

---

## Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pada BPR Nusamba Singaparna Tasikmalaya

Mera Nurlina<sup>1</sup>, Kusuma Agdhi Rahwana<sup>2</sup>, Arga Sutrisna<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

E-mail: [meranurlina99@gmail.com](mailto:meranurlina99@gmail.com)<sup>1</sup>

---

### Article History:

Received: 15 Desember 2022

Revised: 28 Desember 2022

Accepted: 29 Desember 2022

**Keywords:** *Work Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment*

**Abstract:** *The purpose of the study was to determine, firstly the description of work motivation, job satisfaction, and organizational commitment of employees at BPR Nusamba Singaparna Tasikmalaya, secondly the influence of work motivation and job satisfaction simultaneously on organizational commitment of employees of BPR Nusamba Singaparna Tasikmalaya, thirdly the influence of work motivation partially on commitment. organizational commitment of employees of BPR Nusamba Singaparna Tasikmalaya, and the fourth effect of job satisfaction partially on organizational commitment of employees of BPR Nusamba Singaparna Tasikmalaya. The method used in this study is a quantitative method with a survey approach. The results showed that work motivation was in the very good category, job satisfaction was in the good category, and the organizational commitment of the employees of BPR Nusamba Singaparna Tasikmalaya was in the very good category. There is a simultaneous significant effect of work motivation and job satisfaction on organizational commitment of employees of BPR Nusamba Singaparna Tasikmalaya. There is a partially significant effect of work motivation on organizational commitment of employees of BPR Nusamba Singaparna Tasikmalaya. There is a partially significant effect of job satisfaction on organizational commitment of employees of BPR Nusamba Singaparna Tasikmalaya.*

---

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting untuk mencapai tujuan perusahaan baik pihak swasta maupun pihak pemerintah, aspek manusia sebagai tenaga kerja dalam suatu perusahaan perlu sekali untuk diperhatikan, karena baik buruknya pengelolaan karyawan akan membawa dampak terhadap upaya pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Perhatian perusahaan terhadap karyawan sudah seharusnya ditekankan pada peningkatan komitmen

---

organisasional karyawan dalam bekerja. Dengan komitmen organisasional karyawan yang tinggi akan memberikan keuntungan bagi perusahaan dengan pemastian bahwa setiap individu karyawan akan memberikan kontribusi yang optimal.

Motivasi kerja merupakan indikator yang membuat karyawan lebih puas dalam menjalankan aktivitasnya, motivasi kerja dapat menjadi pendorong yang ada dalam diri manusia dan dapat mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Perusahaan yang sukses memerlukan karyawan yang mampu dan mau mengerjakan tugas yang bukan termasuk tugas formal mereka, karyawan yang memiliki kepuasan kerja memiliki konsep akan hasil perlakuan, dan prosedur yang adil, sehingga perlu adanya kepercayaan antara karyawan dan atasan, maka karyawan akan sukarela bertindak melebihi harapan perusahaan.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individu, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda itu disebabkan adanya perbedaan pada masing-masing individu. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan perusahaan, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal, dan hal serupa lainnya.

## **LANDASAN TEORI**

### **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Marwansyah (2014) bahwa pendayagunaan sumberdaya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian upah dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja dan hubungan industrial.

### **Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut Robbins dan Timothy dalam Malayu SP. Hasibuan (2016) bahwa motivasi kerja adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

### **Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Sinambela (2016) bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2018) yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Pendekatan kuantitatif adalah pengukuran data dan statistik objek melalui hitung-hitungan. Metode kuantitatif dilakukan dengan merumuskan hipotesis dan dijawab menggunakan metode pengumpulan data *survey* dalam bentuk pembagian kuesioner kepada karyawan BPR Nusamba Singaparna Tasikmalaya.

---

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### **Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Secara Simultan Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pada BPR Nusamba Singaparna Tasikmalaya**

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada karyawan BPR Nusamba Singaparna Tasikmalaya, dapat menggunakan koefisien determinasi (*square / r<sup>2</sup>*) atau menggunakan rumus  $Kd = r^2 \times 100\%$ . Untuk lebih lanjut dapat dilihat dari output SPSS pada Tabel *model summary* (lampiran 5). Dari Tabel *model summary* diperoleh angka *R square* sebesar 0,855. *R square* dapat juga disebut koefisien determinasi yang berkisar antara 0 sampai 1, dengan catatan semakin besar *R square* maka akan berpengaruh pada Komitmen Organisasional pada karyawan BPR Nusamba Singaparna Tasikmalaya. Dari perhitungan didapat *R square* 0,855 atau 85,5% dimana hal ini berarti Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap Komitmen Organisasional pada karyawan BPR Nusamba Singaparna Tasikmalaya. Semakin bagus Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja pada karyawan BPR Nusamba Singaparna Tasikmalaya maka Komitmen Organisasional cenderung meningkat. Sedangkan sisanya yaitu  $100\% - 85,5\% = 14,5\%$  dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti seperti keamanan kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan ciri pekerjaan.

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada karyawan BPR Nusamba Singaparna Tasikmalaya secara simultan dilakukan uji F. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 21 pada Tabel ANOVA (lampiran 5) diketahui Fhitung adalah sebesar 94,441 sedangkan FTabel sebesar 3,27 atau  $\text{sig } (,000^a) \leq \alpha (\alpha) (0,05)$ . Berdasarkan hasil perhitungan ternyata Fhitung lebih besar dari FTabel (Fhitung > FTabel) atau  $94,41 > 3,27$  maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis *alternative* ( $H_a$ ) diterima. Diterimanya hipotesis *alternative* ( $H_a$ ) menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% terdapat pengaruh yang signifikan pada Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Komitmen Organisasional pada karyawan BPR Nusamba Singaparna Tasikmalaya. Artinya jika motivasi kerja dan kepuasan kerja mengalami kenaikan maka komitmen organisasional akan naik, dan sebaliknya jika motivasi kerja dan kepuasan kerja mengalami penurunan maka komitmen organisasional akan turun.

Berdasarkan nilai pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional, diketahui bahwa Motivasi Kerja merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional pada karyawan BPR Nusamba Singaparna Tasikmalaya. Hal ini disebabkan karyawan lebih membutuhkan Motivasi Kerja dari pada Kepuasan Kerja.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Secara Parsial Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pada BPR Nusamba Singaparna Tasikmalaya**

Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional, hal ini dibuktikan berdasarkan Tabel *coefficients* (lampiran 5). Dari hasil perhitungan diketahui bahwa thitung adalah sebesar  $4,526 > t \text{ Tabel } 1,692$  atau  $\text{sig } (0,000) \geq \alpha (\alpha) (0,05)$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dengan demikian dapat diartikan bahwa Motivasi Kerja ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional ( $Y$ ). Artinya Motivasi Kerja membantu tercapainya Komitmen Organisasional pada karyawan BPR Nusamba Singaparna Tasikmalaya. Penyebab Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional pada karyawan BPR Nusamba Singaparna Tasikmalaya yaitu karena Motivasi Kerja menjadi pendorong yang ada untuk karyawan dan dapat mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu motivasi kerja dari

perusahaan menjadi kepuasan kerja yang diharapkan oleh karyawan untuk hasil yang optimal.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Secara Parsial Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan BPR Nusamba Singaparna Tasikmalaya**

Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional, hal ini dibuktikan berdasarkan Tabel *coefficients* (lampiran 5). Dari hasil perhitungan diketahui bahwa  $t$  hitung adalah sebesar  $5,226 > t_{Tabel} 1,692$  atau  $sig (0,000) \leq \alpha (\alpha) (0,05)$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dengan demikian dapat diartikan bahwa Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional ( $Y$ ). Artinya Kepuasan Kerja sangat membantu tercapainya Komitmen Organisasional pada karyawan BPR Nusamba Singaparna Tasikmalaya. Penyebab Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional pada karyawan BPR Nusamba Singaparna Tasikmalaya yaitu karena Kepuasan Kerja yang dirasakan oleh karyawan sangat berpengaruh dalam meningkatkan komitmen organisasional. Kepuasan Kerja merupakan suatu keadaan emosi yang senang atau emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil dari analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Motivasi kerja termasuk kategori sangat baik, kepuasan kerja termasuk kategori baik, dan komitmen organisasional pada karyawan BPR Nusamba Singaparna Tasikmalaya termasuk kategori sangat baik.
2. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada karyawan BPR Nusamba Singaparna Tasikmalaya.
3. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial motivasi kerja terhadap komitmen organisasional pada karyawan BPR Nusamba Singaparna Tasikmalaya.
4. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada karyawan BPR Nusamba Singaparna Tasikmalaya.

### **DAFTAR REFERENSI**

- A.A Mas Utami Dewi. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Bali Marine Walk. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* (Unud) Bali.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A.A. Media Martadiani. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada PT. Indonesia Natural Laris di Denpasar. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi*. Vol 18 No. 2 ISSN: 1978-4007.
- Adamy, Marbawi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Lokhsma: Unimal Press.
- Akhmadi Prabowo. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Perawat dan Bidan Kontrak di RS Bhayangkara Hasta Brata Batu Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol 14 No 1 ISSN: 1693-5241
- Bambang S. Sudibjo. 2017. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Bandung: Universitas Nasional Pasim.
- Ervanda Wildam Pratama. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap

Komitmen Organisasional (Studi pada Karyawan KSP Sumber Dana Mandiri Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 34 No. 1

Hani, Handoko T. 2018. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta.

Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia :Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, Jakarta : Grasindo.

Hasibuan, Malayu S.P. 2015. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Ibrahim, Meimoon. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makasar: Fahmis Pustaka

Masram. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publishing.