

## **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL**

**I Dewa Nyoman Sidan Ari Suputra<sup>1</sup>  
A.A. Ayu Sriathi<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia  
email: [idedwanyomansidanarisuputra.sidan@yahoo.co.id](mailto:idedwanyomansidanarisuputra.sidan@yahoo.co.id)

### **ABSTRAK**

Perkembangan bisnis pariwisata menuntut pengusaha agar bisa bertahan dari segala jenis persaingan dan perubahan yang akan terjadi dan diperlukannya sumber daya manusia agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Faktor utama dalam keberhasilan suatu organisasi adalah sumber daya manusia (SDM). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. Obyek dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Penelitian ini dilakukan di The Kirana Hotel and Spa Canggu Bali. Populasi dalam penelitian ini yaitu 45 karyawan dengan pengambilan sampel menggunakan metode *Sample jenuh*. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara dan kuesioner. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini adalah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Perlu disimpulkan pimpinan perusahaan perlu untuk mempertahankan karyawan agar karyawan terikat secara emosional dan bekerja pada organisasional saat ini merupakan kesempatan yang terbaik.

**Kata kunci** : motivasi kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional

### **ABSTRACT**

*The development of tourism business requires entrepreneurs to survive any kind of competition and changes that will occur and the need for human resources in order to achieve corporate goals. The main factor in the success of an organization is human resources (HR). The purpose of this study is to analyze the effect of work motivation and job satisfaction on organizational commitment. Objects in this study are work motivation, job satisfaction and organizational commitment. The research was conducted at The Kirana Hotel and Spa Canggu Bali. The population in this research is 45 employees with sampling using Sample saturated method. The data were collected by observation, interview and questionnaire. Analyzer used is multiple linear regression. The result of this research is work motivation have positive and significant effect to organizational commitment, job satisfaction has positive and significant influence to organizational commitment. It needs to be concluded that corporate leaders need to retain employees so that employees are emotionally attached and work on the organization is now the best opportunity.*

**Keywords**: work motivation, job satisfaction, organizational commitment

## **PENDAHULUAN**

Menciptakan kondisi yang kondusif maka perusahaan-perusahaan yang bergerak disektor usaha perhotelan dituntut dalam menyediakan pelayanan yang memuaskan agar bertindak secara professional. Daerah canggu merupakan bagian dari bali dengan sentuhan khas yang sangat menarik, disini banyak terdapat tempat wisata yang selalu menunjukkan persaingan dan menawarkan akomodasi yang berkualitas, salah satunya *The Kirana Hotel Resto And Spa Canggu Bali*.

Menurut Ardana dkk. (2012:3) sumber daya manusia adalah harta atau aset paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi / 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.

Fenomena yang terjadi di *The Kirana Hotel Resto And Spa Canggu bali* diduga terkait dengan komitmen organisasional dimana karyawan merasa kurang di hargai sehingga karyawan menjadi tidak betah untuk bekerja di perusahaan. Selain itu terdapat juga kelemahan komitmen organisasional bila ketidakpuasan menjalar keorganisasi, maka lebih besar kemungkinan individu-individu akan mempertimbangkan untuk mengundurkan diri. Salah satu faktor untuk meningkatkan komitmen organisasional karyawan dengan memberikan motivasi kerja sebagai kekuatan energik yang mengkoordinasi didalam dan diluar diri seorang pekerja.

Faktor lain yang menyebabkan turunnya komitmen organisasional adalah motivasi kerja. Menurut Feriyanto & Triana (2015:71) motivasi kerja adalah suatu sugesti atau dorongan yang muncul karena diberikan oleh seseorang kepada orang lain atau dari diri sendiri.

Berdasarkan observasi dari beberapa karyawan di *The Kirana Hotel Resto and Spa Canggu Bali* ditemukan masalah yang menyangkut motivasi kerja yaitu kurangnya dorongan pemimpin perusahaan untuk memaksimalkan kerja karyawannya dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Penelitian Anastasia (2013) mengatakan bahwa peran kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memberikan pengaruh positif terhadap komitmen organisasional karyawan. Penelitian Ngadiman dan Sohidin (2014) dalam penelitiannya menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan. Handoko (2007:193) menyatakan bahwa kepuasan kerja suatu keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka yang dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasional.

Kepuasan kerja dan motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat menurunkan komitmen organisasional ataupun meningkatkan komitmen organisasional. Di lihat dari kelebihan kepuasan kerja apabila seseorang telah menemukan rasa puas terhadap hasil kerjanya maka diasumsikan individu tersebut akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya. Fenomena yang terkait dengan kepuasan kerja, dimana karyawan dijelaskan bahwa beban kerja yang diberikan terlalu berat tidak sebanding apa yang diberikan oleh perusahaan.

Selain itu terdapat juga kekurangan kepuasan kerja jika sebaliknya menurunnya rasa puas dalam diri seseorang terhadap pekerjaan akan menurunkan keterikatan individu dengan pekerjaannya.

**Tabel 1.**  
**Jumlah Karyawan Pada *The Kirana Hotel Resto And Spa Canggu Bali***

No	Bagian	Jumlah Karyawan (Orang)
1	<i>Resident manager</i>	1
2	<i>Seles &amp; Marketing</i>	2
3	<i>Accounting</i>	3
4	<i>Administrasi</i>	1
5	<i>Reservation</i>	1
6	<i>House keeping</i>	4
7	<i>Front office</i>	5
8	<i>Spa</i>	5
9	<i>Engenering</i>	5
10	<i>HRD</i>	1
11	<i>Kitchen</i>	5
12	<i>Service</i>	6
13	<i>Garden</i>	2
14	<i>Security</i>	4
	Total	45

Sumber :The Kirana Hotel Resto And Spa Canggu Bali,2016

Tabel 1 menjelaskan jumlah karyawan pada *The Kirana Hotel Resto And Spa Canggu Bali* sebanyak 45 orang. Karyawan terbanyak terdapat pada bagian *Service* sebanyak 6 orang dan jumlah karyawan terkecil pada *Resident manager*, *Administrasi*, *Reservation* dan *HRD* sebanyak 1 orang. Berdasarkan latar belakang dapat disimpulkan masalah menurunkan komitmen organisasional dimana karyawan merasa kurang dihargai sehingga karyawan menjadi tidak betah untuk bekerja di perusahaan. Masalah yang menurunkan motivasi kerja imana karyawan sering mengeluh disebabkan oleh gaji dan tunjangan yang dirasa tidak mencukupi, dan masalah yang menurunkan kepuasan kerja bahwa beban kerja yang diberikan terlalu berat tidak sebanding apa yang diberikan oleh perusahaan.

Tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasional *The Kirana Hotel Resto And Spa Canggu Bali* dan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional *The Kirana Hotel Resto And Spa Canggu Bali*.

Teori yang melandasi penelitian ini adalah teori pertukaran sosial. *Fung et al.* (2012) menyatakan bahwa teori pertukaran sosial merupakan pandangan karyawan ketika mereka telah diperlakukan dengan baik oleh organisasi, mereka akan cenderung untuk bersikap dan berperilaku lebih positif pada organisasi. Pertukaran dapat terjadi ketika dua belah pihak antara karyawan dan organisasi mampu memberikan sesuatu hal antara satu dengan yang lainnya yang didasari dari kepercayaan (*Fung et al.*, 2012). Karyawan akan cenderung membalas budi pada organisasi ketika mereka diperlakukan adil dan ikut sertakan dalam proses pengambilan keputusan dan mendapat dukungan dari pimpinan (*Lee et al.*, 2013).

Komitmen organisasional atau loyalitas pekerja menurut Wibowo (2014:428), yaitu tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya. Wibowo (2014:427) menyatakan bahwa komitmen adalah perasaan identifikasi, pelibatan, dan loyalitas dinyatakan oleh pekerja terhadap perusahaan. Menurut Sutanto dan Tania (2013) komitmen karyawan pada organisasi merupakan suatu keadaan, yang mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen organisasional didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi, yang

dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (Robbins and Judges, 2011).

Motivasi kerja menurut Feriyanto & Triana (2015:71) adalah suatu sugesti atau dorongan yang muncul karena diberikan oleh seseorang kepada orang lain atau dari diri sendiri. Mangkunegara (2013) mendefinisikan motivasi sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Murti dan Hudiwinarsih (2012) menyatakan bahwa seseorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat dalam mengerjakan tugas tugas yang diberikan oleh perusahaan, dan sebaliknya seorang karyawan dengan motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya yang mengakibatkan kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Khaerul Uman (2010) menjelaskan bahwa teori motivasi yang paling terkenal adalah *hierarki* kebutuhan. Kebutuhan yang bersifat fisiologis mencakup rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks, dan kebutuhan suami lainnya. Kebutuhan keamanan mencakup kesehatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional. Kebutuhan sosial mencakup kasih sayang, rasa dimiliki, diterima baik, dan persahabatan. Kebutuhan akan penghargaan mencakup faktor rasa hormat internal (harga diri, otonomi, dan prestasi) dan faktor hormat eksternal (Status, pengakuan dan perhatian). Kebutuhan akan

Perwujudan diri (aktualisasi diri) mencakup dorongan untuk pertumbuhan dan penumbuhan diri.

Wibowo (2014) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja menurut Handoko (2000:193) adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Teori kepuasan kerja yang mendasari penelitian ini adalah *Two Factor Theory* yang dikemukakan oleh *Frederick Herzberg*. Teori ini menyatakan bahwa faktor-faktor intrinsik terkait dengan kepuasan kerja, sedangkan faktor-faktor ekstrinsik berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Faktor-faktor ekstrinsik yang menyebabkan ketidakpuasan kerja sebagai faktor-faktor higienis (*hygiene factors*) yang didalamnya termasuk pengawasan, kebijakan perusahaan, hubungan dengan penyelia, kondisi kerja, gaji, hubungan dengan rekan kerja, kehidupan pribadi, hubungan dengan bawahan, status, dan keamanan, sedangkan faktor-faktor intrinsik (*motivator*) yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, seperti prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan dan pertumbuhan (Robbins, 2010:112).

Penelitian Anastasia Tania dan Eddy M. Sutanto (2013) mengatakan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Penelitian Devi (2012) menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap

komitmen organisasional. Penelitian oleh Puspasari (2013) juga menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Penelitian Alimohammadi (2013) menjelaskan bahwa terdapat dampak positif yang signifikan antara motivasi kerja dan komitmen organisasional. Penelitian *Neyshabor* (2013) juga mendukung bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap komitmen organisasional. Penelitian Said Musnadi (2012) menemukan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Penelitian Muhammad Tony Nawawi (2015) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

H<sub>1</sub> : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Penelitian Anastasia (2013) mengatakan bahwa peran kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Penelitian Ngadiman dan Sohidin (2014) dalam penelitiannya menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Handoko (2007:193) menyatakan bahwa kepuasan kerja suatu keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka yang dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Penelitian Wibowo (2014) mengatakan bahwa kepuasan kerja yaitu sikap umum terhadap pekerjaannya yang dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Penelitian Priansa (2014) kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan terhadap



pekerjaannya yang memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Penelitian Muhammad Tony Nawawi (2015) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Penelitian *Weihui* (2014) mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Penelitian *Evelyn Tnay* (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Penelitian *Ying-Pin Yeh* (2014) mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Penelitian *Veronica Tarigan* (2015) mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Penelitian *Sedat Celik* (2015) mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

H<sub>2</sub> : kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional

## **METODE PENELITIAN**

Berdasarkan permasalahan yang diteliti, penelitian ini digolongkan pada penelitian asosiatif (hubungan), yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dari variabel atau lebih (Sugiyono, 2010:5) penelitian asosiatif. Berdasarkan pengertian tersebut, maka hubungan yang diteliti adalah pengaruh variabel motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap komitmen organisasional (Y) sebagai variabel terikat. Penelitian ini dilakukan di *The Kirana Hotel Resto And Spa Canggu Bali* yang berlokasi di Jalan Pantai Batu Bolong Canggu Bali. Adapun alasannya dilakukannya penelitian di *The Kirana Hotel*

*Resto And Spa Cangu Bali* adalah masih adanya masalah yang menyangkut komitmen organisasional, motivasi kerja dan kepuasan kerja pada *The Kirana Hotel Resto And Spa Cangu Bali* serta belum adanya penelitian yang dilakukan di *The Kirana Hotel Resto And Spa Cangu Bali* tentang komitmen organisasional, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel terikat dan variabel bebas. Variabel bebas (*independen*) dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2), sedangkan Variabel terikat (*dependent*) dalam penelitian ini adalah komitmen organisasional.

Penelitian ini menggunakan indikator Komitmen Organisasional Menurut (Zurnali, 2010:102). Indikator dari Komitmen Organisasional yaitu, *Affective organizational commitment*, *Continuance organizational commitment*, dan *Normative organizational commitment*. Motivasi kerja diukur dengan indikator (Rista & Diah, 2014) yaitu, persepsi mengenai adanya tantangan pekerjaan, persepsi mengenai kemampuan karyawan untuk mengatasi kesukaran dalam bekerja dan persepsi mengenai motif berdasarkan uang atau pembayaran.

Indikator untuk mengukur kepuasan kerja *Cekmeceliogluet et al.* (2012) meliputi, prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, pertumbuhan, kemajuan. Setiap jawaban kuesioner pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional, mempunyai bobot atau skor nilai dengan *skala likert* sebagai berikut (Sugiyono, 2010:86).

- a) Jawaban SS (sangat setuju) = 5
- b) Jawaban S (setuju) = 4

- c) Jawaban N (netral) = 3
- d) Jawaban TS (tidak setuju) = 2
- e) Jawaban STS (sangat tidak setuju) = 1

Data kuantitatif dalam penelitian ini adalah data hasil kuesioner yang telah diberi angka dan pada masing - masing jawaban yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, sedangkan data kualitatif dalam penelitian ini adalah data yang tidak dinyatakan dalam bentuk angka, seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari *The Kirana Hotel Resto And Spa Canggu Bali*, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya oleh peneliti, data ini didapatkan dengan observasi dan pemberian kuesioner kepada responden yaitu karyawan *The Kirana Hotel Resto And Spa Canggu Bali*. Data sekunder seperti sejarah berdirinya perusahaan dan struktur organisasi perusahaan.

Populasi pada penelitian ini memilih seluruh karyawan di *The Kirana Hotel Resto And Spa Canggu Bali* sebanyak 45 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini memakai metode sampling jenuh, dimana seluruh populasi digunakan menjadi sampel penelitian ini. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode observasi dan kuesioner.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linier berganda. Model regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja

terhadap Komitmen Organisasional. Model regresi linier berganda yang dimaksud, dirumuskan sebagai berikut.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e \dots\dots\dots(1)$$

Dimana :

Y = Komitmen Organisasional

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Kepuasan Kerja

a = *Constanta*

b1 = Koefisien variabel X1

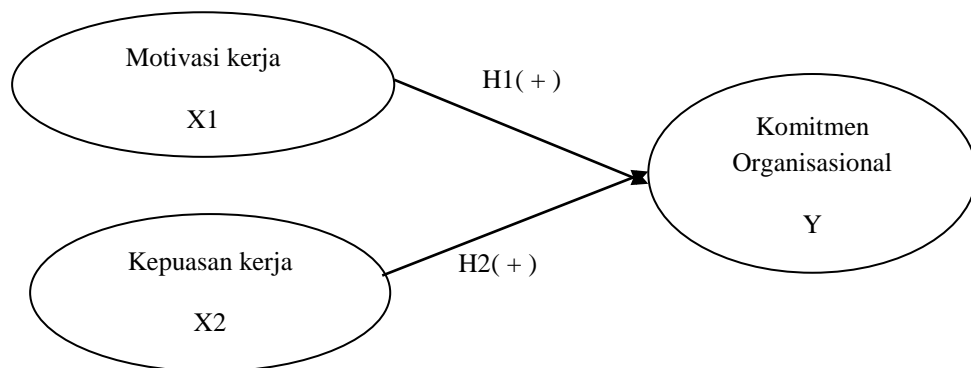
b2 = Koefisien variabel X2

e = *Error of term* (variabel yang tidak terungkap)

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat dilakukan, apabila model regresi linier berganda sudah memenuhi syarat uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini yaitu, Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas dan Uji Heteroskedastisitas.

Uji statistik F dilakukan untuk mengetahui dan menguji pengaruh variabel bebas (Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang nyata atau signifikan terhadap variabel terikat (komitmen organisasional). Jika hasil menyatakan bahwa probabilitas lebih kecil dari pada 0,05 dapat disimpulkan bahwa model regresi layak untuk memprediksi variabel terkait, namun jika probabilitas lebih besar dari 0,05 maka variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terkait (Subakti,2013).

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui dan menguji apakah ada pengaruh nyata atau signifikan secara individu antara variabel bebas terhadap motivasi kerja. Tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5 persen. Pengujian t hitung lebih besar pada t tabel, maka H1 diterima sedangkan H0 ditolak, dan sebaliknya apabila pada pengujian didapatkan bahwa t hitung lebih kecil dari pada t tabel maka H0 diterima dan H1 ditolak (Subakti,2013).



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

*Sumber:*

X1 :Anastasia Tania dan Eddy M. Sutanto (2013), Devi (2012), Puspasari (2013), Alimohammadi (2013), *Neyshabor (2013)*, Said Musnadi (2012), Muhammad Tony Nawawi (2015).

X2 :Sutrisno (2012) , *Robbins & Judge (2008:107)* , dan *Anastasia (2013)*, Ngadiman dan Sohidin (2014), Handoko (2007:193), Wibowo (2014), Priansa (2014), Muhammad Tony Nawawi (2015), *Weihui Fu, Satish P. Deshpande. (2014)*, *Evelyn Tnay (2013)*, *Ying-Pin Yeh (2014)*, *Veronica Tarigan (2015)*, *Sedat Celik (2015)*

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Responden dari penelitian ini digambarkan secara umum dengan menyajikan karakteristik yang dilihat dari beberapa variabel demografi yaitu usia, jenis kelamin dan pendidikan terakhir. Jumlah responden yang di gunakan dalam penelitian ini sebanyak 45 orang responden.

Berdasarkan Tabel 2 uji validitas, disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid, hal ini bisa dilihat

dari nilai masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,30.

Trihendrari (2012:304) menjelaskan bahwa instrumen kuesioner harus *reliable*. *Reliable* berarti instrumen tersebut menghasilkan ukuran yang konsisten apabila digunakan untuk mengukur berulang kali. Berdasarkan Tabel 3 hasil uji reliabilitas, maka dapat disimpulkan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel karena keseluruhan variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,60 sehingga layak digunakan untuk menjadi alat ukur instrumen kuesioner dalam penelitian ini.

**Tabel 2.**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Ket.
Komitmen Organisasional Karyawan (Y)	Y1.1	0.895	Valid
	Y1.2	0.815	Valid
	Y1.3	0.829	Valid
	Y1.4	0.725	Valid
	Y1.5	0.699	Valid
	Y1.6	0.647	Valid
	Y1.7	0.820	Valid
	Y1.8	0.785	Valid
	Y1.9	0.772	Valid
Moivasi Kerja (X1)	X1.1	0,758	Valid
	X1.2	0.911	Valid
	X1.3	0.790	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	0.884	Valid
	X2.2	0.877	Valid
	X2.3	0.857	Valid
	X2.4	0.864	Valid
	X2.5	0,856	Valid

*Sumber* : data diolah, 2017

**Tabel 3.**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket
Komitmen Organisasional (Y)	0.918	Reliabel
Motivasi Kerja (X1)	0.755	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0.917	Reliabel

Sumber : data diolah, 2017

Menurut Wirawan (2002:35) dalam mendeskripsikan penilaian responden mengenai variabel-variabel dalam penelitian perlu dilakukan adanya kontroversi, yang mana setiap jawaban responden digolongkan ke dalam beberapa skala pengukuran dengan kriteria yang ada. Selanjutnya, diformulasikan ke dalam suatu *interval range* dengan formulasi sebagai berikut.

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

Tabel 4 menyimpulkan bahwa variabel komitmen organisasional secara keseluruhan memiliki nilai rata – rata 3,91 yang berarti komitmen organisasional yang dialami karyawan tergolong tinggi. Hal ini dapat dilihat dari masing – masing nilai indikator yang berada antara nilai interval setuju. Hal ini berarti bangga terhadap organisasi tempat bekerja, organisasi saat ini yang terbaik, terikat secara emosional pada organisasi tempat bekerja, merasa rugi apabila keluar dari organisasi tempat bekerja, menganggap bekerja pada organisasi saat ini merupakan suatu kebutuhan, merasa bahwa bekerja pada organisasi ini merupakan kesempatan yang terbaik, tidak tertarik pada tawaran organisasi lain yang mungkin lebih baik dari tempat bekerja, berkeinginan untuk menghabiskan

siswa karir pada organisasi saat ini, menganggap bahwa loyalitas itu adalah penting, dan perlu adanya perhatian agar bisa ditingkatkan lagi.

**Tabel 4.**  
**Deskripsi Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasional**

No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden					Rata-Rata	Kriteria
		STS	TS	N	S	SS		
1	Merasa bangga terhadap organisasi tempat bekerja	2	2	2	18	21	4,20	Tinggi
2	Menganggap organisasi saat ini adalah yang terbaik	1	3	4	22	15	4,04	Tinggi
3	Terikat secara emosional pada organisasi tempat bekerja	3	1	11	17	13	3,80	Tinggi
4	Merasa rugi apabila keluar dari organisasi tempat bekerja	1	5	13	19	7	3,58	Tinggi
5	Menganggap bekerja pada organisasi saat ini merupakan suatu kebutuhan	1	2	9	15	18	4,04	Tinggi
6	Merasa bahwa bekerja pada organisasi ini merupakan kesempatan yang terbaik	1	3	10	15	16	3,93	Tinggi
7	Tidak tertarik pada tawaran organisasi lain yang mungkin lebih baik dari tempat bekerja	3	2	13	17	10	3,64	Tinggi
8	Berkeinginan untuk menghabiskan sisa karir pada organisasi saat ini	2	3	9	16	15	3,87	Tinggi
9	Menganggap bahwa loyalitas itu adalah penting	2	2	6	14	21	4,11	Tinggi
Komitmen Organisasional							3,91	Tinggi

*Sumber:* Data diolah, 2017

Dari Tabel 5 dapat disimpulkan variabel motivasi kerja secara keseluruhan memiliki nilai rata – rata 3,86 yang berarti motivasi kerja yang dialami karyawan tergolong tinggi. Hal ini dapat dilihat dari masing – masing nilai indikator yang berada antara nilai interval setuju. Hal ini berarti memiliki persepsi mengenai adanya tantangan pekerjaan, memiliki persepsi mengenai kemampuan untuk



mengatasi kesukaran dalam bekerja, memiliki persepsi motif berdasarkan uang, dan perlu adanya perhatian agar bisa ditingkatkan lagi.

**Tabel 5.**  
**Deskripsi Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja**

No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden					Rata-Rata	Kriteria
		STS	TS	N	S	SS		
1	Memiliki persepsi mengenai adanya tantangan pekerjaan	1	3	13	21	7	3,67	Tinggi
2	Memiliki persepsi mengenai kemampuan untuk mengatasi kesukaran dalam bekerja	2	2	6	19	16	4,00	Tinggi
3	Memiliki persepsi motif berdasarkan uang	2	4	5	19	15	3,91	Tinggi
Motivasi Kerja							3,86	Tinggi

Sumber: Data diolah, 2017

**Tabel 6.**  
**Deskripsi Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja**

No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden					Rata-Rata	Kriteria
		STS	TS	N	S	SS		
1	Puas dengan pekerjaan ini karena perusahaan menghargai prestasi yang telah raih	2	2	3	19	19	4,13	Puas
2	Puas dengan pekerjaan ini karena perusahaan memberikan pangakuan apabila telah menyelesaikan tugas dengan baik	1	3	4	24	13	4,00	Puas
3	Memiliki pekerjaan yang menarik	2	1	7	19	16	4,02	Puas
4	Mendapatkan perkembangan karir karena pekerjaan yang dilakukan	2	2	3	19	19	4,13	Puas
5	Lebih mementingkan kemajuan karir dari pada insentif moneter	2	2	11	18	12	3,80	Puas
Kepuasan Kerja							4,02	Puas

Sumber: Data diolah, 2017

Dari Tabel 6 dapat disimpulkan variabel kepuasan kerja secara keseluruhan memiliki nilai rata – rata 4,02 yang berarti kepuasan kerja yang

dialami karyawan tergolong puas. Hal ini dapat dilihat dari masing – masing nilai indikator yang berada antara nilai interval setuju. Hal ini berarti Puas dengan pekerjaan ini karena perusahaan menghargai prestasi yang telah saya raih, Puas dengan pekerjaan ini karena perusahaan memberikan pangakuan apabila telah menyelesaikan tugas dengan baik, Memiliki pekerjaan yang menarik, Mendapatkan perkembangan karir karena pekerjaan yang lakukan, Lebih mementingkan kemajuan karir dari pada insentif moneter, dan perlu adanya perhatian agar bisa ditingkatkan lagi.

Teknik regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Hasil uji regresi linear berganda terhadap kedua variabel independen, yaitu motivasi kerja dan kepuasan kerja dapat dilihat pada Tabel 7 berikut ini.

**Tabel 7.**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.057	2.405		1.687	.099
1 MOTIVASI KERJA	1.158	.385	.399	3.006	.004
KEPUASAN KERJA	.884	.221	.532	4.002	.000

*Sumber:* Data diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 7 model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = 4.057 + 1.158 X_1 + 0.884 X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan yaitu, konstanta sebesar 4.057. Nilai koefisien regresi motivasi kerja ( $X_1$ ) = 1,158, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap variabel komitmen organisasional ( $Y$ ) sebesar 1.158. Nilai koefisien regresi kepuasan kerja ( $X_2$ ) =

0,884, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel kepuasan kerja (X2) terhadap komitmen organisasional (Y) sebesar 0,884.

**Tabel 8.**  
**Hasil Uji Normalitas (*Kolmogorov-Smirnov Test*)**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.19825608
Most Extreme Differences	Absolute	.131
	Positive	.131
	Negative	-.071
Kolmogorov-Smirnov Z		.882
Asymp. Sig. (2-tailed)		.419

Sumber: Data diolah, 2017

Hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan bahwa berdasarkan nilai Sig (2-tailed), dapat dilihat bahwa besarnya Sig (2-tailed) (0,419) > dari taraf signifikan (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan berdistribusi secara normal.

**Tabel 9.**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
	(Constant)		
1	MOTIVASI KERJA	.261	3.839
	KEPUASAN KERJA	.261	3.839

Sumber: Data diolah, 2017

Hasil nilai VIF yang diperoleh dari Tabel 9, menunjukkan variabel bebas dalam model regresi tidak saling berkolerasi. Diperoleh nilai VIF untuk masing-

masing variabel bebas kurang dari 10 dan *tolerance value* berada diatas 0,10. Hal ini menunjukkan tidak adanya korelasi antara sesama variabel bebas dalam model regresi dan disimpulkan tidak terdapat masalah multikolinearitas diantara sesama variabel bebas dalam model regresi.

**Tabel 10.**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	4.372	1.462	2.991	.005
1	MOTIVASI KERJA	-.073	.234	-.092	.758
	KEPUASAN KERJA	-.052	.134	-.115	.699

*Sumber:* Data diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 10, didapatkan hasil perhitungan nilai signifikansi masing-masing variabel yang menunjukkan level sig >  $\alpha$  (0,05) yaitu 0,758 untuk motivasi kerja dan 0,699 untuk kepuasan kerja. Hal ini berarti model regresi yang digunakan dalam penelitian ini terbebas dari heterokedastisitas.

**Tabel 11.**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.898 <sup>a</sup>	.807	.798	3.274

*Sumber:* Data diolah, 2017

Berdasarkan hasil penelitian pada Tabel 11 menunjukkan *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,798. Berarti kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 79,8 persen dan sisanya sebesar 20,2 persen ditentukan oleh faktor lain diluar model yang tidak terdeteksi dalam penelitian ini.

**Tabel 12.**  
**Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	1881.709	2	940.854	87.800	.000 <sup>b</sup>
	Residual	450.069	42	10.716		
	Total	2331.778	44			

Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 12 dapat dilihat bahwa, hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 87.800 dengan signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan tersebut lebih kecil daripada 0,05, sehingga disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dan variabel independen layak digunakan untuk memprediksi variabel dependen, sehingga pembuktian hipotesis dapat dilakukan.

**Tabel 13.**  
**Hasil Hipotesis (Uji t)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	4.057	2.405		1.687 .099
1	MOTIVASI KERJA	1.158	.385	.399	3.006 .004
	KEPUASAN KERJA	.884	.221	.532	4.002 .000

Sumber: Data diolah, 2017

Hasil pengujian pengaruh masing-masing variabel independen pada variabel dependen dapat dijabarkan yaitu, pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap komitmen organisasional di *The Kirana Hotel Resto And Spa Canggu Bali*. Uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji satu sisi sehingga  $\alpha = 5$  persen. Nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh yaitu 2,162 dan signifikansi  $t_{hitung}$  yaitu 0,036. Apabila tingkat signifikansi  $t \leq \alpha = 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Apabila tingkat signifikansi  $t > \alpha = 0,05$  maka  $H_0$  diterima. Karena signifikansi  $t_{hitung}$  (0,036)  $\leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan

signifikan pada komitmen organisasional. Ini berarti bahwa apabila motivasi kerja semakin meningkat, maka akan semakin meningkatkan komitmen organisasional di The Kirana Hotel Resto And Spa Canggu Bali. Pengaruh kepuasan kerja (X2) terhadap komitmen organisasional di The Kirana Hotel Resto And Spa Canggu Bali.

Pengaruh kepuasan kerja (X2) terhadap komitmen organisasional di *The Kirana Hotel Resto And Spa Canggu Bali*. Uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji satu sisi sehingga  $\alpha = 5$  persen. Nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh yaitu 4,723 dan signifikansi  $t_{hitung}$  yaitu 0,000. Apabila tingkat signifikansi  $t \leq \alpha = 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Apabila tingkat signifikansi  $t > \alpha = 0,05$  maka  $H_0$  diterima. Karena signifikansi  $t_{hitung} (0,000) \leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional di *The Kirana Hotel Resto And Spa Canggu Bali*. Ini berarti bahwa apabila kepuasan kerja semakin meningkat, maka akan cenderung meningkatkan komitmen organisasional di *The Kirana Hotel Resto And Spa Canggu Bali*.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada *The Kirana Hotel Resto And Spa Canggu Bali*.**

Berdasarkan hasil yang disajikan pada Tabel 13 menunjukkan bahwa,  $\beta_1 = 1.158$  dengan tingkat signifikansi uji t uji satu sisi sebesar 0,004 yang menunjukkan angka lebih kecil daripada taraf nyata dalam penelitian ini yaitu 0,05. Hal ini menunjukkan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Berarti hipotesis pertama ( $H_1$ ) dapat diterima yaitu motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap

komitmen organisasional. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang besar dalam penarikan karyawan, produktivitas, dan tingkat perputaran karyawan. Dengan demikian, apabila motivasi kerja semakin meningkat, maka akan semakin meningkatkan komitmen organisasional di *The Kirana Hotel Resto And Spa Canggu Bali*.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Anastasia Tania dan Eddy M. Sutanto (2013), Devi (2012), Puspasari (2013), Alimohammadi (2013), *Neysabor* (2013) dan Said Musnadi (2012) dan Muhammad Tony Nawawi (2015), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Motivasi kerja merupakan suatu sugesti atau dorongan agar orang tersebut menjadi orang yang lebih baik dari sebelumnya. Sehingga apabila motivasi kerja yang diberikan perusahaan baik, maka komitmen organisasional karyawan di perusahaan semakin baik.

#### **Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada *The Kirana Hotel Resto And Spa Canggu Bali*.**

Berdasarkan hasil yang disajikan pada Tabel 13 menunjukkan bahwa,  $\beta_1 = 0,884$  dengan tingkat signifikansi uji t uji satu sisi sebesar 0,000 yang menunjukkan angka lebih kecil daripada taraf nyata dalam penelitian ini yaitu 0,05. Hal ini menunjukkan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Berarti hipotesis pertama ( $H_2$ ) dapat diterima yaitu Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Kepuasan kerja dapat ditinjau dari dua sisi, dari sisi karyawan, kepuasan kerja akan memunculkan perasaan menyenangkan dalam

bekerja, sedangkan dari sisi perusahaan, kepuasan kerja akan meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan dalam memberikan pelayanan. Dengan demikian, apabila kepuasan kerja semakin meningkat, maka akan semakin meningkatkan komitmen organisasional di *The Kirana Hotel Resto And Spa Canggu Bali*.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Anastasia (2013), Ngadiman dan Sohidin (2014), Handoko (2007:193), Wibowo (2014), Priansa (2014), Muhammad Tony Nawawi (2015), *Weihui Fu, Satish P Deshpande* (2014), *Evelyn Tnay* (2013), *Ying-Pin Yeh* (2014), *Veronica Tarigan* (2015) dan *Sedat Celik* (2015), yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Karyawan yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasi dan karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi lebih mungkin mendapat kepuasan yang lebih besar. Sehingga apabila kepuasan kerja yang diberikan perusahaan baik, maka komitmen organisasional di perusahaan semakin meningkat.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada *The Kirana Hotel Resto And Spa Canggu Bali*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja yang diberikan oleh pimpinan perusahaan, maka komitmen organisasional juga akan meningkat. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen



organisasional pada *The Kirana Hotel Resto And Spa Canggu Bali*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka komitmen organisasional juga akan meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan adapun saran yang dapat diberikan yaitu, pimpinan perusahaan perlu untuk mempertahankan karyawan agar karyawan merasa rugi apabila keluar dari organisasi. Pemimpin harus meningkatkan keterlibatan emosional karyawan berupa perasaan cinta pada organisasi, sehingga karyawan bekerja saat ini merupakan suatu kebutuhan dan kesempatan yang terbaik. Pimpinan perusahaan perlu untuk memberikan tantangan pekerjaan terhadap karyawan. Hal ini perlu dilakukan agar karyawan lebih kreatif dalam melaksanakan pekerjaan dan pimpinan perusahaan mampu mengatasi kesukaran karyawan dalam bekerja, sehingga karyawan bisa bekerja menjadi lebih baik lagi. Saya lebih mementingkan kemajuan karir saya dari pada insentif moneter. Hal ini perlu diperhatikan pimpinan perusahaan supaya karyawan bisa lebih mengembangkan diri di dalam perusahaan.

## **REFERENSI**

- Ardana, Komang, Ni Wayan Mujiati., dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Alexander Newman , Rani Thanacoody ,Wendy Hui. The Impact of Employee Perceptions of Training on Organisational Commitment and Turnover Intentions: A Study of Multinationals in the Chinese Service Sector. *Jurnal* pp. 1-36
- Antonio P. Gutierrez, Lori L. Candela & Lara Carver. 2012. The Structural Relationships Between Organizational Commitment, Global Job Satisfaction, Developmental Experiences, Work Values, Organizational Support, And Person-Organization Fit Among Nursing Faculty. *Jurnal* pp. 1-14.

- B. Maptuhah Rahmi. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dan Komitmen Organisasional Dengan Mediasi Kepuasan Kerja (Studi pada Guru Tetap SMA Negeri di Kabupaten Lombok Timur). *Jurnal* pp. 331-350
- Baek-Kyoo (Brian) Joo, Sunyoung Park. 2009. Career Satisfaction, Organizational Commitment , And Turnover Intention. *Jurnal* pp. 1-19
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A & Wesson, M. J. 2009. Organizational behavior improving performance and commitment in the workplace. New York: McGraw-Hill.
- Chun-Chen Huang, Ching-Sing You, Ming-Tien Tsai. 2012. A multidimensional analysis of ethical climate, job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behaviors. *Jurnal* pp. 154-529
- Evelyn Tnay, Abg Ekhsan Abg Othman, Heng Chin Siong, Sheilla Lim Omar Lim. 2013. The influences of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention. *Jurnal* pp. 201-208.
- Elisabeth Glorita Luisa Dos Santos Belo, I Gede Riana, Putu Saroyeni Piartrini. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan Di Kantor Palang Merah Timor Leste. *Jurnal* pp. 718-737
- Edy, Sutrisno. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana
- Evangelia Katsikea ,Marios Theodosiou , Nick Perdikis , John Kehagias. 2011. The Effects Of Organizational Structure And Job Characteristics On Export Sales Managers Job Satisfaction And Organizational Commitment. *Jurnal* pp. 1-13
- Enggar Dwi Jatmiko, Bambang Swasto, Gunawan Eko N. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kompartemen Pabrik II PT. Petrokimia Gresik ). *Jurnal*, (21)1. pp. 1-8
- Fatima Bushra , Ahmad Usman , Asvir Naveed. 2011. Effect of Transformational Leadership on Employees' Job Satisfaction and Organizational Commitment in Banking Sector of Lahore (Pakistan). *Jurnal* (2)18. pp. 261-267
- Gibson ,Ivancevich, Donnely, Organisasi dan Manajemen, Perilaku Struktur Proses, Erlangga, Jakarta,1997
- Hea Jun Yoon and Chang-Wook Jeung. 2012. The Effects Of Core Self-Evaluations And Transformational Leadership On Organizational Commitment. *Jurnal* (33)6. pp. 564 – 582
- Hasan Nongkeng., Armanu , Eka Afnan Troena , Margono Setiawan. 2011. Pengaruh Pemberdayaan, Komitmen Organisasional terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Dosen (Persepsi Dosen Dipekerjakan PTS Kopertis Wilayah IX Sulawesi di Makassar). *Jurnal* (10)3. pp. 574-585.

- Handoko T. Hani .2000. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hafiz Imran., Iqra Arif , Sadaf Cheema , and M.Azeem. 2014. Relationship Between Job Satisfaction, Job Performance, Attitude Towards Work, And Organizational Commitment. *Jurnal* Vol: 2. Issue: 2. 135-144
- Iva Chandraningtyas , M.Al Musadieg, Hamidah Nayati Utami. Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional. (Studi pada karyawan PT. Kusuma Karya Persada yang outsourcing di PT. Sasa Inti Probolinggo). *Jurnal* pp. 32-43
- Imran Ali ,Kashif Ur Rehman , Syed Irshad Ali , Jamil Yousaf , Maria Zia. 2010. Corporate Social Responsibility Influences, Employee Commitment And Organizational Performance. *Jurnal* 4(12).pp. 2796-2801
- Javad Eslami and Davood Gharakhani. 2012. Organizational Commitment and Job Satisfaction. *Jurnal* 2.no. 2. pp. 85-91
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki, 2001. *Organizational Behavior*. Fifth Edition. Irwin McGraw-Hill.
- Luksono Pramudito dan Askar Yunianto. 2009. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Mediasi (Studi Pada Perangkat Desa Se Kecamatan Batang Kabupaten Batang). *Jurnal*, (6)1. pp. 1-19
- Luthans, Fred .2006. *Organizational behavior*. New York: Mc Graw Hill.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mario Indra Salim dan Eddy M. Sutanto.2013. Pengaruh Kepuasan Pada Sistem Bonus, Komitmen Organisasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Indra Jaya Banjarmasin. *Jurnal*, (1)3. pp. 121-131
- Muhammad Tony Nawawi.2015. Pengaruh Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan/ti Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Karyawan Outsourcing PT. J Yang Ditempatkan Di Kampus II Untar Jakarta). *Jurnal* (3)1. pp 129-147
- Musa Djamaludin. Pengaruh Komitmen Organisasional, Pengembangan Karier, Motivasi Kerja Dan Karakteristik Individual Terhadap Kepuasan Kerja Dan kinerja pegawai pemerintah kabupaten halmahera timur. *Jurnal* pp. 1-80
- Ni Made Dwi Puspitawati ,I Gede Riana. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kualitas Layanan. *Jurnal*, (8)1. pp. 68-80
- Nawawi, Handari, 2006. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.

- Nickels, William G. Mchugh, James M. Mchugh, Susan M. 2009. *Pengantar Bisnis: Understanding Business*. Buku 1. Dialih Bahasakan Oleh Elevita Yuliati Dan Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.
- Pieter Sahertian. Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Hubungan Dan Tugas Sebagai Anteseden Komitmen Organisasional, Self-Efficacy Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal* pp. 156-169
- Prof. Dr. Muhammad Ehsan Malik ,Dr. Samina Nawab , Basharat Naeem , Rizwan Qaiser Danish. 2010. Job Satisfaction And Organizational Commitment Of University Teachers In Public Sector Of Pakistan. *Jurnal*. (5)6. pp. 17-26
- Robbins, Stephen P. and Timothy A. Judge .2008. *Perilaku Organisasi* (Edisi 12). Jakarta: Salemba Empat.
- Rhay-Hung Weng , Ching-Yuan Huang, Wen-Chen Tsai , Li-Yu Chang, Syr-En Lin , Mei-Ying Lee. 2010. Exploring The Impact Of Mentoring Functions On Job Satisfaction And Organizational Commitment Of New Staff Nurses. *Jurnal* pp. 1-9
- Steven Gondokusumo, Eddy Madiono Sutanto. 2015. Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Karyawan. *Jurnal*. (17)2. pp. 186-196
- Sugiono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung : Alfabeta
- Santoso A. Budi, Susilo Sri, Triondani. 2006. *Manajemen Perkreditan Bank Umum Edisi 2*. Jakarta : Salemba Empat
- Sumanto, Anik Herminingsih. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada PT . Bank Central Asia, Tbk. Kantor Cabang Utama Tangerang. *Jurnal*. (2). pp. 96-110
- Sedat Celik, Bekir Bora Dedeoglu, Ali Inanir. 2015. Relationship Between Ethical Leadership, Organizational Commitment and Job Satisfaction at Hotel Organizations. *Jurnal* pp. 53-63.
- Sih Darmi Astuti. 2010. model person-organization fit (p-o fit model) terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan. *Jurnal*. (17)1. pp. 43-60
- Soumendu Biswas and Jyotsna Bhatnagar. 2013. Mediator Analysis of Employee Engagement: Role Of Perceived Organizational Support, P-O Fit, Organizational Commitment And Job Satisfaction. *Jurnal* (38)1. pp. 27-40
- Tzu-Shian Han, Hsu-Hsin Chiang and Aihwa Chang. 2010. Employee Participation In Decision Making, Psychological Ownership And Knowledge Sharing: Mediating Role Of Organizational Commitment In Taiwanese High-Tech Organizations. *Jurnal*. (21)12. pp. 2219-2233.

- Husein Umar. 2007. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ursa Majorsy. 2007. Kepuasan kerja, semangat kerja dan komitmen organisasional pada staf pengajar universitas gunadarma. *Jurnal* (1)1. pp. 63-74.
- Veronica Tarigan.2015. Empirical Study Relations Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention. *Jurnal* (5)2. pp. 21- 42.
- Widya Artiawandini. 2014. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal* pp. 1-16.
- Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja*, Edisi keempat, Rajawali Pers, Jakarta.
- Weihui Fu, Satish P. Deshpande. 2014. The Impact of Caring Climate, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Job Performance of Employees in a China's Insurance Company. *Jurnal* pp. 339-349.
- Winda Kusuma Wardhani, Drs. Heru Susilo, MA, Mohammad Iqbal, S.Sos, M.IB, DBA.2015. Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal* (2)1.pp. 1-10
- Windy Aprilia Murty , Gunasti Hudiwinarsih. 2012. Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di surabaya). *Jurnal* (2)2. pp. 215-228
- Yonathan Steve Kosasih dan Eddy Madiono Sutanto. 2014. Pengaruh Budaya Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal*. (2)1. pp. 121-1
- Yannis Markovits , Ann J. Davis , Doris Fay , Rolf van Dick. The Link between Job Satisfaction and Organizational Commitment - Differences between Public and Private Sector Employees. *Jurnal* pp. 1-37
- Ying-Pin Yeh. 2014. Exploring the impacts of employee advocacy on job satisfaction andorganizational commitment: Case of Taiwanese airlines. *Jurnal* pp. 94-100.