

BAB IV

PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Orientasi Kanchah dan Persiapan

1. Orientasi Kanchah

Penelitian ini dilakukan di sebuah perusahaan yang terletak di Kabupaten Bogor. Perusahaan tersebut adalah salah satu perusahaan terkemuka di bidang *engineering, procurement and construction* yang memiliki 24 divisi. Perusahaan ini mengalami perkembangan dalam pembangunan fisik yang terhitung cukup pesat. Dengan sumber daya yang ahli, perusahaan ini mampu berkontribusi terhadap percepatan pembangunan nasional melalui penyediaan produk dan layanan yang berkualitas. Fokusnya adalah karyawan dengan masa kerja minimal 1 tahun, yang bertujuan untuk mengukur seberapa besar karyawan berkomitmen terhadap organisasi dengan banyaknya tuntutan kerja yang dialami.

Penelitian ini telah didahului oleh observasi yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Berdasarkan hasil penelitian tersebut peneliti menarik kesimpulan terdapat masalah komitmen organisasi pada perusahaan tersebut, yaitu terdapat beberapa karyawan yang masih sering absen kerja, hingga ditemukan karyawan yang mengundurkan diri setiap tahunnya, hal ini tentu perlu dikhawatirkan oleh perusahaan tersebut agar prestasi yang telah dicapai dapat dipertahankan.

2. Persiapan Penelitian

a. Persiapan Administrasi

Sebelum melakukan penelitian, peneliti melakukan persiapan dengan tujuan agar penelitian dapat berjalan dengan baik dan berhasil. Persiapan tersebut meliputi surat ijin penelitian yang dikeluarkan oleh Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia

b. Persiapan Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi.

1) Skala Komitmen Organisasi

Skala ini berjumlah 24 aitem terdiri dari 12 aitem *favorable* dan 12 aitem *unfavorable*. Komitmen organisasi menggunakan skala yang dibuat oleh Allen dan Meyer (1990) dan telah diadaptasi oleh peneliti. Skala ini disusun berdasarkan komponen komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen (2007) yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Model skala yang digunakan mengacu pada model skala *Likert*

2) Skala Motivasi Kerja

Skala ini berjumlah 28 aitem terdiri dari 15 aitem *favorable* dan 13 aitem *unfavorable*. Motivasi kerja menggunakan skala yang disusun oleh peneliti berdasarkan teori Robbins (2008) yaitu prestasi, tanggung

jawab, keinginan untuk maju dan berkembang, pekerjaan itu sendiri dan penghargaan

3) Skala Kepuasan Kerja

Skala ini berjumlah 60 aitem terdiri dari 33 aitem *favorable* dan 27 aitem *unfavorable*. Skala Kepuasan Kerja menggunakan skala yang dibuat oleh Spector (1997) yang disusun berdasarkan sembilan aspek yaitu, upah, promosi, supervisi, tunjangan, pengakuan, kebijakan, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri dan komunikasi. Model skala yang digunakan mengacu pada model skala *Likert*.

c. Uji Coba Alat Ukur

Sebelum penelitian dilakukan, peneliti melakukan uji coba alat ukur pada karyawan PT. X di Kabupaten Bogor yang berlangsung selama 21 hari mulai tanggal 14 Februari 2019 sampai 7 Maret 2019. Jumlah kuesioner yang tersebar saat uji coba sebanyak 100 eksemplar dan kuesioner yang kembali berjumlah 95 eksemplar. Uji coba alat ukur dilakukan dengan menyebar kuesioner ke setiap bagian divisi tanpa mengganggu aktivitas karyawan.

Berdasarkan data yang telah diperoleh melalui tahap uji coba alat ukur selanjutnya akan dilakukan eliminasi aitem-aitem pada alat ukur tersebut. Perhitungan pengujian menggunakan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) 22.0 for windows*. Tujuan uji coba alat ukur ini adalah untuk mengukur aitem-aitem yang layak untuk dijadikan alat ukur

pada penelitian ini. Hasil uji coba alat ukur dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

1. Skala Komitmen Organisasi

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian yaitu alat ukur yang aitem-aitem nya telah digugurkan. Dengan menggunakan batas kritis 0,3 (Azwar, 2012), aitem-aitem yang memiliki nilai di atas 0,3 layak digunakan sebagai aitem dalam pelaksanaan penelitian. Hasil analisis statistik didasarkan pada program SPSS. Uji koefisien *reliabilitas* yang digunakan pada penelitian ini adalah *Alpha Cronbach*. *Realibilitas* alat ukur menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dengan alat tersebut (Suryabrata, 2004). Koefisienan *realibilitas* ($r_{xx'}$) berada dalam rentang angka dari 0 sampai dengan 1.00. Bila koefisienan *reliabilitas* semakin tinggi mendekati angka 1.00 berarti pengukuran memiliki *reliabilitas* yang baik (Azwar, 2012). Uji *reliabilitas* terhadap ketiga skala ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach* pada program *Statistical Package for Social Science* (SPSS) 22.0 for windows.

Skala komitmen organisasi diujikan pada 90 subjek. Hasil analisis uji coba skala komitmen organisasi menunjukkan bahwa 23 aitem layak dan 1 aitem gugur dari total 24 aitem yang diuji cobakan. Aitem pernyataan yang gugur berjumlah 1 yaitu aitem 16. Skala komitmen organisasi layak digunakan dalam penelitian ini dengan koefisien *corrected item total correlation* bergerak antara 0.300-0.681.

Dengan koefisien reliabilitas Cronbach's Alpha sebesar 0,900. Sebaran aitem skala komitmen organisasi setelah diuji coba dapat dilihat pada tabel 4 dibawah ini:

Tabel 4: Distribusi Aitem Skala Komitmen Organisasi Setelah Uji Coba

No	Aspek	Nomor Butir		Jumlah
		Favourable	Unfavourable	
1	<i>Affective Commitment</i>	1,7,13,19	2,8,14,20	8
	<i>Continuance Commitment</i>	3,9,15,21	4,10,(16),22	7
3	<i>Normative Commitment</i>	5,11,17,23	6,12,18,24	8
	Jumlah	12	11	23

Catatan : Angka dalam kurung () adalah nomor butir yang gugur.

2. Skala Motivasi Kerja

Skala motivasi kerja diujikan pada 90 subjek. Hasil analisis uji coba skala komitmen organisasi menunjukkan bahwa 25 aitem layak dan 3 aitem gugur dari total 28 aitem yang diuji cobakan. Aitem pernyataan yang gugur berjumlah 3 yaitu aitem 16, 17, dan 18. Skala motivasi kerja layak digunakan dalam penelitian ini dengan koefisien *corrected item total correlation* bergerak antara 0.341-0.769. Dengan koefisien reliabilitas Cronbach's Alpha sebesar 0,932. Sebaran aitem skala motivasi kerja setelah diuji coba dapat dilihat pada tabel 5 dibawah ini:

Tabel 5: Distribusi Aitem Skala Motivasi Kerja Setelah Uji Coba

No	Aspek	Nomor Butir		Jumlah
		Favourable	Unfavourable	
1	Prestasi	1,6,14	(16),(17),(18)	3
2	Tanggung jawab	4,7,13	19,20,21	6
3	Keinginan untuk maju dan berkembang	5,9,15	22,23	5
4	Pekerjaan itu sendiri	2,10,12	24,26	5
5	Penghargaan	3,8,11	25,27,28	6
Jumlah		15	10	25

Catatan : Angka dalam kurung () adalah nomor butir yang gugur.

3. Skala Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja diujikan pada 90 subjek. Hasil analisis uji coba skala kepuasan kerja menunjukkan bahwa 56 aitem layak dan 4 aitem gugur dari total 60 aitem yang diuji cobakan. Aitem pernyataan yang gugur berjumlah 4 yaitu aitem 29, 31, 43, dan 57. Skala kepuasan kerja layak digunakan dalam penelitian ini dengan koefisien *corrected item total correlation* bergerak antara 0.303-0.629. Dengan koefisien reliabilitas Cronbach's Alpha sebesar 0,941. Sebaran aitem skala kepuasan kerja setelah diuji coba dapat dilihat pada tabel 6 dibawah ini:

Tabel 6: Distribusi Pernyataan Pada Skala Kepuasan Kerja Setelah Uji Coba

No	Aspek	Nomor Butir		Jumlah
		Favourable	Unfavourable	
1	Upah	1,19,37,55	10,28,46	7
2	Promosi	2,20,38,56	11,(29),47	6
3	Supervisi	3,21,39,(57)	12,30,48	6
4	Tunjangan	4,22,40,58	13,(31),49	6
5	Pengakuan	5,23,41,59	14,32,50	7
6	Kebijakan	6,24,42,60	15,33,51	7
7	Rekan kerja	7,25,(43)	16,34,52	5
8	Pekerjaan itu sendiri	8,26,44	17,35,63	6
9	Komunikasi	9,27,45	18,36,54	6
Jumlah		31	25	56

Catatan : Angka dalam kurung () adalah nomor butir yang gugur.

B. Laporan Pelaksanaan Penelitian

Pengambilan data penelitian dilakukan pada karyawan yang bekerja pada salah satu Perusahaan di Kabupaten Bogor baik laki-laki maupun perempuan. Pelaksanaan penelitian dilakukan selama 21 hari yaitu pada tanggal 14 Februari 2019 sampai 7 Maret 2019. Penelitian dilakukan kepada karyawan dengan rentang usia antara 20-47 tahun dan masa bekerja minimal 1 tahun. Penelitian dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner ke setiap ruangan divisi yang berada di perusahaan tersebut. Pengambilan kuesioner dilakukan pada minggu berikutnya, namun apabila karyawan belum selesai melakukan pengisian maka kuesioner diambil pada hari selanjutnya atau sesuai dengan permintaan subjek. Hal ini dilakukan untuk menyesuaikan waktu karyawan dalam pengisian kuesioner penelitian sehingga tidak mengganggu tugas atau aktivitas yang sedang

dikerjakan. Penelitian ini dilakukan tanpa ada unsur paksaan dimana karyawan yang tidak berkenan untuk mengisi kuesioner dapat mengembalikan kuesioner tanpa diisi. Secara keseluruhan kuesioner yang disebar oleh peneliti sebanyak 100 eksemplar, sedangkan kuesioner yang kembali ada 95 eksemplar dan kuesioner yang layak di olah sebanyak 90 eksemplar. Total 90 subjek tersebut kemudian dianalisis menggunakan program *SPSS 22.0 for Windows*.

C. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan dari sebuah perusahaan di Kabupaten Bogor dan setidaknya telah bekerja minimal 1 tahun di perusahaan tersebut. Subjek dalam penelitian tidak dibedakan dari jenis kelamin maupun jenis pekerjaan dan pendidikan. Jumlah subjek yang terlibat dalam penelitian ini sebanyak 90 subjek.

Tabel 7: Deskripsi subjek berdasarkan kategori jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	77	85,56 %
Perempuan	13	14,44 %
Total	90	100 %

Tabel 8: Deskripsi subjek berdasarkan kategori masa kerja

Lama kerja	Jumlah	Persentase
< 4 tahun	63	70 %
4 tahun – 8 tahun	18	20 %
> 8 tahun	9	10 %
Total	90	100 %

Tabel 9: Deskripsi subjek berdasarkan kategori usia

Usia	Jumlah	Persentase
20 - 30 tahun	70	77,78%
31 – 40 tahun	14	15,55 %
41 – 50 tahun	6	6,67%
Total	90	100%

2. Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan analisis data yang diperoleh, dapat diketahui deskripsi data hasil penelitian yang menunjukkan skor hipotetik dan skor empirik. Ketiga skor tersebut masing-masing mencakup skor maksimal, skor minimal, rerata dan standar deviasi pada masing-masing skala penelitian.

Untuk mengetahui tingkat komitmen organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja dapat dilihat dari skor hipotetik dan skor empirik yang terdapat pada tabel :

Tabel 10: Deskripsi Data Penelitian

Variabel	Skor Hipotetik				Skor Empirik			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
Komitmen Organisasi	23	115	69	15,33	40	96	73,72	14,089
Motivasi Kerja	25	125	75	16,67	44	111	84,20	17,254
Kepuasan Kerja	56	280	168	37,33	106	229	172,70	29,708

Berdasarkan data hasil penelitian, skor Skala komitmen organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja akan dikategorisasikan untuk mengetahui tinggi rendahnya skor subjek. Hasil dari penelitian ini dikategorisasikan ke dalam lima kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah. Jenjang kategori ini bertujuan untuk menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang terpisah menurut kontinum berdasarkan atribut yang diukur (Azwar, 2012). Kriteria skala yang dibuat didasarkan pada rumus norma berikut ini :

Tabel 11: Kriteria Kategorisasi

Kategori	Rumus Norma
Sangat Rendah	$X \leq M - 1,5SD$
Rendah	$M - 1,5SD < X \leq M - 0,5SD$
Sedang	$M - 0,5SD < X \leq M + 0,5SD$
Tinggi	$M + 0,5SD < X \leq M + 1,5SD$
Sangat Tinggi	$M + 1,5SD < X$

Keterangan Tabel :

X = Skor Total

μ = Rerata (mean) hipotetik

σ = Deviasi standar (SD) hipotetik

Berdasarkan norma kategorisasi yang telah disebutkan sebelumnya, maka subjek penelitian ini dapat dikelompokkan ke dalam lima kategorisasi pada masing-masing variabel. Kategori subjek penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 12: Kategorisasi subjek pada variabel komitmen organisasi

Rentang nilai	Kategorisasi	Jumlah	Persentase
$92 < X$	Sangat Tinggi	4	4,44%
$76,67 < X \leq 92$	Tinggi	38	42,22%
$61,33 < X \leq 76,67$	Sedang	32	35,56%
$46 < X \leq 61,33$	Rendah	10	11,11%
$X \leq 46$	Sangat Rendah	6	6,67%
TOTAL		90	100%

Pada tabel, terlihat bahwa skor komitmen organisasi subjek penelitian yang berada pada kategori sangat tinggi dengan persentase 4,44% sebanyak 4 orang, kategori tinggi dengan persentase 42,22% sebanyak 38 orang, kategori sedang dengan persentase 35,56% sebanyak 32 orang, kategori rendah dengan kategori 11,11% sebanyak 10 orang, dan sangat rendah dengan persentase 6,67% sebanyak 6 orang. Jadi kategori tertinggi pada kategori tinggi dengan persentase 42,22% sebanyak 38 orang.

Tabel 13: Kategorisasi subjek pada variabel motivasi kerja

Rentang nilai	Kategorisasi	Jumlah	Persentase
$100,01 < X$	Sangat Tinggi	17	18,89%
$83,34 < X \leq 100,01$	Tinggi	37	41,11%
$66,66 < X \leq 83,34$	Sedang	21	23,33%
$49,99 < X \leq 66,66$	Rendah	12	13,33%
$X \leq 49,99$	Sangat Rendah	3	3,33%
TOTAL		90	100%

Pada tabel, terlihat bahwa skor motivasi kerja subjek penelitian yang berada pada kategori sangat tinggi dengan persentase 18,89% sebanyak 17 orang, kategori tinggi dengan persentase 41,11% sebanyak 37 orang, kategori

sedang dengan persentase 23,33% sebanyak 21 orang, kategori rendah dengan kategori 13,33% sebanyak 12 orang, dan sangat rendah dengan persentase 3,33% sebanyak 3 orang. Jadi kategori tertinggi pada kategori tinggi dengan persentase 41,11% sebanyak 37 orang.

Tabel 14: Kategorisasi subjek pada variabel kepuasan kerja

Rentang nilai	Kategorisasi	Jumlah	Persentase
$224 < X$	Sangat Tinggi	1	1,11%
$186,67 < X \leq 224$	Tinggi	15	16,67%
$149,33 < X \leq 186,67$	Sedang	59	65,56%
$112 < X \leq 149,33$	Rendah	12	13,33%
$X \leq 112$	Sangat Rendah	3	3,33%
TOTAL		90	100%

Pada tabel, terlihat bahwa skor kepuasan kerja kerja subjek penelitian yang berada pada kategori sangat tinggi dengan persentase 1,11% sebanyak 1 orang, kategori tinggi dengan persentase 16,67% sebanyak 15 orang, kategori sedang dengan persentase 65,56% sebanyak 59 orang, kategori rendah dengan kategori 13,33% sebanyak 12 orang, dan sangat rendah dengan persentase 3,33% sebanyak 3 orang. Jadi kategori tertinggi pada kategori sedang dengan persentase 65,56% sebanyak 59 orang.

3. Uji Asumsi

Sebelum dilakukan uji hipotesis, data penelitian harus memenuhi uji asumsi terlebih dahulu. Uji asumsi dalam penelitian ini terdiri dari uji

normalitas dan uji linearitas. Apabila hasil uji normalitas dan linearitas menunjukkan bahwa data penelitian terdistribusi secara normal dan memiliki hubungan linear antara variabel bebas dan variabel tergantung, maka pengujian hipotesis dapat dilakukan.

A. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sebaran data variabel bebas dan variabel tergantung berdistribusi normal atau tidak. Sebaran data dikatakan normal apabila nilai $p > 0,05$ sedangkan apabila $p < 0,05$, maka distribusi dikatakan tidak normal. Teknik yang digunakan untuk uji normalitas dengan menggunakan menggunakan teknik *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* pada SPSS 22.0 for Windows.

Tabel 15: Hasil Uji Normalitas

Variabel	Statistic	Sig. (p)	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,118	0.003	Tidak Normal
Motivasi Kerja	0,108	0.011	Tidak Normal
Kepuasan Kerja	0,166	0,000	Tidak Normal

Berdasarkan hasil pengolahan data untuk komitmen organisasi diperoleh $p = 0.003$ yang menunjukkan bahwa distribusi data tidak normal, pada variabel motivasi kerja diperoleh $p = 0,011$ yang menunjukkan bahwa distribusi data tidak normal, dan variabel kepuasan kerja diperoleh $p = 0.000$ yang menunjukkan bahwa distribusi data tidak normal. Sehingga

dapat diambil kesimpulan bahwa distribusi data ketiga variable bersifat tidak normal.

B. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah kedua variable memiliki hubungan. Kedua variabel dikatakan linear jika $p < 0,05$ dan sebaliknya. Berikut tabel hasil uji linearitas.

Tabel 16: Hasil Uji Linearitas

Variabel	F	P	Keterangan
Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja	67,436	0,000	Linier
Komitmen Organisasi dengan Motivasi Kerja	67,282	0,000	Linier
Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja	96,289	0,000	Linier

Hasil uji linieritas menunjukkan bahwa baik hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi dan hubungan baik antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi menunjukkan garis linier. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansi keduanya $p = 0,000$ ($p < 0,05$).

C. Uji Hipotesis dan Mediator

Setelah dilakukan uji normalitas dan uji linieritas, maka uji hipotesis akan menggunakan PROCESS ver 3.3 for SPSS regresi model 4. Hasil dari uji analisis dijelaskan pada table dibawah ini:

Tabel 17: Hasil Uji Mediator

Variabel	Koefisien (β)	P	R2
X pada M (jalur a)	0,3827	0,0000	0,434
M pada Y (jalur b)	0,3443	0,0000	0,454
X pada Y melalui M (jalur c)	0,3132	0,0000	0,537
X pada Y (jalur c')	0,1814	0,0002	0,436

Hipotesis mayor dalam penelitian ini adalah adakah hubungan positif langsung maupun tidak langsung antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi yang dimediasi oleh motivasi kerja, dimana dengan semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi komitmen organisasi.

Hasil dari uji tersebut dapat menjawab hipotesis yang telah dijabarkan pada bab sebelumnya, yaitu:

1. H1 = ada hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja.

Hasil uji hipotesis menunjukkan $\beta = 0,3827$ dengan $p = 0,0000$ ($p < 0,05$). Berdasarkan hasil uji tersebut dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja, sehingga hipotesis yang diajukan dapat **diterima**

2. H2 = ada hubungan antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi

Hasil uji hipotesis menunjukkan $\beta = 0,3443$ dengan $p = 0,0000$ ($p < 0,05$). Berdasarkan hasil uji tersebut dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi, sehingga hipotesis yang diajukan dapat **diterima**

3. H3 = ada hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi yang dimediasi oleh motivasi kerja. Hasil uji hipotesis menunjukkan $\beta = 0,1318$. Berdasarkan hasil uji tersebut dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi yang dimediasi oleh motivasi kerja, sehingga hipotesis yang diajukan dapat **diterima**.

Hasil dari uji mediator baik analisis regresi pada jalur a, jalur b dengan efek langsung menunjukkan signifikansi $p= 0,000$ ($p<0,05$), selain itu jalur c dimana analisis regresi dengan efek tidak langsung juga menunjukkan $p=0,000$ sehingga dapat dikatakan data tersebut signifikan. Sedangkan, efek langsung pada analisis regresi ini (jalur c') menunjukkan signifikansi $p=0,0002$ sehingga dapat dikatakan signifikan. Berdasarkan hal tersebut hasil analisis diatas menjelaskan bahwa terdapat mediasi dengan total efek sebesar 0,3132 pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat efek tidak langsung dan terjadi efek mediasi yang signifikan pada kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi melalui motivasi kerja.

D. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi yang dimediasi oleh motivasi kerja pada karyawan dari sebuah perusahaan di Kabupaten Bogor. Jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 90 responden setidaknya telah bekerja minimal 1 tahun di perusahaan tersebut.

Berdasarkan analisis hipotesis yang tertera pada tabel menunjukkan tiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini memiliki nilai signifikansi $p=0,0000$ ($p<0,05$) sehingga hipotesis dapat diterima yang mana penjelesannya sebagai berikut:

Hipotesis pertama menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja. Kepuasan kerja yang

dirasakan karyawan dapat meningkatkan emosi positif karyawan dan membuat motivasi kerja karyawan meningkat untuk bekerja lebih baik lagi.

Hasil pengujian hipotesis pertama sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nancy (2007) bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja. Karyawan yang merasakan kepuasan kerja tinggi akan mempengaruhi motivasi karyawan yang juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya karyawan yang merasakan kepuasannya kurang maka akan mempengaruhi menurunnya motivasi kerja karyawan.

Hipotesis kedua menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan terus berusaha untuk bekerja secara maksimal dan memberikan hasil yang terbaik, sehingga akan meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan.

Hasil pengujian hipotesis kedua sesuai dengan yang dikemukakan oleh Mangkunegara dan Octorend (2015) menjelaskan bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif yang signifikan pada komitmen organisasi. Motivasi kerja muncul sebagai predictor yang signifikan dari komitmen organisasi (Ahluwalia dan Singh, 2015).

Hipotesis ketiga menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi yang dimediasi oleh motivasi kerja. Hal tersebut diungkapkan berdasarkan uji mediasi yang telah dilakukan bahwa terjadi mediasi penuh dimana terdapat hubungan tidak langsung antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi, yang artinya kepuasan kerja

dan komitmen organisasi membutuhkan variable mediator, sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi komitmen organisasi karyawan.

Berdasarkan tabel diatas, nilai $r^2 = 0,537$ memiliki arti bahwa sumbangan variabel bebas dan mediator sebanyak 53,7%. Hasil persentase ini cukup besar untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan dan sisanya 46,3% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Secara keseluruhan penelitian ini berjalan dengan baik namun tidak lepas dari kelemahan-kelemahan yang ada. Kelemahan dalam penelitian ini yaitu dalam proses pengambilan data tidak adanya pengawasan yang dilakukan oleh peneliti, sehingga terdapat kemungkinan *faking good* dalam pengisian dan terdapat kemungkinan juga ketidaksesuaian dengan keadaan sebenarnya. Oleh karena itu diharapkan dapat menjadi evaluasi untuk penelitian berikutnya.