

PENGARUH MOTIVASI KERJA MELALUI KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN KERJA PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR POLDA SUMBAR

Agussalim M; Novi Yanti; Marco Van Soni

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti

marcovansoni15@gmail.com

agussalim20042017@gmail.com

dienqu955@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap komitmen kerja pada pegawai negeri sipil di kantor Polda Sumbar. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap komitmen kerja pada pegawai negeri sipil di kantor Polda Sumbar. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap komitmen kerja pada pegawai negeri sipil di kantor Polda Sumbar. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja secara langsung pada pegawai negeri sipil di kantor Polda Sumbar. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen kerja secara langsung pada pegawai negeri sipil di kantor Polda Sumbar. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen kerja secara langsung pada pegawai negeri sipil di kantor Polda Sumbar Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja melalui kepuasan kerja terhadap komitmen kerja secara tidak langsung pada pegawai negeri sipil di kantor Polda Sumbar.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan riset lapangan dan riset pustaka. Populasi dalam penelitian sebanyak 240 orang pegawai negeri sipil di kantor Polda Sumbar dengan sampel menggunakan total sampling. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, path analisis, koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis uji t.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja pada pegawai negeri sipil di kantor Polda Sumbar. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja pada pegawai negeri sipil di kantor Polda Sumbar. Motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap komitmen kerja pada pegawai negeri sipil di kantor Polda Sumbar. Motivasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai negeri sipil di kantor Polda Sumbar. Kepuasan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja pada pegawai negeri sipil di kantor Polda Sumbar. Motivasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja pada pegawai negeri sipil di kantor Polda Sumbar. Motivasi secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja.

THE EFFECT OF WORK MOTIVATION THROUGH JOB SATISFACTION ON WORK COMMITMENTS ON CIVIL SERVANTS AT THE POLDA OFFICE SUMBAR

Agussalim M; Novi Yanti; Marco Van Soni

marcovansoni15@gmail.com

agussalim20042017@gmail.com

dienqu955@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work motivation partially on work commitment to civil servants at the West Sumatra Regional Police Office. To determine the effect of job satisfaction partially on work commitment to civil servants at the West Sumatra Regional Police Office. To determine the effect of work motivation and job satisfaction simultaneously on work commitment to civil servants at the West Sumatra Regional Police Office. To determine the effect of work motivation on job satisfaction directly on civil servants at tcek he West Sumatra Regional Police Office. To determine the effect of job satisfaction on work commitment directly to civil servants at the West Sumatra Regional Police Office. To determine the effect of work motivation on work commitment directly to civil servants at the West Sumatra Regional Police Office. To determine the effect of work motivation through job satisfaction on work commitment indirectly to civil servants at the West Sumatra Police Office.

The data collection method used in this research is using field research and library research. The population in the study was 240 people civil servants at the West Sumatra Police Office with a sample using total sampling. The method of data analysis in this study used descriptive analysis, path analysis, coefficient of determination, and hypothesis testing t test.

The results of this study indicate that: Motivation partially has a positive and significant effect on work commitment to civil servants at the West Sumatra Regional Police Office. Job satisfaction partially has a positive and significant effect on work commitment to civil servants at the West Sumatra Regional Police Office. Work motivation and job satisfaction simultaneously on work commitment to civil servants at the West Sumatra Regional Police Office. Motivation directly has a positive and significant effect on job satisfaction for civil servants at the West Sumatra Regional Police Office. Job satisfaction directly has a positive and significant effect on work commitment to civil servants at the West Sumatra Regional Police Office. Motivation directly has a positive and significant effect on work commitment to civil servants at the West Sumatra Regional Police Office. Motivation indirectly has a positive and significant effect on commitment with job satisfaction as an intervening variable.

Keywords: Work Motivation, Job Satisfaction, Work Commitment.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Komitmen pegawai merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Menurut Moorhead dan Griffin (2017:73) mengatakan bahwa komitmen organisasi (*organizational commitment*) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Pegawai yang mempunyai komitmen pada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap perusahaan. Dalam komitmen terkandung keyakinan, pengikat, yang akan menimbulkan energi untuk melakukan yang terbaik. Secara nyata, komitmen berdampak kepada performansi kerja sumber daya manusia, dan pada akhirnya juga sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu perusahaan. Karena itu peran sumber daya manusia, khususnya jajaran manajemen dari ini dasar sampai lini puncak harus mampu berperan sebagai penggerak untuk mewujudkan misi dan tujuan perusahaan.

Komitmen seseorang terhadap organisasi atau perusahaan menjadi isu yang sangat penting dalam dunia kerja. Begitu pentingnya hal tersebut, hingga beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi dalam suatu organisasi. Namun, meskipun hal ini sudah sangat umum, tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangat penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif.

Salah satu bagian organisasi terpenting yang ada di Indonesia adalah Kepolisian. Dalam buku undang-undang RI nomor 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Republik Indonesia “bahwa pemeliharaan keamanan dalam negeri melalui upaya penyelenggaraan fungsi kepolisian yang meliputi ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat dilakukan oleh Kepolisian Negara Republik Indonesia (Undang-Undang RI, 2002). Kepolisian Negara Republik Indonesia dalam menjalankan perannya sesuai dengan amanat perundang-undangan, maka POLRI harus benar-benar dapat bekerja secara optimal, menjalankan visi dan misi, tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan sesuai dengan kebijakan pimpinan yang mengacu kepada sistem yang ada di negara Indonesia. Kepolisian Negara Republik Indonesia tersebar di seluruh daerah yang ada di Indonesia termasuk Sumatera Barat.

Kepolisian daerah Sumatera Barat yang selanjutnya akan disebut Polda Sumbar merupakan suatu institusi penegak hukum yang bertugas dalam menjaga ketertiban dan keamanan yang memiliki pegawai di setiap bidang untuk melaksanakan berbagai tugas guna untuk mencapai tujuan organisasi. Pegawai Polda Sumbar ditempatkan pada bagian-bagian atau satuan kerja yang ada di lingkungan Polda Sumbar. Sebagai satuan kerja yang bertugas untuk menjaga ketertiban dan keamanan masyarakat, karena tugas polisi yang begitu padat maka polisi juga dibantu oleh pegawai negeri sipil yang memiliki komitmen kerja yang tinggi demi terselenggarakannya fungsi pegawai negeri sipil di kantor Polda secara optimal. Namun, hal itu belum tercapai secara maksimal dikarenakan pribadi pegawai merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat tujuan organisasi. Penulis telah melakukan wawancara singkat dengan beberapa pegawai negeri sipil di kantor Polda Sumbar pada tanggal 06 April 2021 pada pukul

12.45 WIB, mereka mayoritas mengatakan masih sulit untuk mengikuti komitmen organisasi karena keterbatasan dari diri mereka dan kurangnya motivasi yang mereka rasakan. Sebagai contoh ada beberapa pegawai yang terlambat hingga tidak mengikuti apel pagi dan pulang sebelum jam kerja mereka habis. Mereka juga merasa penempatan posisi kerja yang mereka dapatkan tidak sesuai dengan kompetensi yang mereka miliki sehingga mereka kurang termotivasi untuk bisa berkomitmen terhadap keputusan organisasi. Berikut adalah laporan dari bagian ROSDM mengenai jumlah keterlambatan dan absen pegawai negeri sipil Polda Sumbar.

Tabel Rekapan Keterlambatan dan Absen Pegawai Negeri Sipil di Kantor Polda Sumbar

No	Jabatan	Jumlah Pegawai	Jan		Feb		Mar		Apr	
			Terlambat	Absen	Terlambat	Absen	Terlambat	Absen	Terlambat	Absen
1	ITWASDA	6	0	0	0	0	0	0	0	0
2	SPKT	2	0	0	0	0	0	0	0	0
3	ROOPS	9	0	0	0	0	0	0	0	0
4	RORENA	13	1	0	0	0	1	0	0	1
5	ROSDM	14	1	1	0	0	0	1	1	1
6	BIDPROPAM	5	0	0	0	0	1	0	0	0
7	BIDKUM	6	0	0	1	0	0	0	0	0
8	BIDHUMAS	11	0	0	0	0	2	0	0	0
9	BIDTIK	9	0	0	1	0	0	0	1	0
10	DITINTEKAM	5	0	0	0	0	0	0	0	0
11	DITPOLAIRUD	1	0	0	0	0	0	0	0	0
12	DITSAMAPTA	5	0	0	0	0	0	0	0	0
13	DITPAMOBVIT	9	0	0	1	0	0	1	0	0
14	DITBINMAS	4	0	0	0	0	0	0	0	0
15	DITTAHTI	1	0	0	0	0	0	0	0	0
16	DITRESNARKOBA	5	0	0	0	0	0	0	0	0
17	DITRESKRIMUM	7	0	0	0	0	0	0	0	0
18	DITRESKRISUS	3	0	0	0	0	0	0	0	0
19	BIDKEU	6	0	0	0	0	0	0	0	0
20	BIDDOKKES	80	9	3	7	5	11	0	14	2
21	ROLOG	12	1	0	0	2	0	1	1	0
22	YANMA	18	2	0	3	1	0	2	1	1
23	SPRIPIM	2	0	0	0	0	0	0	0	0
24	SETUM	7	0	1	1	0	1	0	1	0
	Jumlah	240	14	5	14	8	16	5	19	5

Sumber : ROSDM Polda Sumbar, 2021.

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa masih adanya pegawai yang terlambat masuk bekerja dan melakukan absen. Hal ini dapat disebabkan oleh komitmen yang diberikan pegawai Polda Sumbar masih rendah. Padahal sebagai pelindung masyarakat mereka harus lebih berkomitmen dengan jabatan yang mereka pikul sehingga bisa tercipta negara yang aman dan damai. Komitmen yang rendah ini dapat disebabkan oleh banyak faktor yang diantaranya adalah dari motivasi yang didapatkan dan kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai Polda Sumbar.

Dari penjabaran yang diberikan oleh pegawai Polda Sumbar dan melihat data keterlambatan dan absen pegawai maka penulis akan melakukan penelitian untuk melihat pengaruh motivasi terhadap komitmen kerja organisasi melalui kepuasan kerja. Hal ini dilandasi dengan pemikiran apabila seorang pegawai memiliki motivasi yang tinggi maka mereka akan puas akan pekerjaannya sehingga mereka akan bisa berkomitmen kepada organisasi tempat mereka bekerja.

Kepuasan kerja terhadap pegawai sangat diperlukan bagi organisasi. Menurut Donni Junni Priansa (2014:291) kepuasan kerja merupakan perasaan pekerja terhadap pekerjaannya, apakah senang atau suka atau tidak senang atau tidak suka sebagai hasil interaksi pekerja dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pekerja terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja sendiri diartikan sebagai sebuah cara pandang seseorang baik bersifat positif maupun negative tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja pegawai merupakan faktor yang sangat penting

dalam sebuah organisasi. Hal ini berkaitan dengan bagaimana organisasi membuat pegawainya mampu bertahan dalam organisasi tersebut dan mengeluarkan performa terbaiknya dalam bekerja dengan cara memperhatikan hak-hak pegawai, terutama motivasi yang diberikan diorganisasi.

Motivasi berhubungan erat dengan kepuasan kerja karena motivasi yang tepat akan menghasilkan kepuasan terhadap pegawainya. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:93) mendefinisikan motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri seseorang yang perlu dipenuhi agar mereka bisa menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Motivasi kerja berhubungan erat dengan bagaimana perilaku atau reaksi dimulai, dikuatkan, disokong, diarahkan dan tingkah laku itu dihentikan. Jadi motivasi kerja pada akhirnya akan menentukan kehandalan seseorang dalam kerjanya. Motivasi kerja bagi seseorang akan mempengaruhi bagaimana tingkah lakunya dalam bekerja yang selanjutnya akan menentukan tinggi rendahnya komitmen kerja pegawai. Upaya untuk mendorong para pegawai untuk mematuhi peraturan – peraturan memerlukan strategi dan kebijakan manajemen yang tepat. Salah satu strateginya yang tepat adalah dengan meningkatkan motivasi terhadap para pegawainya.

Pada pegawai negeri sipil di kantor Polda Sumbar yang telah berstatus PNS tentu saja segala sesuatu yang berhubungan dengan hak dan kewajiban pegawai telah diatur sedemikian rupa oleh pemerintah agar saling menguntungkan. Seperti upah, tunjangan, jam kerja, hak cuti, dan yang lainnya. Pihak manajemen sumber daya manusia pada Polda Sumbar harus mencari cara lain agar pegawai mau berkomitmen dengan keputusan organisasi. Hal ini bisa dilakukan dengan mengarahkan pegawai kepada motivasi berprestasi. Motivasi berprestasi akan mendorong individu untuk menyelesaikan tugas lebih sukses dan mencapai prestasi yang lebih tinggi. Individu yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi akan bertanggung jawab untuk mencari solusi dari tugas maupun permasalahan, merancang ulang dengan segera tujuan – tujuan yang sulit dicapai, menerima resiko – resiko dan mempunyai keinginan yang kuat untuk mendapatkan umpan balik dari hasil kerjanya. Individu yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi akan berupaya memuaskan berbagai kebutuhannya melalui kerjanya dan melalui hubungannya dengan organisasi. Oleh karena itu pegawai yang mempunyai motivasi untuk berprestasi yang tinggi akan merasa puas akan pekerjaannya dan bisa lebih berkomitmen pada organisasinya.

Penelitian ini dilandasi oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nilam Anggar Sari (2018) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Hotel Grand Fatma Tenggara yang mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi secara parsial dan simultan. Lebih lanjut penelitian yang dilakukan oleh Maju Siregar (2018) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Kepala Sekolah Menengah Pertama di Kota Medan yang mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi secara parsial dan simultan. Perbedaan yang terjadi pada penelitian penulis saat ini adalah penulis menjadikan kepuasan kerja sebagai variabel penghubung antara motivasi dengan komitmen kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil di Kantor Polda Sumbar”**

Perumusan masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap komitmen kerja pada pegawai negeri sipil di kantor Polda Sumbar ?
2. Apakah kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap komitmen kerja pada pegawai negeri sipil di kantor Polda Sumbar ?
3. Apakah motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap komitmen kerja pada pegawai negeri sipil di kantor Polda Sumbar?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara langsung pada pegawai negeri sipil di kantor Polda Sumbar ?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja secara langsung pada pegawai negeri sipil di kantor Polda Sumbar ?
6. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja secara langsung pada pegawai negeri sipil di kantor Polda Sumbar ?
7. Apakah motivasi kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja secara tidak langsung pada pegawai negeri sipil di kantor Polda Sumbar ?

LANDASAN TEORI

Motivasi

Menurut Hasibuan (2017:91) motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Menurut Edy Sutrisno (2016:110) menyebutkan bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja.

David Mc.Clelland dengan teori motivasi prestasi dalam Edy Sutrisno (2016:128) menyatakan ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu kebutuhan akan:

1. Kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang.
2. Kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain.
3. Kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain.

Kepuasan Kerja

Menurut Donni Junni Priansa (2017:291) kepuasan kerja merupakan perasaan pekerja terhadap pekerjaannya, apakah senang atau suka atau tidak senang atau tidak suka sebagai hasil interaksi pekerja dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pekerja terhadap pekerjaannya. Menurut Wibowo (2017:170) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini harusnya diterima.

Menurut Wibowo (2017:180) ada beberapa indikator kepuasan kerja yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Gaji / upah
3. Supervisi
4. Rekan kerja

Komitmen Organisasi

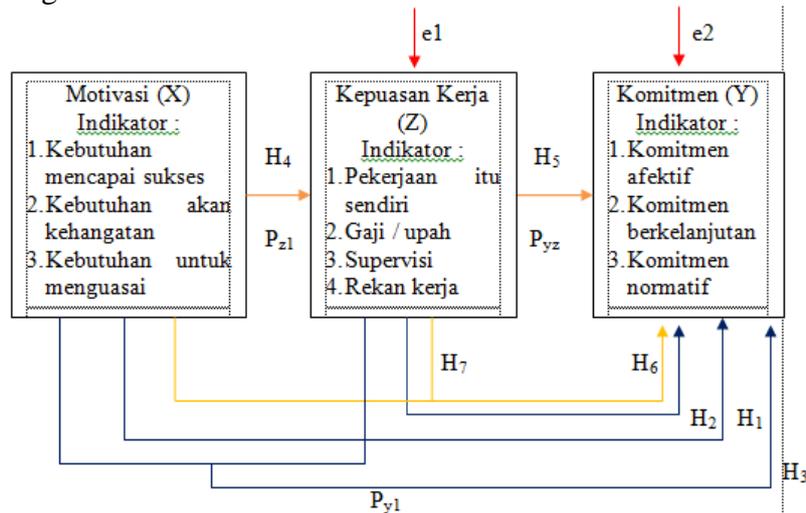
Menurut Moorhead dan Griffin (2017:73) mengatakan bahwa : Komitmen organisasi (*organizational commitment*) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Menurut Kreitner dan Kinicki (2016:165) : Komitmen organisasi sebagai tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan - tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan bisa menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan.

Kreitner dan Kinicki (2016:193) mengemukakan ada 3 indikator komitmen organisasi yaitu :

1. Komitmen afektif
2. Komitmen berkelanjutan
3. Komitmen normatif

Kerangka Konseptual

Sesuai dengan permasalahan di atas, maka dibuatlah suatu susunan berupa kerangka konseptual sebagai berikut :



Dari gambar diatas maka penulis merumuskan hipotesis :

- H1. Diduga motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja pada pegawai negeri sipil di kantor Polda Sumbar.
- H2. Diduga kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja pada pegawai negeri sipil di kantor Polda Sumbar.
- H3. Diduga motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja pada pegawai negeri sipil di kantor Polda Sumbar.
- H4. Diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja secara langsung pada pegawai negeri sipil di kantor Polda Sumbar.
- H5. Diduga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja secara langsung pada pegawai negeri sipil di kantor Polda Sumbar.
- H6. Diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja secara langsung pada pegawai negeri sipil di kantor Polda Sumbar.
- H7. Diduga motivasi kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja secara tidak langsung pada pegawai negeri sipil di kantor Polda Sumbar.

METODE PENELITIAN

Dalam mengumpulkan data metode yang dipakai adalah riset lapangan dan riset kepustakaan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 240 orang Pegawai Pegawai Negeri Sipil Polda Sumbar. Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan *total sampling*. Sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 240 orang Pegawai Negeri Sipil Polda Sumbar. Uji Instrumen Penelitian yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Uji Asumsi Klasik yang digunakan ada 3 yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Lalu dilanjutkan dengan uji analisis TCR, path analisis, koefisien determinasi dan uji hipotesis parsial (uji t).

HASIL PENELITIAN

1. Path Analisis

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis jalur (path analysis). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda untuk menaksirkan hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.



Dari gambar diatas dapat di interprestasikan sebagai berikut :

- Analisis pengaruh langsung motivasi terhadap kepuasan kerja diperoleh koefisien motivasi sebesar 0.458 yang artinya motivasi secara langsung berpengaruh positif terhadap komitmen kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Polda Sumbar. Hal ini bearti jika motivasi meningkat maka kepuasan kerja akan meningkat pula. Jadi Ho ditolak H4 diterima.
- Analisis pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap komitmen diperoleh koefisien kepuasan kerja sebesar 0.434 yang artinya kepuasan kerja secara langsungberpengaruh positif terhadap komitmen kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Polda Sumbar. Hal ini bearti jika kepuasan kerja meningkat maka komitmen kerja akan meningkat pula. Jadi Ho ditolak H5 diterima
- Analisis pengaruh langsung motivasi terhadap komitmen diperoleh koefisien motivasi sebesar 0.332 yang artinya motivasi secara langsung berpengaruh positif terhadap komitmen kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Polda Sumbar. Hal ini bearti jika motivasi meningkat maka komitmen kerja akan meningkat pula. Jadi Ho ditolak H6 diterima.
- Analisis pengaruh motivasi terhadap komitmen dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Diketahui pengaruh langsung yang diberikan variabel motivasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,458. Sedangkan pengaruh tidak langsung motivasi terhadap komitmen dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening adalah perkalian antara nilai beta motivasi terhadap kepuasan kerja dengan nilai beta kepuasan kerja terhadap komitmen yaitu $0.458 \times 0.434 = 0.198772$. Maka pengaruh total yang diberikan motivasi terhadap komitmen melalui kepuasan kerja adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu $0,458 + 0.198772 = 0.656772$. Berdasarkan perhitungan di

atas bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0.458 dan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0.656772 yang berarti nilai pengaruh langsung lebih kecil dari nilai pengaruh tidak langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Jadi Ho ditolak H7 diterima.

2. Analisa Determinasi

Berikut persentasi sumbangan pengaruh variabel independen yang terdiri dari motivasi (X) dan kepuasan kerja (Z) terhadap komitmen (Y).

Koefesien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.657 ^a	.431	.426	3.78153
a. Predictors: (Constant), KEPUASAN_KERJA, MOTIVASI_KERJA				
b. Dependent Variable: KOMITMEN_KERJA				

Sumber : Hasil Olah Data.

Berdasarkan table diatas diperoleh angka *Adjusted R Square* sebesar 0,426 atau 42,6%, hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan variabel motivasi (X) dan kepuasan kerja (Z) terhadap komitmen (Y) sebesar 0,426 atau 42,6%, Sedangkan sisanya sebesar 57,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Hasil uji t dari penelitian ini dapat disajikan pada tabel berikut ini.

Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.610	3.338		8.870	.000
	MOTIVASI_KERJA	.511	.053	.531	9.674	.000
a. Dependent Variable: KOMITMEN_KERJA						

Hasil Uji t Kepuasan Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	44.603	4.717		9.455	.000
	MOTIVASI_KERJA	.593	.075	.458	7.949	.000
a. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA						

Hasil Uji t Kinerja II

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.096	3.206		8.139	.000
	KEPUASAN_KERJA	.435	.039	.586	11.171	.000
a. Dependent Variable: KOMITMEN_KERJA						

Sumber : Hasil Olah Data.

Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$) dan t tabel pada signifikansi 0,05 uji dua arah dengan derajat kebebasan $df = n-k-1 = 240-2-1= 237$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel bebas) dengan nilai t tabel sebesar 1.970024. Hasil uji t dapat dilihat pada output SPSS diatas dijelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai t hitung dari variabel motivasi adalah sebesar 9.674 yang nilainya lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1.970024. Sehingga t hitung > t tabel dan nilai sig

- perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,000 < 0,05$ jadi H_0 ditolak H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen kerja.
- b. Nilai t hitung dari variable kepuasan kerja adalah sebesar 11.171 yang nilainya lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1.970024. Sehingga t hitung $>$ t tabel dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,000 < 0,05$ jadi H_0 ditolak H_2 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen kerja.
 - c. Nilai t hitung dari variabel motivasi adalah sebesar 7.949 yang nilainya lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1.970024. Sehingga t hitung $>$ t tabel dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,000 < 0,05$ jadi H_0 ditolak H_4 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

PEMBAHASAN

Dari pembahasan hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa motivasi kerjamelalui kepuasan kerja secara simultan / bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja pada pegawai negeri sipil di kantor Polda Sumbar. Rincian pembahasan dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi Kerja Secara Parsial Terhadap Komitmen Kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap komitmen kerja pada pegawai negeri sipil di kantor Polda Sumbar. Pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen kerja yang bernilai positif berarti setiap peningkatan motivasi kerja akan berdampak pada peningkatan komitmen kerja pada pegawai negeri sipil di kantor Polda Sumbar. Dengan pengaruh positif maka dapat diketahui salah satu cara meningkatkan komitmen kerja adalah dengan meningkatkan motivasi kerja yang diberikan perusahaan kepada pegawai.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nilam Anggar Sari (2018) yang mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian oleh Maju Siregar (2018) yang mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Iis Dewi Lestari (2016) yang mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Dwi Hastuti (2018) yang mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi. Terakhir penelitian yang dilakukan oleh Sairin (2020) yang mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja secara parsial Terhadap Komitmen Kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap komitmen kerja pada pegawai negeri sipil di kantor Polda Sumbar. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen kerja yang bernilai positif berarti setiap peningkatan kepuasan kerja akan berdampak pada peningkatan komitmen kerja pada pegawai negeri sipil di kantor Polda Sumbar. Dengan pengaruh positif maka dapat diketahui salah satu cara meningkatkan komitmen kerja adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja yang diberikan perusahaan kepada pegawai.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nilam Anggar Sari (2018) yang mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian oleh Maju Siregar (2018) yang mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Iis Dewi Lestari (2016) yang mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Shirley Lusia (2017) yang mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Terakhir penelitian yang dilakukan oleh Dwi Hastuti (2018) yang mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan Terhadap Komitmen Kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja melalui kepuasan kerja secara parsial dan secara simultan terhadap komitmen kerja pada pegawai negeri sipil di kantor Polda Sumbar. Pengaruh motivasi kerja melalui kepuasan kerja secara parsial dan secara simultan terhadap komitmen kerja yang bernilai positif berarti setiap peningkatan motivasi kerja atau kepuasan kerja akan berdampak pada peningkatan terhadap komitmen kerja pada pegawai negeri sipil di kantor Polda Sumbar. Dengan pengaruh positif maka dapat diketahui salah satu cara meningkatkan komitmen kerja adalah dengan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja dari perusahaan.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nilam Anggar Sari (2018) yang mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi secara parsial dan simultan. Penelitian oleh Maju Siregar (2018) yang mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi secara parsial dan simultan. Penelitian yang dilakukan oleh Iis Dewi Lestari (2016) yang mendapatkan hasil bahwa Kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi. Motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Anak Agung Gde Mantra (2016) yang mendapatkan hasil bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Terakhir penelitian yang dilakukan oleh Asri Yuliarni (2021) yang mendapatkan hasil bahwa Motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja guru secara parsial dan simultan.

4. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai negeri sipil di kantor Polda Sumbar. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja yang bernilai positif berarti setiap peningkatan motivasi akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja pada pegawai negeri sipil di kantor Polda Sumbar. Dengan pengaruh positif maka dapat diketahui salah satu cara meningkatkan komitmen kerja adalah dengan meningkatkan motivasi yang diberikan perusahaan kepada pegawai.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh ST Mubaroqah (2020) yang mendapatkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Sri Aprianti Tarigan (2017) yang

mendapatkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Arya Lantara (2018) yang mendapatkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Ni Kadek Ani Juniari (2016) yang mendapatkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Terakhir penelitian yang dilakukan oleh Naim Mustofa (2018) yang mendapatkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap komitmen kerja pada pegawai negeri sipil di kantor Polda Sumbar. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen kerja yang bernilai positif berarti setiap peningkatan kepuasan kerja akan berdampak pada peningkatan komitmen kerja pada pegawai negeri sipil di kantor Polda Sumbar. Dengan pengaruh positif maka dapat diketahui salah satu cara meningkatkan komitmen kerja adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja yang diberikan perusahaan kepada pegawai.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nilam Anggar Sari (2018) yang mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian oleh Maju Siregar (2018) yang mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Iis Dewi Lestari (2016) yang mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Shirley Lusia (2017) yang mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Terakhir penelitian yang dilakukan oleh Dwi Hastuti (2018) yang mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi.

6. Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap komitmen kerja pada pegawai negeri sipil di kantor Polda Sumbar. Pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen kerja yang bernilai positif berarti setiap peningkatan motivasi kerja akan berdampak pada peningkatan komitmen kerja pada pegawai negeri sipil di kantor Polda Sumbar. Dengan pengaruh positif maka dapat diketahui salah satu cara meningkatkan komitmen kerja adalah dengan meningkatkan motivasi kerja yang diberikan perusahaan kepada pegawai.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nilam Anggar Sari (2018) yang mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian oleh Maju Siregar (2018) yang mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Iis Dewi Lestari (2016) yang mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Dwi Hastuti (2018) yang mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi. Terakhir penelitian yang dilakukan oleh Sairin (2020) yang mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi.

7. Pengaruh Motivasi Kerja melalui Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja

Analisis pengaruh motivasi terhadap komitmen dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Diketahui pengaruh langsung yang diberikan variabel motivasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,458. Sedangkan pengaruh tidak langsung motivasi terhadap komitmen dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening adalah perkalian antara nilai beta motivasi terhadap kepuasan kerja dengan nilai beta kepuasan kerja terhadap komitmen yaitu $0.458 \times 0.434 = 0.198772$. Maka pengaruh total yang diberikan motivasi terhadap komitmen melalui kepuasan kerja adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu $0,458 + 0.198772 = 0.656772$. Berdasarkan perhitungan di atas bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0.458 dan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0.656772 yang berarti nilai pengaruh langsung lebih kecil dari nilai pengaruh tidak langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Hasil penelitian ini dilandasi oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Asri Yuliarni (2021) yang mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja guru secara parsial dan simultan. Penelitian yang dilakukan oleh Suzila Mat Salleh (2016) yang mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Maria Dalkrani (2018) yang mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja. Penelitian oleh Maju Siregar (2018) yang mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi secara parsial dan simultan. Terakhir penelitian yang dilakukan oleh Nilam Anggar Sari (2018) yang mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi secara parsial dan simultan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja pada pegawai negeri sipil di kantor Polda Sumbar.
2. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja pada pegawai negeri sipil di kantor Polda Sumbar.
3. Motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap komitmen kerja pada pegawai negeri sipil di kantor Polda Sumbar.
4. Motivasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai negeri sipil di kantor Polda Sumbar.
5. Kepuasan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja pada pegawai negeri sipil di kantor Polda Sumbar.
6. Motivasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja pada pegawai negeri sipil di kantor Polda Sumbar.
7. Motivasi secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen kerja pegawai negeri sipil di kantor Polda Sumbar dipengaruhi oleh motivasi dan kepuasan kerja yang dimiliki. Maka penulis dapat memberikan saran yaitu :

1. Pada variabel motivasi diperoleh tingkat capaian responden pada variabel motivasi adalah 84% dengan kategori sangat baik. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi yang diberikan instansi telah mampu memenuhi kebutuhan pegawainya. Untuk itu manajemen perlu memanfaatkan hal ini agar bisa memotivasi pegawai menghasilkan kinerja yang maksimal.
2. Pada variabel kepuasan kerja didapatkan tingkat capaian responden pada variabel kepuasan kerja adalah 82% atau sangat baik. Hal ini berarti pegawai merasakan kepuasan pada pekerjaan yang mereka miliki dan rekan yang membantu mereka dalam bekerja. Hal ini perlu dipertahankan agar pegawai selalu puas dengan pekerjaan mereka sehingga pegawai bisa berkomitmen dengan baik kepada instansi.
3. Pada variabel komitmen kerja diperoleh hasil tingkat capaian responden pada variabel komitmen kerja adalah 82% dengan kategori sangat baik. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai telah berkomitmen kepada instansi untuk mengabdikan diri dan menjaga nama baik instansi. Untuk itu agar manajemen bisa mengarahkan pegawai untuk selalu bisa berkomitmen dengan instansi dan selalu menjaga nama baik instansi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agussalim Manguluang, 2015. Statistik Lanjutan, Ekasakti Press, Padang.
- Anak Agung Gde Mantra. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai PLN Rayon Gianyar di Kabupaten Gianyar. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol 12 No 1 Hal 1 – 11.
- Anwar Mangkunegara. 2016. Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia). *Universal Journal Of Management*. Vol 3 No 8 Hal 318 – 328.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Asri Yuliarni. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Kerja Guru. *Jurnal Al-Ilmi*. Vol 1 No 2 Hal 46 – 60.
- Dharma, Surya. 2014. Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori dan Penerapannya. Jakarta: Program Pascasarjana FISIP.
- Donni Junni Priansa. 2017. Perilaku Konsumen dalam Bisnis Kontemporer. Bandung: Alfabeta.
- Dwi Hastuti. 2018. Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Kepuasan Terhadap Kinerja Kader Kesehatan dengan Komitmen Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Puskesmas Pagiyanten Kabupaten Tegal). *Jurnal Magisma*. Vol 6 No 1 Hal 23 – 34.

- Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group.
- Fatma Cherif. 2019. *The Role Of Human Resource Management Practices And Employee Job Satisfaction In Predicting Organizational Commitment In Saudi Arabian Banking Sector*. *International Journal of Sociology and Social Policy*. Vol 40 No 7 Hal 529 – 541.
- Fred Luthans. 2016. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universita Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- I Gede Riana. 2020. *Mediasi Motivasi Kerja Pada Hubungan Kompensasi dengan Komitmen Organisasional*. *Jurnal Distribusi*. Vol 8 No 1 Hal 67 –78.
- I Wayan Arya Lantara. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT. Indonesia Tourism Development Corporation(ITDC)*. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*. Vol 10 No 1 Hal 146 – 155.
- Iis Dewi Lestari. 2016. *Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Kepala Sekolah SD*. *Sosio-E-Kons*. Vol 8 No 1 Hal 15 – 24.
- K Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2016. *Organizational behavioral-Ed. 5*. Boston: McGraw-Hill.
- Maju Siregar. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Kepala Sekolah Menengah Pertama di Kota Medan*. *Wahana Inovasi*. Vol 7 No 2 Hal 236 – 246.
- Maria Dalkrani. 2018. *The Effect of Job Satisfaction on Employee Commitment*. *International Journal of Business and Economic Sciences Applied Research*. Vol 11 No 3 Hal 16 – 23.
- Naim Mustofa. 2018. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan di Apotik Sumber Anom Warujayeng Nganjuk*. *Simki-Economic*. Vol 2 No 1 Hal 1 – 19.
- Nasser Saad. 2021. *Impact of employee empowerment on organizational commitment through job satisfaction in four and five stars hotel industry*. *Management Science Letters*. Vol 11 Hal 1 – 10.
- Ni Kadek Eni Juniari. 2016. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali*. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol 4 No 11 Hal 823 –840.
- Nilam Anggar Sari. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Hotel Grand Fatma Tenggara*. *JEMI*. Vol 18 No 1 Hal 144 – 155..
- Sairin. 2020. *Determinan Motivasi Kerja dan Implikasinya Terhadap Komitmen Pegawai Pusdiklat Kementerian Agama Republik Indonesia*. *Scientific Journal of Reflection*. Vol 3 No 4 Hal 391 – 400.

- Shirley Lusia. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Komitmen Organisasi Guru SMP Negeri Kecamatan Simanindo dan Kecamatan Panguruan Kabupaten Samosir. *Jurnal Manajemen Pendidikan Indonesia*. Vol 9 No 2 Hal 61 – 73.
- Sri Aprianti Tarigan. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Matrix Jaya Indomas Medan. *Jurnal Ilmiah Skylandsea*. Vol 2 No 1 Hal 123 – 129.
- ST Mubaroqah. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Kinerja*. Vol 17 No 2 Hal 222 – 226.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suzila Mat Salleh. 2016. The Influence of Work Motivation on Organizational Commitment in The Workplace. *Journal of Applied Environmental and Biological Sciences*. Vol 6 No 5 Hal 139 – 143.
- Wibowo, 2017. *Manajemen Kinerja, Edisi keenam*, Rajawali Pers, Jakarta.