai dengan organisasi yang pada akhirnya akan menimbulkan kepuasan kerja serta loyalitas yang tinggi. Karena menurut Mamik (dalam Wulandari dan Kusnilawati, 2013:66) “beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan pegawai antara lain kedisiplinan, motivasi kerja dan komitmen organisasional”. Maka, jika komitmen organisasi

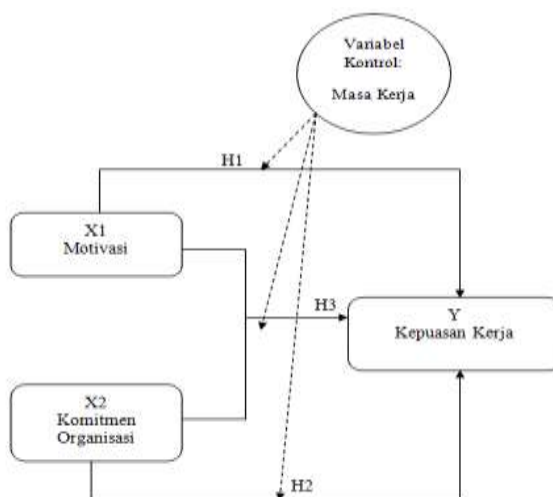
pada pegawai tinggi atau rendah hal itu dapat memengaruhi kepuasan kerja pada pegawai.

Senada dengan Mamik menurut Allan dan Mayer (dalam Wulandari dan Kusnilawati, 2013:73) yaitu:

Komitmen organisasional ini dipengaruhi dan berkembang apabila keterlibatan seseorang pada organisasi terbukti menjadi pengalaman yang memuaskan, yaitu dapat memberi kesempatan untuk melakukan pekerjaan dengan semakin baik atau menghasilkan kesempatan untuk mendapatkan *skill* yang berharga. Dengan demikian, komitmen pegawai pada organisasi memengaruhi kepuasan kerja mereka.

Jadi, komitmen organisasional dapat berkembang jika yang didapat pegawai sesuai atau pun melampaui harapannya. Dan jika keterlibatan pegawai selama bekerja di organisasi tempatnya bekerja dapat mendatangkan keuntungan-keuntungan seperti kemampuan yang semakin meningkat maka hal itu juga dapat menimbulkan kepuasan kerja.

### Model Penelitian



**Gambar 1. Model Penelitian**

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2013

## **Hipotesis**

Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka pemikiran yang telah dijabarkan sebelumnya dan model penelitian maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

### ***Hipotesis 1***

- H<sub>o</sub> : Motivasi yang dikontrol dengan masa kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai
- H<sub>a</sub> : Motivasi yang dikontrol dengan masa kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai

### ***Hipotesis 2***

- H<sub>o</sub> : Komitmen organisasional yang dikontrol dengan masa kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai
- H<sub>a</sub> : Komitmen organisasional yang dikontrol dengan masa kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai

### ***Hipotesis 3***

- H<sub>o</sub> : Motivasi dan komitmen organisasional yang dikontrol dengan masa kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai
- H<sub>a</sub> : Motivasi dan komitmen organisasional yang dikontrol dengan masa kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai

## **METODE PENELITIAN**

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan eksplanatori. Ferdinand (dalam Putra & Frianto, 2013:381) menyatakan bahwa penelitian deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi empiris atas data yang dikumpulkan dalam penelitian.

Metode penelitian eksplanatori yaitu suatu penelitian yang mempunyai tujuan untuk menguji hipotesis yang menyatakan hubungan sebab akibat antara



dua variabel atau lebih dengan bias yang kecil dan meningkatkan kepercayaan (Soehartono, 2000:33).

### **Metode Penentuan Populasi dan Sampel**

Dalam rangka menentukan besarnya sampel, peneliti menggunakan rumus Slovin (dalam Umar, 2008:65) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = 5% kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditoleransi

Maka besarnya sampel adalah:

$$\begin{aligned} n &= \frac{174}{1 + 174 (0.05)^2} \\ &= 121,25 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan dengan metode slovin tersebut maka penelitian ini menggunakan 122 orang sebagai sampel penelitian.

### **Metode Analisis**

#### **Uji Instrumen**

##### ***Uji Validitas***

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan atau pernyataan pada kuisioner yang harus dihilangkan atau diganti karena dianggap tidak relevan. Kriteria pengujian validitas Arikunto (2006:168) yaitu, jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka instrumen atau *item* pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka instrumen atau *item* pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

### ***Uji Reliabilitas***

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen, dalam hal ini kuisioner, dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Penghitungan uji reliabilitas menggunakan uji *cronbach's alpha*, dengan kriteria sebagai berikut, jika nilai *cronbach's alpha*  $> 0.6$ , maka instrumen penelitian reliabel. Dan jika nilai *cronbach's alpha*  $< 0.6$ , maka instrumen penelitian tidak reliabel (Ghozali, 2009:46).

### **Uji Asumsi Dasar**

#### ***Uji Normalitas***

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini keduanya berdistribusi normal, mendekati normal, atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 (Ghozali, 2009:32).

#### ***Uji Linearitas***

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Kriteria dalam uji linearitas menurut Ghozali (2009:152) adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0.05.

### **Uji Asumsi Klasik**

#### ***Uji Multikolinearitas***

Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas (independen). Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya multikolinearitas dalam model regresi. Multikoliniearitas dapat diketahui dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor*

(VIF) pada model regresi. Jika besar  $VIF < 5$  maka mencerminkan tidak ada multikolinieritas (Ghozali, 2009:96).

### ***Uji Heteroskedastisitas***

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode melihat pola titik-titik pada *scatterplots* regresi. Metode ini yaitu dengan cara melihat grafik *scatterplot* antara *standardized predicted value* (ZPRED) dengan *studentized residual* (SRESID). Ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya) (Priyatno, 2013 dan Uyanto, 2009).

### **Uji t**

Uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat.

### **Uji F**

Untuk menguji signifikansi hubungan variabel independen dengan variabel dependen secara simultan, maka digunakan uji F.

### **Analisis Determinasi**

Analisis determinasi pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat.

### **Analisis Regresi Linear Sederhana**

Analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat). Analisis ini bertujuan untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai dari variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui

arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah positif atau negatif.

### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis linier regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas**

<b>MOTIVASI</b>			
<b>No</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
1	0,753	0,361	Valid
2	0,782	0,361	Valid
3	0,792	0,361	Valid
4	0,559	0,361	Valid
5	0,726	0,361	Valid
6	0,767	0,361	Valid
7	0,58	0,361	Valid
8	0,689	0,361	Valid
9	0,607	0,361	Valid
10	0,581	0,361	Valid
11	0,637	0,361	Valid
12	0,8	0,361	Valid
13	0,609	0,361	Valid
14	0,436	0,361	Valid
15	0,527	0,361	Valid
16	0,374	0,361	Valid
17	0,669	0,361	Valid
18	0,396	0,361	Valid
<b>KOMITMEN ORGANISASIONAL</b>			
<b>No</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
19	0,463	0,361	Valid
20	0,451	0,361	Valid
21	0,455	0,361	Valid
22	0,678	0,361	Valid
23	0,631	0,361	Valid
24	0,739	0,361	Valid
25	0,774	0,361	Valid
26	0,587	0,361	Valid
<b>KEPUASAN KERJA</b>			
<b>No</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
27	0,473	0,361	Valid
28	0,525	0,361	Valid

29	0,423	0,361	Valid
30	0,511	0,361	Valid
31	0,388	0,361	Valid
32	0,479	0,361	Valid
33	0,436	0,361	Valid
34	0,508	0,361	Valid
35	0,633	0,361	Valid
36	0,6	0,361	Valid
37	0,581	0,361	Valid
38	0,725	0,361	Valid
39	0,669	0,361	Valid
40	0,633	0,361	Valid
41	0,73	0,361	Valid
42	0,754	0,361	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2013

Berdasarkan hasil uji validitas, keseluruhan *item* pernyataan pada kuisisioner dinyatakan valid. Seluruh *item* pernyataan mempunyai nilai koefisien korelasi yang lebih besar dibandingkan  $r_{tabel}$  (dengan  $n=30$ ) yaitu 0.361. Artinya, seluruh *item* pernyataan pada kuisisioner dapat digunakan dalam penelitian.

### Hasil Uji Reliabilitas

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
1	Motivasi (X1)	0,930	Reliabel
2	Komitmen organisasional (X2)	0,831	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (Y)	0,901	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2013

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan untuk semua variabel, didapatkan skor *cronbach's alpha* untuk variabel motivasi, komitmen organisasional dan kepuasan kerja secara berurutan sebesar 0.930, 0.831, dan 0.901. Jadi, instrumen dari ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel karena nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0.6.

### Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel-variabel yang dipakai dalam penelitian ini yaitu motivasi, komitmen organisasional dan kepuasan kerja. Motivasi diukur dengan dua dimensi yang dipakai dalam penelitian ini yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Pada kuesioner yang telah disebar, mayoritas responden memilih jawaban pada

interval 4 yaitu sebesar 46,31%. Hal ini berarti sebagian besar responden telah merasakan adanya motivasi baik motivasi intrinsik maupun ekstrinsik. Kemudian pada variabel komitmen organisasional yang terbagi dalam tiga dimensi yaitu komitmen afektif, kontinuen dan normatif, mayoritas responden memilih jawaban pada interval 3 yaitu sebesar 41,26%, ini berarti komitmen organisasional yang dirasakan sebagian besar responden tidak tinggi dan tidak rendah pula. Lalu pada variabel kepuasan kerja yang terbagi dalam lima dimensi yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, supervisi, dan hubungan dengan rekan kerja, mayoritas responden memilih pada interval 4 yaitu sebesar 41,99%, hal ini berarti kepuasan kerja yang dirasakan responden sudah cukup baik. Namun mereka juga merasakan kebosanan karena dalam pernyataan butir ke-30 pada kuesioner, mayoritas dari responden memilih menjawab pada interval 4 yaitu sebanyak 63,11%.

## Hasil Uji Asumsi Dasar

### *Hasil Uji Normalitas*

**Tabel 5. Hasil Uji Normalitas**

	Tests of Normality		
	Kolmogorov-Smirnova		
	Statistic	df	Sig.
Motivasi	,092	30	,200
komitmen_organisasi	,101	30	,200
kepuasan_kerja	,104	30	,200

a. Lilliefors Significance Correction

\*. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2013

Hasil uji normalitas pada Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel motivasi sebesar 0.200, komitmen organisasional sebesar 0.200, dan kepuasan kerja sebesar 0.200. Jadi, variable motivasi, komitmen organisasional dan kepuasan kerja berdistribusi normal. Hal tersebut karena nilai signifikansi untuk seluruh variabel lebih besar dari 0.05.

**Hasil Uji Linearitas**

**Tabel 6. Hasil Uji Linearitas Variabel Motivasi dengan Variabel Kepuasan Kerja**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kepuasan_kerja * Motivasi	Between Groups	(Combined)	432,643	22	19,666	1,005	,466
		Linearity	96,008	1	96,008	4,907	,029
		Deviation from Linearity	336,635	21	16,030	,819	,690
	Within Groups		1936,931	99	19,565		
Total			2369,574	121			

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2013

Berdasarkan hasil linearitas pada Tabel 6, diketahui nilai signifikansi pada *linearity* sebesar 0,029. Jadi, dapat disimpulkan bahwa antara variabel motivasi dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang linear, hal ini karena nilai signifikansi sebesar 0.029 lebih kecil dibandingkan 0.05.

**Tabel 7. Hasil Uji Linearitas Variabel Komitmen organisasional dengan Variabel Kepuasan Kerja**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
kepuasan_kerja * komitmen_organisasi	Between Groups	(Combined)	303,134	19	15,954	,788	,717
		Linearity	112,598	1	112,598	5,558	,020
		Deviation from Linearity	190,536	18	10,585	,522	,942
	Within Groups		2066,440	102	20,259		
Total			2369,574	121			

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2013

Berdasarkan hasil uji linearitas pada Tabel 7, diketahui nilai signifikansi pada *linearity* sebesar 0,020. Jadi, dapat disimpulkan bahwa antara variabel komitmen organisasional dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang linear, hal ini karena nilai signifikansi sebesar 0,020 lebih kecil dibandingkan 0.05.

## Hasil Uji Asumsi Klasik

### Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

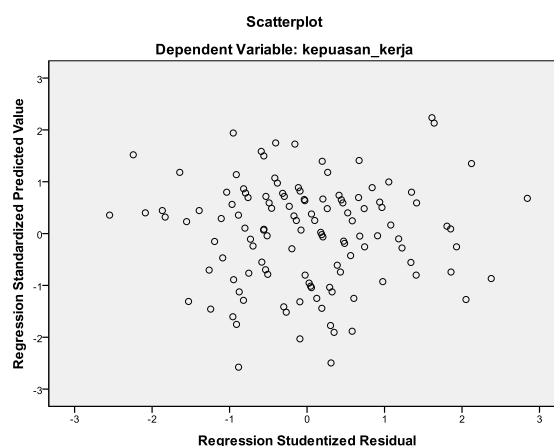
Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error					
1 (Constant)	38,419	5,630		6,824	,000		
Motivasi	,207	,078	,232	2,644	,009	,985	1,015
komitmen_organisasi	,237	,084	,246	2,813	,006	,985	1,015

a. Dependent Variable: kepuasan\_kerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2013

Berdasarkan hasil multikolinearitas pada Tabel 8, diketahui nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk kedua variabel masing-masing sebesar 1,015. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak adanya multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan, hal ini karena nilai VIF sebesar  $1,015 < 5$ .

### Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Scatterplot

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2013

Pada Gambar 2, dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah



angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Sebelum Menggunakan Variabel Kontrol

#### Hasil Uji t

Adapun uji t ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu motivasi terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja.

**Tabel 9. Hasil Uji t Variabel Motivasi terhadap Variabel Kepuasan Kerja**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	45,679	5,146		8,877	,000
	Motivasi	,180	,080	,201	2,251	,026

a. Dependent Variable: kepuasan\_kerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2013

Berdasarkan Tabel 9, didapat  $t_{hitung}$  untuk variabel motivasi sebesar 2,251.

Nilai  $t_{hitung}$  kemudian dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ , yang dicari pada  $\alpha = 5\% : 2,5\%$  (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df)  $n-k-1$  atau  $122-2-1$ , dimana  $n$  adalah jumlah sampel dan  $k$  adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat  $t_{tabel}$  sebesar 1.980, dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Kesimpulan yang dapat diambil,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hipotesisnya adalah motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

**Tabel 10. Hasil Uji t Variabel Komitmen Organisasional terhadap Variabel Kepuasan Kerja**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	52,347	2,034		25,741	,000
	komitmen_organisasi	,210	,086	,218	2,447	,016

a. Dependent Variable: kepuasan\_kerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2013

Berdasarkan Tabel 10, didapat  $t_{hitung}$  untuk variabel komitmen organisasional sebesar 2,447. Nilai  $t_{hitung}$  kemudian dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ , yang dicari pada  $\alpha = 5\%$  : 2, 5% (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df)  $n-k-1$  atau  $122-2-1$ . Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat  $t_{tabel}$  sebesar 1,980, dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Kesimpulan yang dapat diambil,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hipotesisnya adalah komitmen organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

### Hasil Uji F

**Tabel 11. Hasil Uji F (ANOVA) Variabel Motivasi dan Komitmen organisasional terhadap Variabel Kepuasan Kerja**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	237,790	2	118,895	6,637	,002
	Residual	2131,784	119	17,914		
	Total	2369,574	121			

a. Predictors: (Constant), komitmen\_organisasi, Motivasi

b. Dependent Variable: kepuasan\_kerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2013

Pada Tabel 11, F hitung yang diperoleh sebesar 6,637 dengan df pembilang 2 dan df penyebut 119 diperoleh sebesar 3,07.  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $6,637 > 3,07$ ) dan signifikansi ( $0,002 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak. Artinya, variabel motivasi dan komitmen organisasional berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja.

### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Setelah Menggunakan Variabel Kontrol

#### Hasil Uji F

**Tabel 12. Hasil Uji F (ANOVA) Variabel Motivasi dan Variabel Kontrol Masa Kerja terhadap Variabel Kepuasan Kerja**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	162,052	2	81,026	4,368	,015
	Residual	2207,522	119	18,551		
	Total	2369,574	121			

a. Predictors: (Constant), masa\_kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: kepuasan\_kerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2013

Pada Tabel 12, F hitung yang diperoleh sebesar 4,368 dengan df pembilang 2 dan df penyebut 119 diperoleh sebesar 3,07.  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $4,368 > 3,07$ ) dan signifikansi ( $0,015 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak. Artinya, variabel motivasi dan variabel kontrol masa kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil signifikansi setelah menggunakan variabel kontrol masa kerja menjadi semakin signifikan yaitu dari 0,026 menjadi 0,015.

**Tabel 13. Hasil Uji F (ANOVA) Variabel Komitmen organisasional dan Variabel Kontrol Masa Kerja terhadap Variabel Kepuasan Kerja**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	184,072	2	92,036	5,011	,008
	Residual	2185,502	119	18,366		
	Total	2369,574	121			

a. Predictors: (Constant), masa\_kerja, komitmen\_organisasi

b. Dependent Variable: kepuasan\_kerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2013

Pada Tabel 13, F hitung yang diperoleh sebesar 5,011 dengan df pembilang 2 dan df penyebut 119 diperoleh sebesar 3,07.  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $5,011 > 3,07$ ) dan signifikansi ( $0,008 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak. Artinya, variabel komitmen organisasional dan variabel kontrol masa kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil signifikansi setelah menggunakan variabel kontrol masa kerja menjadi semakin signifikan yaitu dari 0,016 menjadi 0,008.

**Tabel 14: Hasil Uji F (ANOVA) Variabel Motivasi dan Komitmen organisasional dan Variabel Kontrol Masa Kerja terhadap Variabel Kepuasan Kerja**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	322,270	3	107,423	6,192	,001
	Residual	2047,303	118	17,350		
	Total	2369,574	121			

a. Predictors: (Constant), masa\_kerja, Motivasi, komitmen\_organisasi

b. Dependent Variable: kepuasan\_kerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2013

Pada Tabel 14, F hitung yang diperoleh sebesar 6,192 dengan df pembilang 3 dan df penyebut 118 diperoleh sebesar 2,68.  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $6,192 > 2,68$ ) dan signifikansi ( $0,001 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak. Artinya, variabel

motivasi dan komitmen organisasional dan variabel masa kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja. Hasil signifikansi setelah menggunakan variabel kontrol masa kerja menjadi semakin signifikan yaitu dari 0,002 menjadi 0,001.

### Hasil Analisis Determinasi

Analisis determinasi diperlukan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil analisis determinasi antara variabel motivasi, komitmen organisasional dan kepuasan kerja.

**Tabel 15. Hasil Analisis Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,317	,100	,085	4,233

a. Predictors: (Constant), komitmen\_organisasi, Motivasi

b. Dependent Variable: kepuasan\_kerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2013

Dari Tabel 15, nilai  $R^2$  sebesar 0,085 atau (8,5%). Hal ini menunjukkan bahwa 8,5% kepuasan kerja dijelaskan oleh faktor motivasi dan komitmen organisasional, sedangkan sisanya sebesar 91,5% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain.

Sedangkan hasil analisis determinasi antara variabel independen motivasi dan komitmen organisasional serta variabel kontrol masa kerja terhadap variabel dependen kepuasan kerja adalah sebagai berikut.

**Tabel 16. Hasil Analisis Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,369	,136	,114	4,165

a. Predictors: (Constant), masa\_kerja, Motivasi, komitmen\_organisasi

b. Dependent Variable: kepuasan\_kerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2013

Dari Tabel 16, nilai  $R^2$  sebesar 0,114 atau (11,4%). Hal ini menunjukkan bahwa 11,4% kepuasan kerja dijelaskan oleh faktor motivasi dan komitmen organisasional serta variabel kontrol masa kerja, sedangkan sisanya sebesar 88,6% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Motivasi pada pegawai TU di Universitas Negeri Jakarta (UNJ) sudah baik karena sebagian besar pegawai telah merasakan motivasi intrinsik maupun ekstrinsik selama bekerja di UNJ. Komitmen organisasional yang dirasakan oleh para pegawai tidak tinggi namun tidak juga rendah. Begitu pun dengan variabel kepuasan kerja, bagi para pegawai kepuasan kerja yang mereka rasakan sudah cukup baik.
2. Terbukti secara empiris motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai TU di Universitas Negeri Jakarta.
3. Terbukti secara empiris komitmen organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai TU di Universitas Negeri Jakarta.
4. Terbukti secara empiris motivasi dan komitmen organisasional secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai TU di Universitas Negeri Jakarta.

### **Saran**

1. Saran-saran untuk penelitian lanjutan:
  - a. Berdasarkan nilai koefisien determinasi untuk motivasi dan komitmen organisasional yang hanya memiliki nilai sebesar 8,5% sebelum dikontrol oleh masa kerja dan 11,4% setelah dikontrol oleh masa kerja maka masih terdapat variabel lain yang memengaruhi kepuasan kerja yang dapat digunakan dalam penelitian lanjutan. Variabel yang dapat peneliti usulkan seperti:
    - 1) Gaya kepemimpinan: karena di UNJ terdapat tujuh fakultas yang terdiri dari tujuh pemimpin yang berbeda-beda pula maka jika

penelitian selanjutnya menggunakan variabel ini maka kita akan mengetahui seberapa besar pengaruh gaya seorang pemimpin terhadap kemajuan di fakultas tersebut, dan fakultas mana yang pengaruh gaya kepemimpinannya paling besar.

- 2) Lingkungan kerja: ruangan kerja pegawai TU yang tidak terlalu besar, suhu ruangan, pencahayaan, dan lain-lain perlu juga diteliti karena hal tersebut memengaruhi kinerja pegawai.
- 3) *Stress* kerja: beban kerja yang dilimpahkan kepada pegawai TU cukup banyak setiap harinya mulai dari melayani mahasiswa dan dosen atau pun tugas-tugas lainnya, tekanan-tekanan yang dirasakan dapat memicu *stress* kerja maka variabel ini juga dapat peneliti usulkan untuk penelitian selanjutnya.

2. Saran-saran yang ditujukan untuk pihak fakultas dan pihak universitas di Universitas Negeri Jakarta:

- a. Memberikan *training* secara rutin agar kemampuan pegawai terus bertambah, tekanan kerja yang semakin tinggi dikarenakan jumlah mahasiswa yang bertambah mengharuskan para pegawai mengoptimalkan kinerjanya maka *training* dalam rangka meningkatkan kemampuan dirasa penting untuk dilakukan.
- b. Selain *training*, seperti kegiatan *outing* juga sangat diperlukan agar pegawai merasa *relax* dan terlepas dari pekerjaan untuk sejenak hal ini akan memunculkan semangat baru bagi pegawai dalam bekerja.
- c. Meningkatkan fasilitas yang berhubungan dengan motivasi ekstrinsik, fakultas dapat menambahkan peralatan yang dibutuhkan para pegawai dalam bekerja misal saja mesin *fotocopy*, mesin *fax*, *printer*, komputer. Selain itu untuk memaksimalkan pelayanan agar para pegawai tidak terpaku pada jam pulang dan mengkhawatirkan bagaimana kendaraan mereka untuk pulang sebaiknya dari pihak UNJ menyediakan bus yang lebih banyak dengan jadwal yang pasti agar para pegawai tidak terburu-buru untuk pulang hanya karena ketersediaan bus yang sedikit.

- d. Memberikan perhatian terhadap pegawai agar mereka memiliki rasa keterikatan terhadap universitas, misalnya dengan memberikan penghargaan dan pujian.
- e. Memberikan pekerjaan baru yang lebih menantang dengan menerapkan sistem *job rotation*. Hal ini dapat memacu semangat karyawan agar tidak merasa jenuh dengan pekerjaannya.

## DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dwijayanti, Fransisca Fera. 2008. Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Komitmen organisasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BPS Kabupaten Brebes. Unika Soegijapranata. *Tesis, eprints.unika.ac.id* (diakses pada tanggal 11 Agustus 2013)
- Frenky dan Leonard. 2010. Analisis Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Komitmen organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Lembaga Pendidikan Dan Pengembangan Profesi Indonesia (LP3I) Medan. Universitas Sumatera Utara. *eprints.usu.ac.id* (diakses pada tanggal 11 Agustus 2013)
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Mamik. 2008. Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja dan Komitmen organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Universitas Brawijaya. *Jurnal Aplikasi Manajemen/Volume 7/Nomor 2, eprints.unbraw.ac.id* (diakses pada tanggal 11 Agustus 2013)
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Rafika Aditama.
- Paripurna, I Gede Diatmika. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Universitas Udayana. *E-*

*Jurnal Manajemen Universitas Udayana, Vol. 2, No. 5. eprints.unud.ac.id*  
(diakses pada tanggal 2 September 2013)

Priyatno, Dwi. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Gaya Media.

Priyatno, Dwi. 2013. *Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate dengan SPSS*. Yogyakarta: Gaya Media.

Putra, Aditya Kamajaya dan Agus Frianto. 2013. Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja. Universitas Negeri Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 1, No.1. www.ejournal.unesa.ac.id* (diakses pada tanggal 2 September 2013)

Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Soehartono, Irawan. 2000. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Umar, Husein. 2008. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan, Seri Desain Penelitian Bisnis – No 1*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Uyanto, Stanislaus S. 2009. *Pedoman Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Winardi. 2001. *Motivasi dan Pemasangan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wulandari, Fepti Catur dan Nunik Kusnilawati. 2013. *Effect of Discipline, Work's Motivation and Organization Commitment to Work's Satisfaction (Case Study Employees in Production Division PT. SAMI Car Line Lamda Semarang)*. Universitas Semarang. *Dinamika Manajemen, Vol. 2, No. 1. www.e-journal.com* (diakses pada tanggal 2 September 2013)

[http://www.bps.go.id/tab\\_sub/view.php?tabel=1&daftar=1&id\\_subyek=28](http://www.bps.go.id/tab_sub/view.php?tabel=1&daftar=1&id_subyek=28)  
(diakses pada tanggal 20 Mei 2013)

Data Kepegawaian Universitas Negeri Jakarta, 2013