



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

**Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja  
terhadap Komitmen Kerja pada Karyawan  
Shafira Tour and Travel Pusat Sidoarjo di Masa  
Pandemic Covid-19**

**Skripsi**

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel  
Surabaya, Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh  
Gelar Sarjana Ilmu Sosial (S.Sos)

**Oleh :**

**Anjar Dwi Nindayu  
(B94217087)**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL  
SURABAYA  
2021**

## LEMBAR PERNYATAAN PERTANGGUNG JAWABAN OTENTITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Anjar Dwi Nindayu

NIM : B94217087

Prodi : Manajemen Dakwah

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja pada Karyawan Shafira Tour and Travel Pusat Sidoarjo di Masa Pandemic Covid-19”** adalah benar merupakan karya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya, dalam skripsi tersebut diberi tanda sitasi dan di tunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar dan ditemukan pelanggaran atas karya skripsi ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar yang saya peroleh dari skripsi tersebut.

Sidoarjo, 14 Januari 2021  
Yang Membuat pernyataan



Anjar Dwi Nindayu

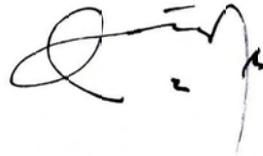
B94217087

## PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

Nama : Anjar Dwi Nindayu  
NIM : B94217087  
Prodi : Manajemen Dakwah  
Judul : **Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja pada Karyawan Shafira Tour and Travel Pusat Sidoarjo di Masa Pandemic Covid-19.**

Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui oleh dosen pembimbing untuk diujikan.

Sidcarjo, 2 November 2020  
Dosen Pembimbing,



Ahmad Khairul Hakim, S.Ag, M. Si  
NIP.197512302003121001

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Pada Karyawan Shafira Tour And Travel Pusat Sidoarjo di Masa Pandemic Covid-19**

Disusun oleh:  
Anjar Dwi Nirdayu  
B94217087

Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian Sarjana Strata Satu  
pada Tanggal 9 Februari 2021

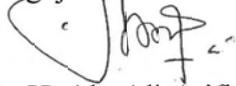
Disetujui oleh :

Penguji I



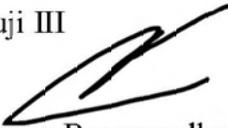
Ahmad Khairul Hakim, S. Ag., M.Si  
NIP. 1975123020033121001

Penguji II



Dr. H. Ah. Ali Arifin, MM.  
NIP. 196212141993031002

Penguji III



Airlangga Bramayudha, MM.  
NIP. 197912142011011005

Penguji IV



Dra. Imas Maesaroh, Dip.I.M  
Lib.,MLib.,Ph.D  
NIP. 196605141992032001

Surabaya, 9 Februari 2021

Dekan,



  
Dr. H. Abdul Halim, M.Ag  
NIP. 196307251991031003



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA  
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300  
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Anjar Dwi Nindayu  
NIM : B94217087  
Fakultas/Jurusan : Manajemen Dakwah  
E-mail address : anjardn1999@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Sekripsi  Tesis  Desertasi  Lain-lain (.....)

yang berjudul :

**Pengaruh Kepuasa Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja  
pada Karyawan Shafira Tour and Travel Pusat Sidoarjo di Masa Pandemic  
Covid-19**

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 14 Februari 2021

Penulis

( Anjar Dwi Nindayu )  
nama terang dan tanda tangan

## ABSTRAK

Anjar Dwi Nindayu, 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja pada Karyawan Shafira Tour and Travel Pusat Sidoarjo di Masa Pandemic Covid-19.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh dari kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen kerja pada karyawan Shafira Tour and Travel pusat Sidoarjo di masa Pandemic Covid-19, secara parsial dan simultan. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui nilai tertinggi (dominan) yang memengaruhi komitmen kerja, serta untuk memprediksi tingkat komitmen kerja pada karyawan di Shafira Tour and Travel Sidoarjo.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis hipotesis yang digunakan adalah asosiatif. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah uji asumsi klasik, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier berganda. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yaitu seluruh karyawan di Shafira Tour and Travel Sidoarjo yang berjumlah 40 orang karyawan. Hasil dari penelitian ini menjawab enam dari rumusan masalah mengenai kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen kerja.

*Pertama*, terdapat pengaruh signifikan pada kepuasan kerja terhadap komitmen kerja secara parsial. Dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . *Kedua*, terdapat pengaruh signifikan pada motivasi kerja terhadap komitmen kerja secara parsial. Dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . *Ketiga*, terdapat pengaruh signifikan pada kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen kerja secara simultan. Dengan nilai  $p$  value  $0,000 < 0,05$ . *Keempat*, variable kepuasan kerja dan motivasi kerja yang memiliki hubungan paling dominan terhadap komitmen kerja adalah motivasi kerja, hal tersebut karena kepuasan kerja

memiliki nilai sebesar 0,744 sedangkan variable motivasi kerja memiliki nilai sebesar 0,797. *Kelima*, model regresi ini dapat digunakan sebagai prediksi komitmen kerja di masa yang akan datang. Hal tersebut disebabkan nilai SEE lebih kecil daripada nilai *standart deviation*, yaitu  $2,555 < 4,142$ .  
Katakunci :kepuasan kerja, motivasi kerja, komitmen kerja.



## DAFTAR ISI

<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI .....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>v</b>
<b>PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN PERTANGGUNG JAWABAN OTENTITAS SKRIPSI .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan masalah .....	6
C. Tujuan .....	7
D. Manfaat Penelitian .....	7
E. Definisi Operasional .....	9
F. Sistematika Pembahasan .....	10
<b>BAB II .....</b>	<b>12</b>
<b>KAJIAN TEORI .....</b>	<b>12</b>
A. Penelitian terdahulu.....	12
B. Kerangka teori.....	17
1. Kepuasan kerja .....	17
2. Motivasi kerja.....	21

3. Komitmen Kerja.....	26
4. Pandemic Covid-19 Covid-19.....	30
5. WFH ( Work From Home).....	31
C. Paradigma Penelitian.....	32
D. Hipotesis Penelitian.....	36

**BAB III METODOLOGI PENELITIAN ..... 38**

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian .....	38
B. Objek penelitian .....	39
C. Populasi Dan Sampel .....	39
1. Populasi .....	39
2. Sampel .....	39
3. Teknik sampling .....	40
D. Variabel dan Indikator Penelitian .....	41
E. Tahapan-tahapan penelitian .....	43
1. Tahap Perencanaan.....	43
2. Tahap Pelaksanaan .....	43
3. Tahap Penyelesaian .....	43
F. Teknik pengumpulan data.....	44
1. Dokumentasi.....	44
2. Kuisisioner atau angket.....	45
G. Teknik reliabilitas dan validitas instrument.....	46
1. Uji Validitas .....	46
2. Uji Reliabilitas.....	50
H. Teknik analisis data.....	53
1. Uji Asumsi Klasik .....	54
2. Uji Multikolinieritas .....	55
3. Uji Heteroskedastisitas .....	55
4. Uji Regresi Linier Berganda.....	56

<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN ....</b>	<b>57</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	57
1. Sejarah Shafira Tour and Travel .....	57
2. Visi dan Misi Shafira Tour and Travel.....	58
3. Struktur Organisasi.....	60
B. Penyajian Data .....	61
1. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	68
2. Uji Regresi Linier Berganda.....	87
C. Pengujian Hipotesis.....	93
D. Pembahasan Hasil penelitian .....	96
<b>BAB V .....</b>	<b>105</b>
<b>PENUTUP.....</b>	<b>105</b>
A. Kesimpulan .....	105
B. Saran.....	108
C. Keterbatasan Peneliti.....	108
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>109</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>114</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 3.1</b> variabel dan indicator penelitian .....	41
<b>Tabel 3.2</b> Pengukura Skala Likert .....	46
<b>Tabel 3.3</b> Nilai Produk Moment.....	47
<b>Tabel 3. 4</b> Tabel Frekuensi .....	48
<b>Tabel 3.5</b> Tabel Frekuensi .....	49
<b>Tabel 3.6</b> Tabel Frekuensi.....	50
<b>Tabel 3. 7</b> Reability Statistics.....	52
<b>Tabel 3. 8</b> Reability Statistics.....	52
<b>Tabel 3. 9</b> Reability Statistics.....	53
<b>Tabel 4. 1</b> Tabel Frekuensi x1.1 .....	61
<b>Tabel 4. 2</b> Tabel Frekuensi x1.2 .....	62
<b>Tabel 4. 3</b> Tabel Frekuensi x1.3 .....	62
<b>Tabel 4. 4</b> Tabel Frekuensi x1.4.....	63
<b>Tabel 4. 5</b> Tabel Frekuensi x1.5 .....	64
<b>Tabel 4. 6</b> Tabel Frekuensi x1.6.....	64
<b>Tabel 4. 7</b> Tabel Frekuensi x1.7 .....	65
<b>Tabel 4. 8</b> Tabel Frekuensi x1.8.....	66
<b>Tabel 4. 9</b> Tabel Frekuensi x1.9.....	66
<b>Tabel 4. 10</b> Tabel Frekuensi x1.10 .....	67
<b>Tabel 4. 11</b> Tabel Frekuensi x2.1 .....	68
<b>Tabel 4. 12</b> Tabel Frekuensi x2.2 .....	69
<b>Tabel 4. 13</b> Tabel Frekuensi x2.3 .....	69
<b>Tabel 4. 14</b> Tabel Frekuensi x2.4.....	70
<b>Tabel 4. 15</b> Tabel Frekuensi x2.5.....	71
<b>Tabel 4. 16</b> Tabel Frekuensi x2.6.....	71
<b>Tabel 4. 17</b> Tabel Frekuensi x2.7 .....	72
<b>Tabel 4. 18</b> Tabel Frekuensi x2.8.....	73
<b>Tabel 4. 19</b> Tabel Frekuensi x2.9 .....	73
<b>Tabel 4. 20</b> Tabel Frekuensi x2.10.....	74
<b>Tabel 4. 21</b> Tabel Frekuensi x2.11 .....	75

<b>Tabel 4. 22</b>	Tabel Frekuensi x2.12 .....	75
<b>Tabel 4. 23</b>	Tabel Frekuensi x2.13 .....	76
<b>Tabel 4. 24</b>	Tabel Frekuensi x2.14 .....	77
<b>Tabel 4. 25</b>	Tabel Frekuensi x2.15 .....	77
<b>Tabel 4. 26</b>	Tabel Frekuensi x2.16 .....	78
<b>Tabel 4. 27</b>	Tabel Frekuensi Y.1 .....	79
<b>Tabel 4. 28</b>	Tabel Frekuensi Y.2 .....	80
<b>Tabel 4. 29</b>	Tabel Frekuensi Y.3 .....	80
<b>Tabel 4. 30</b>	Tabel Frekuensi Y.4 .....	81
<b>Tabel 4. 31</b>	Tabel Frekuensi Y.5 .....	82
<b>Tabel 4. 32</b>	Tabel Frekuensi Y.6 .....	82
<b>Tabel 4. 33</b>	One Sample .....	84
<b>Tabel 4. 34</b>	Uji Multikolinieritas .....	85
<b>Tabel 4. 35</b>	Uji Heteroskedastisitas Glejser .....	87
<b>Tabel 4. 36</b>	Descriptive Statistics .....	87
<b>Tabel 4. 37</b>	Correlations .....	88
<b>Tabel 4. 38</b>	kekuatan hubungan.....	89
<b>Tabel 4. 39</b>	Variabel Entered Removed .....	90
<b>Tabel 4. 40</b>	Model Summary .....	90
<b>Tabel 4. 41</b>	Descriptive Statistics .....	91
<b>Tabel 4. 42</b>	ANOVA .....	92
<b>Tabel 4. 43</b>	Coefficients .....	93

## **DAFTAR GAMBAR**

<b>Gambar 2.1</b>	Paradigma Penelitian parsial .....	35
<b>Gambar 2. 2</b>	Paradigma Penelitian secara simultan .....	35
<b>Gambar 4. 1</b>	Struktur Organisasi .....	60
<b>Gambar 4. 2</b>	Uji Heteroskedastisitas Scatterplot.....	86

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Tiap individu perlu menerapkan manajemen di kehidupan sehari-hari. Manajemen diterapkan individu dalam mengatur keuangan untuk memenuhi kebutuhannya. Menurut Terry yang dikutip oleh Akhmadrandy, manajemen merupakan tindakan dari *planning*, *organizing*, mobilisasi, serta pengendalian operasi yang digunakan dalam melaksanakan dan pencapaian target yang sudah ditentukan. Sasaran-sasaran tersebut dilakukan dengan cara memanfaatkan SDM dan sumber daya lainnya.<sup>1</sup>

Manajemen memiliki empat fungsi, satu diantaranya adalah *actuating* (pelaksanaan). *Actuating* merupakan fungsi ketiga dari manajemen. *Actuating* adalah pelaksanaan atau tindakan yang perlu dilakukan oleh semua anggota sesuai dengan tahap perencanaan. Menurut George R. Terry dalam Tanti Prastuti yang telah dikutip oleh Rifki menyatakan bahwa, *actuating* merupakan usaha-usaha yang dilakukan untuk menggerakkan anggota-anggota kelompok. Usaha tersebut dilakukan agar sasaran-sasaran dari perusahaan dan anggota perusahaan tercapai.<sup>2</sup>

Produktivitas merupakan pencapaian yang perlu diwujudkan oleh pihak perusahaan. Sumber daya

---

<sup>1</sup>Akhmadrandy Ibrahim, “Analisis Implementasi Manajemen Kualitas dari Kinerja Operasional pada Industri Ekstraktif di Sulawesi Utara”. Jurnal EMBA. Vol. 4, No. 2, 2016. Hal. 861

<sup>2</sup>Rifki Faisal Miftahul Zanah dan Jaka Sulakasana. “Pengaruh Fungsi Manajemen terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”. Jurnal Ilmu Pertanian dan Peternakan, Vol. 4, No. 2, Desember. 2016. Hal. 159

manusia yang baik perlu dimiliki oleh perusahaan agar memberikan hasil produktivitas yang maksimal. Di masa sekarang, sumber daya manusia masih sangat rendah. Kualitas dari sumber daya manusia (SDM) dapat dilihat dari kecerdasan intelektualserta kemampuan teknisnya. Perusahaan perlu membangun SDM yang berkualitas agar dapat terciptanya kinerja yang optimal. Sehingga, tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

Kualitas sumber daya manusia dapat diciptakan oleh perusahaan melalui kemistri atau kedekatan terhadap para karyawan. Komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan dapat menghasilkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja adalah emosional perasaan senang, nyaman, dan puas yang dialami oleh seseorang atas capaian yang telah dilakukannya. Kepuasan kerja berkaitan dengan psikologi seseorang dalam organisasi yang disebabkan oleh lingkungannya. Salah satu fungsi kepuasan kerja untuk sebuah perusahaan yaitu, meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam mengerjakan tugasnya sehingga dapat berjalan dengan baik. Manfaat kepuasan kerja karyawan bagi perusahaan adalah karyawan memiliki semangat yang tinggi dan akan lebih berusaha memberikan upaya ekstra untuk bekerja demi kepentingan perusahaan. Semangat yang tinggi dapat berdampak positif bagi perusahaan.

Lawrence A. Appley menyatakan, bahwa manajemen merupakan suatu keahlian untuk membangun orang lain supaya ia bersedia menjalankansuatu pekerjaan sesuai dengan kebutuhan. Keahlian manajemen tidak hanya dimiliki oleh organisasi, namun juga dapat dimiliki kelompok.<sup>3</sup> Motivasi digunakan untuk membangkitkan

---

<sup>3</sup>Burhanudin Gesi, Rahmat Laan, Fauziyah Lamaya. “*Manajemen dan Eksekutif*”. Jurnal Manajemen, Vol. 3, No. 2, Oktober 2019. Hal. 53

individu lainnya agar ia bersedia menjalankan sesuatu. Motivasi adalah dorongan kuat serta keinginan dalam hati seseorang untuk mencapai sesuatu. Motivasi karyawan berdampak positif bagi perusahaan. Menurut Morgan yang dikutip oleh Kiki, motivasi berfungsi untuk menekan dan mendorong dengan kuat individu atau kelompok, dimana dapat memunculkan sikap yang tegas untuk mencapai tujuan tertentu.<sup>4</sup> Manfaat dari motivasi kerja bagi perusahaan ialah tercapainya cita-cita atau target perusahaan. Karyawan yang diberikan motivasi tidak akan ragu memberikan layanan yang baik kepada perusahaan.

Kepuasan kerja dan motivasi kerja dapat menumbuhkan komitmen kerja pada karyawan. Motivasi kerja karyawan, dapat memberikan dampak positif untuk suatu perusahaan. Motivasi juga dapat dipengaruhi oleh adanya komitmen dalam organisasi. Menurut Porter dalam Diana, komitmen merupakan sebuah kekuatan yang sifatnya relative untuk individu dalam mengidentifikasi keikutsertaan dirinya dalam bagian dari organisasi.<sup>5</sup> Komitmen kerja pada karyawan dalam perusahaan berfungsi untuk mempertahankan para karyawan atas kegiatan dan keikutsertaan pada suatu organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen kerja tentu memiliki keinginan yang kuat untuk tetap bekerja pada perusahaan. Apabila karyawan memiliki komitmen kerja, maka karyawan memberikan sumbangan untuk bisa mencapai tujuan dari perusahaan.

---

<sup>4</sup>Kiki Cahaya Setiawan “Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan”. Jurnal Psikologi Islami Vol. 1 No. 2 Desember 2015, Hal. 48

<sup>5</sup>Diana Sulianti K.L. Tobing. “Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara”. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 11, No. 1, 2009. Hal. 32

Pada penelitian ini, peneliti akan meneliti di Shafira Tour and Travel Sidoarjo. Shafira Tour and Travel Sidoarjo adalah sebuah organisasi atau perusahaan yang berkerja di bidang jasa perjalanan wisata. Shafira Tour and Travel Sidoarjo berdiri dari tahun 2001 serta resmi terdaftar sebagai penyelenggara Haji dan Umroh.

Haji merupakan rukun Islam yang kelima. Ibadah haji wajib dilaksanakan untuk orang yang mampu.

وَلِلّٰهِ عَلَى النَّاسِ حِجُّ الْبَيْتِ مَنِ اسْتَطَاعَ اِلَيْهِ

سَبِيْلًا وَمَنْ كَفَرَ فَاِنَّ اللّٰهَ غَنِيٌّ عَنِ الْعٰلَمِيْنَ

artinya : *“Mengerjakan haji adalah kewajiban manusia terhadap Allah, yaitu (bagi) orang yang sanggup mengadakan perjalanan ke Baitullah. Barangsiapa mengingkari (kewajiban haji), maka sesungguhnya Allah Maha Kaya (tidak memerlukan sesuatu) dari semesta alam”*. (QS: Ali Imran; 97).<sup>6</sup>

Shafira Tour and Travel Sidoarjo merupakan perusahaan yang mempunyai jaringan kuat dalam bidang industri perhotelan dan penerbangan. Shafira Tour and Travel adalah salah satu anggota dari afiliasi ASITA (Asosiasi Tours Indonesia & Travel Agencies), HIMPUH (Himpunan Penyelenggara Umroh dan Haji dan IATA). Shafira Tour and Travel selalu mengedepankan

<sup>6</sup>Lihat QS: Ali Imran, ayat 97. Al-Qur'an Mushaf Maqamat for Kids Al-Qalam, (Institut Ilmu Al-Qur'an (IIQ): Jakarta) Hal. 62, 2015.

kepuasan, kekhusukan, dan kenyamanan para jamaah.<sup>7</sup> Shafira Tour and Travel Sidoarjo telah menjadi kepercayaan jamaah. Setiap tahunnya, Shafira Tour and Travel Sidoarjo membawa hingga ribuan jamaah haji dan umroh ke Arab Saudi.<sup>8</sup> Shafira Tour and Travel Sidoarjo menyuguhkan fasilitas-fasilitas yang baik. Kualitas pelayanan Shafira Tour and Travel tidak diragukan oleh jamaah. Jamaah Shafira Tour and Travel Sidoarjo disambut baik kedatangannya oleh petugas Arab Saudi. Hal ini terjadi karena Shafira Tour and Travel sudah menjadi pelanggan yang setiap tahunnya membawa ribuan jamaah. Shafira berusaha memaksimalkan untuk memberikan kemudahan kepada pelanggan atau jamaah. Shafira juga menyediakan semua kebutuhan pelanggan mulai dari tiket pesawat, reservasi hotel, paket tour domestic maupun internasional, pengurusan paspor, visa sampai penukaran mata uang.<sup>9</sup>

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anastasia menyebutkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen. Hal tersebut dilakukan sebelum masa Pandemic Covid-19. Di masa pandemi, Pimpinan Shafira Tour and Travel mengeluarkan kebijakan untuk menerapkan WFH (Work Form Home) pada sebagian karyawan. Namun di sisi lain, sebagian besar karyawan diliburkan sementara karena tidak ada pekerjaan yang perlu dilakukan.

Permasalahan tersebut membuat peneliti tertarik untuk mengetahui apakah kepuasan kerja dan motivasi kerja

---

<sup>7</sup>Shafira Tour&Travel “*Tentang Kami*”, dari [http://www.shafira-tours.com/tentang\\_kami](http://www.shafira-tours.com/tentang_kami) , diakses pada 12 Maret 2020, pukul 22:18 WIB.

<sup>8</sup>Shafira Tour&Travel “*Tentang Kami*”, dari [http://www.shafira-tours.com/tentang\\_kami](http://www.shafira-tours.com/tentang_kami) , diakses pada 12 Maret 2020, pukul 22:18 WIB.

<sup>9</sup> Ibid.

masih berpengaruh signifikan terhadap komitmen pada masa Pandemic Covid-19. Untuk itu peneliti mengambil judul *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja pada Karyawan Shafira Tour and Travel Pusat Sidoarjo di Masa Pandemic Covid-19*.

## **B. Rumusan masalah**

Berdasarkan paparan diatas, maka peneliti dapat mengambil rumusan masalah untuk pembahasan sebagai batasan penelitan, antara lain;

1. Bagaimana pengaruh dari kepuasan kerja terhadap komitmen kerja pada karyawan Shafira Tour and Travel Pusat Sidoarjo di Masa Pandemic Covid-19 secara parsial?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap Komitmen kerja pada karyawan Shafira Tour and Travel Pusat Sidoarjo di Masa Pandemic Covid-19 secara parsial?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen kerja pada karyawan Shafira Tour and Travel Pusat Sidoarjo di Masa Pandemic Covid-19 secara simultan?
4. Berapakah nilai hubungan kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen kerja pada karyawan Shafira Tour and Travel Pusat Sidoarjo di Masa Pandemic Covid-19 ?
5. Manakah antara kepuasan kerja dan motivasi kerja yang memiliki hubungan tertinggi terhadap Komitmen kerja pada karyawan Shafira Tour and Travel Pusat Sidoarjo di Masa Pandemic Covid-19?
6. Berdasarkan analisa regresi, apakah kepuasan kerja dan motivasi kerja bisa memprediksi tingkat komitmen kerja pada karyawan di Shafira Tour and Travel Pusat Sidoarjo di Masa Pandemic Covid-19.

### **C. Tujuan**

Berdasarkan permasalahan diatas maka tujuan dalam penulisan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen kerja pada karyawan Shafira Tour and Travel Pusat Sidoarjo di Masa Pandemic Covid-19 secara parsial.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja terhadap komitmen kerja pada karyawan Shafira Tour and Travel Pusat Sidoarjo di Masa Pandemic Covid-19 secara parsial.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen kerja pada karyawan Shafira Tour and Travel Pusat Sidoarjo di Masa Pandemic Covid-19 secara simultan.
4. Untuk mengetahui nilai hubungan kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen kerja pada karyawan Shafira Tour and Travel Pusat Sidoarjo di Masa Pandemic Covid-19.
5. Untuk mengetahui manakah yang memiliki hubungan tertinggi antara kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap Komitmen kerja pada karyawan Shafira Tour and Travel Pusat Sidoarjo di Masa Pandemic Covid-19.
6. Untuk mengetahui analisis regresi kepuasan kerja dan motivasi kerja dapat memperkirakan tingkat komitmen kerja pada karyawan di Shafira Tour and Travel Pusat Sidoarjo di Masa Pandemic Covid-19.

### **D. Manfaat Penelitian**

Peneliti mengharapkan bahwa temuan ini dapat memberi ilmu pengetahuan mengenai kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen kerja pada karyawan secara teori ataupun praktek. Maka, penelitian ini penting dilakukan sebab dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

### 1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih dalam tentang perkembangan ilmu dan pengetahuan yang berkaitan dengan kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen kerja. Berinvestasi dalam memajukan pengembangan aspek-aspek pengetahuan tertentu, sehingga skripsi ini dapat menjadi rujukan untuk penelitian selanjutnya pada objek sejenis atau aspek lain (seperti menambah variabel dan indikator penelitian).

### 2. Secara Praktisi

Penelitian ini dapat menambahkan pengetahuan untuk Instansi bahwa komitmen kerja dapat dipengaruhi oleh bermacam-macam faktor, seperti kepuasan kerja dan motivasi kerja. Penulis berharap penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan kepuasan kerja, motivasi kerja disaat pandemi, agar nantinya dapat digunakan sebagai sumber rujukan untuk membangun dan meningkatkan komitmen kerja yang ada di perusahaan.



## E. Definisi Operasional

### 1. Kepuasan kerja

Menurut Koesmono, seseorang yang memperoleh kepuasan kerja dapat merasakan kenyamanan dan loyal pada perusahaan.<sup>10</sup> Menurut Nasarudin dalam Igalens and Roussel yang dikutip oleh Koesmono menjelaskan, bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi positif atau menyenangkan yang dihasilkan dengan mengevaluasi pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.<sup>11</sup>

Menurut Sutrisno yang dikutip oleh Anastasia dan Eddy, kepuasan kerja karyawan adalah masalah penting yang terkait dengan produktivitas karyawan. Ketidakpuasan terkait dengan persyaratan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerja yang sangat tidak puas lebih cenderung melakukan sabotase.<sup>12</sup>

### 2. Motivasi kerja

Sondang P. Siagan sebagaimana dikutip oleh Soleh Purnomo dan kemudian dikutip oleh Umi menjabarkan motivasi ialah seorang anggota organisasi yang rela melakukan dan menggerakkan segala kemampuannya yang mengakibatkan daya dorong tersebut dapat terselenggaranya berbagai kegiatan dan kewajiban maupun tanggung jawab yang berdampak pada target dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.<sup>13</sup>

### 3. Komitmen Kerja

Colquitt, LePine, and Wesson yang dikutip oleh Anastasia berpendapat bahwa, komitmen kerja

---

<sup>10</sup>H. Teman Koesmono, *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi*. Jurnal Manajemen & kewirausahaan Vol. 7 No 2 September 2005: Hal. 169

<sup>11</sup> Ibid. Hal. 170

<sup>12</sup>Anastasia Tania dan Eddy M. Sutanto, “*Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan PT. DAI KNIFE di Surabaya*”. *Jurnal AGORA Vol 1, No. 3 (2013)*. Hal. 2

<sup>13</sup> Umi Yoesana. “*Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai*”. *eJournal Pemerintahan Integratif*. Vol 1, No. 1, 2013. Hal 16

mempengaruhi keinginan karyawan untuk menjadi anggota organisasi atau meninggalkan organisasi untuk mengejar pekerjaan lain.<sup>14</sup> Sedangkan menurut Sahertian dalam Rika, menyatakan bahwa komitmen kerja adalah kecenderungan untuk merasa aktif dengan rasa tanggung jawab.<sup>15</sup>

Komitmen kerja adalah keinginan karyawan, kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya atau perusahaan, sehingga karyawan setia dan tetap tinggal pada perusahaan tersebut.

## F. Sistematika Pembahasan

Untuk memberikan kemudahan dalam memahami pokok permasalahan yang dibahas, maka peneliti membuat sistematika bahasan sebagai berikut :

### **BAB 1. PENDAHULUAN**

Bab satu merupakan bahasan awal dalam sebuah penelitian. Di dalam bab ini menjelaskan terkait alasan peneliti melakukan penelitian. Di dalam bab ini mencakup mengenai latar belakang dalam pengambilan judul, rumusan permasalahan dalam penelitian, tujuan dari melakukan penelitian, manfaat dalam penelitian, metode yang dipakai dalam penelitian, pembahasan yang berisikan hasil penelitian serta saran dan keterbatasan dalam melakukan penelitian.

---

<sup>14</sup>Anastasia Tania dan Eddy M. Sutanto, “Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan PT. DAI KNIFE di Surabaya”.*Jurnal AGORA Vol 1, No. 3 (2013)*.Hal. 2

<sup>15</sup>Rika Verawati. “Pengaruh Komitmen Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Guru Bidang Studi IPS SMAN Kabupaten PadangPariaman”. *Journal of Economic and Economic Education* Vol.3,No.2. Hakl.210

## **BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA**

Tinjauan pustaka merupakan tahap selanjutnya setelah pendahuluan. Pada bab ini menjabarkan beberapa isi tentang penelitian terdahulu, kajian teori dari masing-masing variabel, paradigma dari penelitian, dan jawaban sementara atau hipotesis penelitian.

## **BAB 3. METODE PENELITIAN**

Dalam bab tiga ini berisikan mengenai metode yang digunakan dalam penelitian, sebagai berikut; pendekatan dan jenis dari penelitian, tempat untuk melakukan penelitian, populasi dan sampel, variable yang digunakan dan indikator dari penelitian, tahap-tahapan dalam penelitian, teknik pengumpulan data, teknik validitas instrument penelitian, dan teknik analisis data.

## **BAB 4. HASIL PENELITIAN**

Bab empat merupakan laporan penelitian. Pada bagian ini akan menjawab persoalan-persoalan yang ada pada rumusan masalah. Hasil dari penelitian yang diperoleh akan disajikan, dibahas dan diuji sehingga peneliti menemukan jawaban dari rumusan masalah di atas. Maka dari itu, dalam bab empat ini mengkaji mengenai deskripsi umum tentang obyek dari penelitian, penyajian data, pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil sesuai dengan perspektif teoritis.

## **BAB 5. PENUTUP DAN KESIMPULAN**

Bab lima adalah penutup dari penelitian. Bab lima ini membahas tentang kesimpulan dari penelitian, saran dan rekomendasi, serta keterbatasan dari sebuah penelitian.

## BAB II KAJIAN TEORI

### A. Penelitian terdahulu

Dalam penelitian terdahulu terdapat beberapa jurnal yang bersangkutan dengan judul penelitian mengenai “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja pada Karyawan di Shafira Tour and Travel Sidoarjo” berikut adalah hasil dari penelitian terdahulu:

1. Penelitian sebelumnya yang berjudul “*Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawawn PT. DAI KNIFE di Surabaya*”.<sup>16</sup>

Pada penelitian ini ditulis oleh Anastasia Tania dan Eddy M. Sutanto. Penelitian ini memiliki tujuan yaitu guna meneliti pengaruh dari variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada karyawan di PT. DAI KNIFE Surabaya. Dalam penelitian ini digunakan 25 karyawan di PT. DAI KNIFE. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian ini menghasilkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan dan kepuasan kerja juga memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap komitmen organisasional. Kemudian, variable motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan secara bersama terhadap komitmen organisasional karyawan.

---

<sup>16</sup>Anastasia Tania dan Eddy M. Sutanto. “*Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Dai Knife di Surabaya*”. Jurnal Agora, Vol. 1, No. 3, 2013. Hal. 1-9

Persamaan pada penelitian ini dengan peneliti terletak pada variabel bebas dan terikat yakni kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen kerja pada karyawan. Sedangkan letak perbedaan penelitian ini dengan peneliti adalah objek dari penelitian. Penelitian yang sebelumnya dilakukan di PT. DAI KNIFE, sedangkan peneliti melakukan penelitian pada Shafira Tour and Travel Sidoarjo.

2. Penelitian sebelumnya yang berjudul “*Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisaional*”.<sup>17</sup>

Penelitian ini ditulis Iva Chandraningtyas, Mochammad Al Musadieg, dan Hamidah Nayati Utami. Pada penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui besarnya pengaruh dari kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan. Hasil dari penelitian, menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan motivasi kerja terdapat pengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Namun, pengaruh tidak langsung melalui komitmen organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Persamaan pada penelitian ini dengan peneliti terletak pada variabel bebas dan terikat yakni kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen kerja pada karyawan. Sedangkan letak perbedaan pada penelitian ini adalah pada jenis penelitiannya. Penelitian sebelumnya menggunakan penelitian intervensi, kemudian

---

<sup>17</sup> Iva Chandraningtyas, Mochammad Al Musadieg, dan Hamidah Nayati Utami. “*Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional*”. Jurnal Provit. Vol. 6, No. 2. Hal. 32-43

penelitian sebelumnya terletak di PT. Kusuma Karya Persada dan PT. Sasa Inti Probolinggo. Sedangkan peneliti melakukan penelitian di Shafira Tour and Travel Sidoarjo.

3. Penelitian sebelumnya yang berjudul “*Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan di Kantor Palang Merah Timor Leste*”<sup>18</sup>

Pada penelitian ini ditulis oleh Elisabeth Glorita Luida Dos Santos Belo, I Gede Riana, dan Putu Saroyeni Piartrini. Penelitian ini, membahas tentang pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja, komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini terdapat pada variabel bebas dan variabel terikat yakni kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen kerja. Sedangkan letak perbedaannya pada penelitian ini, terdapat pada obyek penelitian. Penelitian sebelumnya melakukan penelitian di Kantor Palang Merah Timor Leste. Sedangkan peneliti melakukan penelitian di Shafira Tour and Travel Sidoarjo.

---

<sup>18</sup>Elisabeth Glorita Luida Dos Santos Belo, I Gede Riana, dan Putu Saroyeni Piartrini. “*Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan di Kantor Palang Merah Timor Leste*”. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Vol. 3, No. 12, Hal. 718-737. 2014.

4. Penelitian sebelumnya yang berjudul “*Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan*”<sup>19</sup>

Pada penelitian ini ditulis oleh Firmananda Hutama Akbar, Djahmur Hamid, dan Mochammad Djudi. Penelitian ini, meneliti tentang variable kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan. Kemudian pada penelitian ini dijelaskan tentang pengaruh antar variable kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode *explanatory research*. Pada Penelitian ini dihasilkan bahwa, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional dan kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variable komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variable kepuasan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan melalui komitmen organisasional.

Persamaan dari penelitian ini dengan peneliti adalah terletak pada variable bebas dan terikat, yakni kepuasan kerja dan komitmen. Sedangkan letak perbedaan dari penelitian ini adalah terletak pada obyek penelitian yang dilakukannya. Penelitian sebelumnya di PG Kebon Agung Malang. Sedangkan peneliti melakukan penelitian di Shafira Tour and Travel Sidoarjo.

5. Penelitian sebelumnya yang berjudul “*Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi serta Dampaknya terhadap*

---

<sup>19</sup> Firmananda Hutama Akbar, Djahmur Hamid, dan Mochammad Djudi. “*Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan*”. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 38, No. 2, September. 2016. Hal. 79-88

*Kinerja Pegawai PLN Rayon Gianyar di Kabupaten Gianyar”*.<sup>20</sup>

Penelitian ini ditulis oleh Anak Agung Gde Mantra Suarjana, I Komang Mahayana Putra, dan Ni Luh Nyoman Ayu Suda Susilawati. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui adanya pengaruh dari variable motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi serta dampaknya. Penelitian ini mendapatkan hasil yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja dengan mediasi komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja dengan mediasi komitmen organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan peneliti, yakni dari variabel bebas dan variable terikat yaitu kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen kerja. Namun yang membedakan penelitian ini dengan peneliti adalah penelitian ini menggunakan variable intervening yaitu kinerja pegawai. Kemudian pada penelitian sebelumnya meneliti di PLN Rayon Gianyar di Kabupaten Gianyar, sedangkan peneliti melakukan penelitian di Shafira Tour and Travel Sidoarjo.

---

<sup>20</sup>Anak Agung Gde Mantra Suarjana, I Komang Mahayana Putra, dan Ni Luh Nyoman Ayu Suda Susilawati. “*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, Maret, 2017. Hal. 1-11.

## B. Kerangka teori

### 1. Kepuasan kerja

#### a. Pengertian Kepuasan kerja

Menurut Koesmono, seseorang yang memperoleh kepuasan kerja dapat merasakan kenyamanan dan loyal pada perusahaan.<sup>21</sup> Menurut Nasarudin dalam Igalens and Roussel yang dikutip oleh Koesmono menjelaskan, bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi positif atau menyenangkan yang dihasilkan dengan mengevaluasi pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.<sup>22</sup>

Kepuasan kerja karyawan yang dijabarkan Sutrisno dan dikutip oleh Anastasia dan Eddy, bahwa keterkaitan antara ketidakpuasan dan produktivitas kerja karyawan dengan tingkat tuntutan dan keluhan dari pekerja yang relative tinggi dan diperhatikan menjadi masalah penting. Masalah seperti pekerja yang merasa tingkat ketidakpuasan yang relative tinggi maka akan lebih banyak akan berfikir untuk melakukan hal yang tidak terduga seperti sabotase.<sup>23</sup>

#### b. Faktor-faktor kepuasan kerja.

Menurut Mangkunegara yang dikutip oleh Nova, terdapat dua faktor yang dapat berpengaruh pada kepuasan kerja, yaitu;<sup>24</sup>

##### 1) Faktor karyawan

<sup>21</sup>H. Teman Koesmono, *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi*. Jurnal Manajemen & kewirausahaan Vol. 7 No 2 September 2005: Hal. 169

<sup>22</sup> H. Teman Koesmono, *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi*. Jurnal Manajemen & kewirausahaan Vol. 7 No 2 September 2005: Hal. 169 Hal. 170

<sup>23</sup>Anastasia Tania dan Eddy M. Sutanto, “*Pengaruh motivasi kerja dan kepuassan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan PT. DAI KNIFE di Surabaya*”.Jurnal AGORA, Vol. 1, No. 3, (2013). Hal. 2

<sup>24</sup>Nova Syafrina, “*Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak*”.Jurnal Benefita, Vol. 3, No. 3, Oktober (2018). Hal. 461.

Faktor karyawan meliputi; kecerdasan (IQ) setiap individu, kecakapan khusus yang dikuasai oleh karyawan, usia produktif karyawan, *gender*, kondisi kesehatan fisik, pendidikan terakhir yang ditempuh, pengalaman dalam dunia kerja, rentang waktu masa kerja, *personality*, emosional, *open minded*, *presepition* dan *attitude*. Karyawan dalam upaya mengembangkan lingkungan kerja yang penuh dengan tantangan konstan, maka perusahaan mengupayakan untuk mendorong pekerja menggunakan berbagai keterampilan, kekuatan pikiran, maupun keahlian untuk mendapatkan solusi yang terbaik. Lingkungan yang menantang dapat menjadikan sebuah pekerjaan tidak lagi monoton, karena hal tersebut dirasa memungkinkan karyawan untuk berusaha memperbaiki *problem* yang ada dan untuk mencapai kepuasan yang lebih besar dan yang diinginkan pekerja itu sendiri.

## 2) Faktor pekerjaan

Faktor pekerjaan yang dimaksud adalah meliputi; spesifikasi dari pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, jabatan (golongan), kedudukan, kontrol kualitas, jaminan keuangan masa depan, kemungkinan naik jabatan, *relationship* dan *social interaction*.

### c. Indikator kepuasan kerja

Menurut Luthans yang dikutip oleh cindi indikator dari kepuasan kerja adalah:<sup>25</sup>

#### 1) Pekerjaan itu sendiri.

---

<sup>25</sup>Cindi Ismi Januari, Hamidah Nayati Utami, dan Ika R Nuhana, "Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja". Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 24, No. 2, Juli 2015, Hal. 3

Karyawan menyukai pekerjaannya, memiliki kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar

2) Pimpinan.

Pimpinan yang memiliki sifat adil, terbuka dan mau berkerjasama dengan bawahan akan mempengaruhi karyawan dalam bekerja.

3) Rekan kerja.

Rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja. Rekan kerja yang baik dapat menjadi sumber dukungan bagi karyawan.

4) Gaji.

System pemberian gaji yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan dan standar penggajian akan menciptakan kepuasan kerja.

5) Promosi.

Promosi jabatan adalah pemindahan pegawai/karyawan dari satu jabatan/tempat kepada jabatan/tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya.<sup>26</sup>

d. Kepuasan Kerja dalam perspektif Islam  
Surat Al-Mujadalah ayat 11:

Allah Subhanahu Wa Ta'ala berfirman:<sup>27</sup>

<sup>26</sup>Suharni Rahayu. "Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Garuda Metalindo" Jurnal KREATIF : Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan, Vol. 5, No.1, Oktober 2017. Hal. 63

<sup>27</sup> Lihat QS: Al-Mujadalah ayat 11. Al-Qur'an dan Terjemahan, (Kementerian Agama RI:Jakarta) Hal.543.Februari. 2012.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَأَفْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ  
وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَاثْشُرُوا فَإِنَّ شُرَّاءَ اللَّهِ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ  
دَرَجَاتٌ وَاللَّهُ يَمَّا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya: Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: “berlapang-lapanglah dalam majlis”, maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu, dan apabila dikatakan: “berdirilah kamu”. Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.

Ayat tersebut jika dikorelasikan dengan kepuasan kerja, maka selalu bersikap sabar dan ikhlas dalam menghadapi masalah yang terdapat di dunia kerja, hal tersebut membuktikan bahwa akan lebih merasakan rasa puas dalam bekerja. Ayat tersebut juga menjelaskan bahwa sikap seperti sabar dan ikhlas dalam menghadapi masalah kerja, merupakan sikap yang dinilai paling ampuh untuk menyelesaikan hal tersebut. Sikap tersebut penting untuk setiap pekerja, dikarenakan kepuasan kerja merupakan hal yang menjadi salah satu faktor ter sering menjadi konsen dalam organisasi maupun perusahaan, baik itu perusahaan swasta maupun perusahaan awam. Oleh karena itu, kepuasan kerja memiliki keterkaitan yang cukup erat antara faktor pekerjaan dengan hubungan antar pekerja dan kepuaannya.

## 2. Motivasi kerja

### a. Pengertian motivasi kerja

Sondang P. Siagian sebagaimana dikutip oleh Soleh Purnomo dan kemudian dikutip oleh Umimengjabarkan motivasi ialah seorang anggota organisasi yang rela melakukan dan menggerakkan segala kemampuannya yang mengakibatkan daya dorong tersebut dapat terselenggaranya berbagai kegiatan dan kewajiban maupun tanggung jawab yang berdampak pada target dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.<sup>28</sup>

Sedangkan Ernest L dalam Mangkunegara yang dikutip oleh Nelly dan Dadan mendefinisikan bahwa motivasi kerja ialah sebuah kondisi dimana hal tersebut sangat berpengaruh terhadap bangkitnya, mengarahnya dan pemeliharaan perilaku yang berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja.<sup>29</sup> Menurut Streers dan Porter sebagaimana yang dikutip oleh Suseno dan Sugianto menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu *effort* yang dapat berdampak pada jenis tindakan maupun pemeliharaan atau sejenisnya dari pertahanan perilaku yang sesuai dalam lingkungan organisasi.<sup>30</sup>

### b. Arti penting motivasi kerja

Pentingnya motivasi kerja disampaikan oleh Handoko sebagaimana yang dikutip oleh Gede dan

<sup>28</sup> Umi Yoesana. “*Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai*”. eJournal Pemerintahan Integratif. Vol 1, No. 1, 2013. Hal 16

<sup>29</sup>Nelly Martini dan Dadan Ahmad Fadli. “*Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan Struktural Universitas Singaperbangsa Karawang*”. Jurnal Solusi, Vol. 9, No. 17, Desember 2010-Februari 2011, Hal. 79.

<sup>30</sup>Miftahun Ni'mah Suseno dan Sugianto “*Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformatif terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja*”. Jurnal Psikologi, Vol. 37, No. 1, Juni 2010, Hal. 98

Made, dimana motivasi kerja merupakan sebuah daya pendorong maupun kekuatan yang dapat menjadikan suatu tindakan agar tercapainya target dan perasaan puas dari dirinya.<sup>31</sup>

Kemudian, Shadere berpendapat bahwasannya motivasi karyawan dapat menjadi strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan.<sup>32</sup> Oleh karena itu, seorang pekerja akan lebih bersemangat apabila ada faktor pendorong yang baik secara internal maupun eksternal. Hal ini penting diperhatikan, karena akan berpengaruh pada kinerjanya. Selain itu, dengan adanya motivasi dalam bekerja, tentunya para pekerja akan mampu memenuhi *goal* dari suatu perusahaan.

c. Tujuan motivasi kerja

Hasibuan sebagaimana yang dikutip oleh Revi Rezita mengatakan motivasi kerja memiliki tujuan antara lain adalah:<sup>33</sup>

- 1) meningkatnya etika dan tingkat kepuasan kerja pada karyawan.
- 2) Meningkatnya nilai produktivitas kerja pada pekerja.
- 3) Meningkatkan loyalitas pekerja.
- 4) Meningkatnya disiplin dan meningkatnya kehadiran karyawan.
- 5) Mengefisienkan sumber daya yang ada.
- 6) Menumbuhkan suasana kerja maupun hubungan kerja yang baik.

---

<sup>31</sup>Gede Prawira Utama Putra dan Made Subudi. "Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Matahari Terbit Bali Tanjung Benoa-Nusa Dua". *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. Vol. 2, No. 7, 2012, Hal. 805

<sup>32</sup>Ibid.

<sup>33</sup>Revi Rezita. "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya". *Jurnal Administrasi Perkantoran (JPAP)*, Vol. 2, No. 2, 2014, Hal. 8

- 7) Meningkatnya ide kreativitas dan partisipasi dari setiap karyawan.
- 8) Peningkatan ketentraman karyawan.
- 9) Meningkatkan perasaan tanggung jawab dalam menjalankan kewajiban tugasnya.
- 10) Meningkatkan nilai efisiensi dan efektifitas dalam proses pemanfaatan sumber

d. Jenis-jenis motivasi kerja

Menurut Richard sebagaimana yang dikutip oleh Harsudi, mengatakan jenis-jenis motivasi kerja adalah:<sup>34</sup>

1) Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik Menurut Nawawi yang dikutip oleh Agustina, ialah daya pendorong dalam kerja yang dapat berasal dari dalam diri seorang manusia dan dapat berupa rasa sadar terhadap tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang harus dilaksanakan.<sup>35</sup> Dengan demikian, jika seorang pekerja yang memiliki kesadaran dalam dirinya akan pentingnya suatu pekerjaan yang dijalannya, tentunya akan melaksanakan dengan sepenuh hati.

2) Motivasi Ekstrinsik

Menurut Nawawi yang dikutip oleh Agustina, menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik ialah sumber daya yang dapat melakukan dorongan untuk bekerja dan berasal dari lingkungan luar diri yang dapat berdampak pada suatu konsisi yang dapat memaksa

---

<sup>34</sup> Harsudi Tanjung, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan". Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, Vol. 15, No. 01, April 2015. Hal. 30.

<sup>35</sup> Agustina Siwi Dharmayati. "Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta". Jurnal Manajemen Bisnis. Vol. 6, No. 2, Hal 433.

dan mengharuskan untuk melaksanakan pekerjaan dengan sangat.<sup>36</sup>

Oleh karena itu, selain dengan menerapkan motivasi intrinsik, tentunya seorang pekerja membutuhkan motivasi ekstrinsik untuk mendorong pekerja itu dalam bekerja. Faktor-faktor dari motivasi ekstrinsik menurut Manulang yang telah dikutip oleh Agustina, yakni: gaji, kebijakan perusahaan, lingkungan kerja, hubungan kerja, dan supervise.<sup>37</sup>

- e. Indikator motivasi kerja
- Menurut Mangkunegara yang dikutip oleh Dewi dan Hazmanan, indikator dari motivasi kerja adalah:<sup>38</sup>
- 1) Kerja keras.  
kerja keras adalah perilaku yang menunjukkan kesungguhan dalam menghadapi berbagai hambatan untuk menyelesaikan tugas atau sebuah pekerjaan dengan baik.<sup>39</sup>
  - 2) Orientasi masa depan.  
Didasarkan dari wawasan yang luas serta memiliki pandangan ke depan yang nyata untuk diaplikasikan dalam pekerjaan.
  - 3) Cita-cita.  
Adalah sebuah keinginan tentang harapan dan tujuan yang selalu ada dalam pikiran.

---

<sup>36</sup> Ibid.

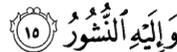
<sup>37</sup> Ibid.

<sup>38</sup> Dewi Suryani Harahap dan Hazmanan Khair. "Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja". Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol. 2, No. 1, Maret 2019, Hal. 73.

<sup>39</sup> Rudi Hartono dan Mochammad Isa Anshori. "Peran Kerja Keras Dan Kerja Cerdas Melalui Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Agent Asuransi (Studi Pada Pt. Prudential Life Assurance Surabaya)". Jurnal Kompetensi, Vol. 13, No 2, Oktober 2019. Hal. 101

- 4) Orientasi tugas dan keseriusan tugas.  
Berdasarkan atas pemahaman pekerjaan yang akan dijalankan dengan tingkat keseriusan yang tinggi.
  - 5) Berusaha maju.  
Memiliki keinginan dalam menjalankan tugas dengan memunculkan sebuah ide kreatif.
  - 6) Tekun bekerja.  
Merupakan sikap seseorang yang menunjukkan loyalitas tanpa memiliki rasa bosan terhadap pekerjaannya.
  - 7) Hubungan dengan teman kerja.  
Memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja dengan saling memberi semangat dalam menjalankan tugas dan tidak terjadi persaingan antar rekan kerja.
  - 8) Pemanfaatan waktu.  
Pemanfaatan waktu dalam menyelesaikan beberapa pekerjaan. Pemanfaatan ini digunakan untuk menentukan waktu penyelesaian suatu kegiatan dengan tepat.
- f. Motivasi Kerja menurut Perspektif Islam  
Sebagaimana yang seharusnya, seorang pekerja tentunya membutuhkan motivasi dalam menjalankan pekerjaannya. Dalam prespektif islam, hal tersebut dijelaskan Quran Surah Al-Mulk : 15, Allah SWT berfirman sebagai berikut:<sup>40</sup>

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ  
وَإِلَيْهِ النُّشُورُ



<sup>40</sup> Lihat QS: Al-Mulk ayat 15, Al-Qur'an dan Terjemahan, (Kementerian Agama RI:Jakarta) Hal.563.Februari. 2012.

Artinya : *“Dialah yang menjadikan untuk kamu Bumi yang mudah dijelajahi, maka jelajahilah di segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nya lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.”*

Ayat tersebut bisa dipahami, bahwa Allah SWT memberikan nikmat-nikmat-Nya bagi makhluknya tidak terbatas dengan luasnya dunia, karena nikmat yang diberikan melebihi dari dunia dan seisinya itu sendiri. Meskipun Allah SWT sudah menjamin rezeki setiap makhluknya, sebagai manusia yang memiliki banyak kekurangan harusnya tetap terus bekerja, berusaha dan juga berdoa agar mendapatkan rezeki yang sudah ditentukan oleh Allah SWT tersebut. Karena dengan semakin banyaknya kita bersyukur, nikmat Allah SWT juga akan semakin melimpah. Hal ini tentunya bisa dijadikan sebagai motivasi dalam bekerja keras dan mengharap ridha Allah SWT.

### **3. Komitmen Kerja**

#### **a. Pengertian Komitmen**

Colquitt, LePine, and Wesson yang dikutip oleh Anastasia berpendapat bahwa, komitmen kerja mempengaruhi keinginan karyawan untuk menjadi anggota organisasi atau meninggalkan organisasi untuk mengejar pekerjaan lain.<sup>41</sup> Menurut Usman yang dikutip oleh Lisa, Mahmudah, dan Indah komitmen merupakan sebuah hal yang dapat membuat diri memberikan sikap penerimaan yang kuat terhadap upaya pencapaian tujuan dari perusahaan maupun organisasi yang menaunginya yang dapat berdampak pada keinginan yang kuat untuk

---

<sup>41</sup>Anastasia Tania dan Eddy M. Sutanto, *“Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan PT. DAI KNIFE di Surabaya”*. *Jurnal AGORA Vol 1, No. 3 (2013)*. Hal. 2

tetap bertahan dan tetap berkarya dalam organisasi maupun perusahaan tersebut.<sup>42</sup> Sedangkan menurut Sahertian dalam Rika, menyatakan bahwa komitmen kerja sebagai suatu kecenderungan dalam diri individu yang mendorong untuk merasa aktif dan merasa memiliki penuh tanggung jawab.<sup>43</sup>

b. Faktor-faktor Komitmen Kerja

Norsyamimi dan Mujaheed menjabarkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi individu dalam berkomitmen terhadap kerja, diantaranya adalah:<sup>44</sup>

- 1) Faktor pimpinan
- 2) Faktor rekan kerja (*workmates*)
- 3) Faktor pendapatan atau gaji
- 4) Faktor minat terhadap pekerjaan

c. Indikator Komitmen

Menurut Colquitt et al yang dikutip oleh Lisa ada 3 dimensi dari subvariabel tipe-tipe komitmen, yaitu;<sup>45</sup>

- 1) Komitmen Afektif

---

<sup>42</sup>Lisa Nur Indah Sari, Mahmudah Enny Widyaningrum, dan Indah Noviardari. "Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Wringinanom di Gresik". *Jurnal Manajemen Branchmark*, Vol. 3, NO. 3, 2017, Hal. 285

<sup>43</sup>Rika Verawati. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Lubuk Alung". *Journal of Economic and Economic Education*, Vol. 4, No. 2, Hal. 300.

<sup>44</sup>Norsyamimi Nordin dan Mohammad Mujaheed Hassan. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Prestasi Kerja dalam Kalangan Penjawat Awam. Kajian Rintis di Jabatan Kemajuan Masyarakat, Negeri Pulau Pinang". *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, Vol. 4, No. 7, Hal. 15.

<sup>45</sup>IGM. Riko Hendrajana, Desak Ketut Sintaasih, dan Putu Saroyeni P "Analisis Hubungan Status Kepegawaian, Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan". *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 6.1 (2017), Hal. 368

Komitmen afektif merupakan keterikatan emosional, identifikasi dan keikutsertaan dalam suatu organisasi. Dalam hal ini, individu tersebut tetap di organisasi karena kemauannya sendiri.

2) **Komitmen Kontinuan**

Komitmen kontinuan merupakan sebagai hasrat untuk tetap bertahan di organisasi karena kebutuhan hidup. Dengan kata lain, pegawai tetap bertahan di organisasi tersebut karena butuh atau perlu.

3) **Komitmen Normatif**

Komitmen Normatif adalah komitmen kepercayaan pada tanggung jawab dalam organisasi. Individu bertahan dalam organisasi karena mereka setia kepada organisasi.

d. **Korelasi variable**

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anastasia Tania dan Eddy M. Sutanto menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap sebuah komitmen organisasional karyawan (Y1). penelitian oleh Utama Akbar, Djamhur Hamid, dan Mochammad Djudi juga menguatkan bahwa kepuasan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan (Y1). Demikian juga terhadap penelitian lainnya.

Dalam penelitian Mar'at yang dikutip oleh Fanidia menyatakan bahwa, seseorang dapat dikatakan memiliki sikap komitmen jika telah memnuhi beberapa faktor diantaranya mampu memiliki sikap kepemimpinan, memiliki motivasi kerja yang jelaas, bersedia melakukan pelatihan, dapat memberikan kompensasi, dapat

menciptakan iklim organisasi yang sehat, memiliki eto kerja yang tinggi, dan memiliki manajemen konflik.<sup>46</sup>

Dalam penelitian fanidia mengatakan bahwa motivasi kerja dapat berpengaruh positif kepada tingkat komitmen kerja pada karyawan. Hal tersebut dapat terwujud jika motivasi kerja pada karyawan tercatat tinggi dan berlaku juga untuk komitmen kerja pada karyawan yang juga tinggi.<sup>47</sup> Fanidia juga mengatakan hal serupa dalam penelitiannya bahwa, karyawan atau individu yang terlibat dalam perusahaan, jika memiliki sikap komitmen kerja maka akan memiliki sikap kepedulian terhadap suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya, dan juga dengan adanya dorongan atau motivasi kerja didalam diri setiap karyawan untuk bekerja lebih baik dengan kepuasan dan disiplin kerja yang lebih tinggi, yang dapat memberikan lebih banyak waktu untuk menyelesaikan pekerjaan.<sup>48</sup>

#### e. Komitmen Kerja dalam Perspektif Islam

Dalam pandangan islam, setiap pekerjaan yang dijalani tentunya harus disertai dengan suatu komitmen. Sebab, komitmen merupakan sikap yang harus diterapkan dalam pekerjaan, karena jika tidak, bisa jadi akan lalai pada suatu hari. Allah telah berfirman dalam Al-Qur'an surat Al-Fath ayat 10, Allah Subhanahu Wa Ta'ala berfirman:<sup>49</sup>

---

<sup>46</sup>Fannidia Ifani Putri, *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Komitmen Kerja Karyawan di Balai Pendidikan dan Pelatihan Sosial*". Jurnal Administrasi Pendidikan, Vol. 2, No. 1, Juni. 2014. Hal. 221

<sup>47</sup>Ibid Hal. 256

<sup>48</sup>Fannidia Ifani Putri, *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Komitmen Kerja Karyawan di Balai Pendidikan dan Pelatihan Sosial*". Jurnal Administrasi Pendidikan, Vol. 2, No. 1, Juni. 2014. Hal. 256

<sup>49</sup>Lihat QS: Al-Fath, ayat 10. Al-Qur'an dan Terjemahan, (Kementerian Agama RI:Jakarta) Hal.512.Februari. 2012.

إِنَّ الَّذِينَ يُبَايِعُونَكَ إِنَّمَا يُبَايِعُونَ اللَّهَ يَدُ اللَّهِ فَوْقَ أَيْدِيهِمْ فَمَنْ  
 نَكَثَ فَإِنَّمَا يَنْكُثُ عَلَى نَفْسِهِ وَمَنْ أَوْفَى بِمَا عَاهَدَ عَلَيْهِ اللَّهُ  
 فَسَيُؤْتِيهِ أَجْرًا عَظِيمًا

Artinya: “Bahwasanya orang-orang yang berjanji setia kepada kamu, sesungguhnya mereka berjanji setia kepada Allah. Tangan Allah di atas tangan mereka, maka barangsiapa yang melanggar janjinya niscaya akibat ia melanggar janji itu akan menimpa dirinya sendiri dan barangsiapa menepati janjinya kepada Allah maka Allah akan memberinya pahala yang besar.”

Oleh karena itu, sebagai pekerja ulet, jujur dan pantang menyerah tentunya harus diimbangi dengan memiliki sikap komitmen dalam suatu pekerjaan. Sebab, sebagaimana ayat diatas, seorang yang melanggar janjinya, janji itu akan menimpa dirinya sendiri.

#### 4. Pandemic Covid-19

Dunia saat ini sedang dihadapkan dengan sebuah penyakit yang mewabah hampir diseluruh Negara, yaitu corona virus diseases atau biasa disebut dengan Covid-19. Covid-19 merupakan sebuah penyakit yang belum pernah sama sekali di identifikasi oleh manusia sebelumnya, oleh karena itu covid-19 ini dianggap sangat berbahaya, terutama bagi manusia dan ditetapkan oleh WHO sbg pandemi. Pasien pertama yang terindikasi terinfeksi Covid-19 berasal dari Wuhan, Provinsi Hubei, China pada tanggal 8 Desember 2019 lalu. Covid-19 sendiri, dianggap berbahaya karena disinyalir menginfeksi sistem pernapasan dan dapat mengakibatkan gangguan pada sistem pernapasan, infeksi paru-paru, sampai dengan

menjadi penyebab kematian.<sup>50</sup>Penyebaran Covid-19 dinilai sangat masif dan tidak terkendali karena mudah menular melalui udara, sentuhan tubuh, dan air liur.Oleh karna itu WHO (World Health Organization) menetapkan status darurat Covid-19 menjadi wabah pandemi yaitu wabah yang menimpa seluruh Negara di dunia.<sup>51</sup>

Langkah-langkah pecegahan virus corona adalah mencuci tangan dengan sabun atau memakai hand sanitizer, memakai masker, dan sosial distancing. Di Indonesia, terdapat upaya pencegahan menyebarnya virus corona yaitu dengan pembatasan perjalanan, karantina, pembelakuan jam malam, panundaan dan pembatasan acara, serta penutupan fasilitas yang berkemungkinan terjadi perkerumunan.

## 5. WFH ( Work From Home)

WFH adalah singkatan dari *Work From Home* yang berarti bekerja dari rumah. Di masa Pandemic Covid-19 Covid-19 ini banyak sekali perusahaan, instansi, kantor, bahkan sekolah menerapkan sistim kerja WFH. Hal ini dilakukan untuk mengurangi resiko penularan penyebaran virus corona.Dengan begitu, risiko penularan virus di masyarakat dapat berkurang.Sehingga, Pandemic Covid-19 virus corona di seluruh dunia bisa segera berakhir.

Himbauan WFH juga dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi DKI Jakarta kepada

---

<sup>50</sup> Amin Kiswantoro. *PenyaluranAlat Pencegahan dan Sosialisasi Protokoler Kesehatan untuk Pelayanan Kunjungan Wisata dalam Menghadapi New Normal pasca Pandemi Covid-19*.Jurnal Abdimas Pariwisata.

<sup>51</sup> Ni Komang Suni Astini, *Pemanfaatan Teknologi informasi dan Pembelajaran Tingkat Sekolah Dasar pada masa Pandemi*. Jurnal Lampuhyang, Vol 11, No. 2, Juli 2020.

perusaha swasta.Himbauan tertuang dalam SE nomor 14/SE/2929 tentang Himbauan Bekerja di Rumah.<sup>52</sup>

### C. Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian adalah perlakuan dari peneliti terhadap teori yang dibangun sebagai suatu pandangan yang mendasar.Paradigma adalah sifat dasar penelitian. Paradigma adalah cara pandang berpikir seseorang. Paradigma penelitian dapat juga disebut kerangka berpikir yang menerangkan cara pandang peneliti dalam masalah kehidupan sosial

Menurut Kuhn yang dikutip oleh Nikmatur, paradigma adalah cara untuk mengetahui realitas sosial yang dikonstruksikan oleh *mode of thought* atau *mode of inquiry* tertentu, dan kemudian akan menghasilkan *mode of knowing* yang spesifik.<sup>53</sup>

Friedrichs mempertegas bahwa, paradigma merupakan sebuah sudut pandang dasar dari suatu bidang disiplin ilmu yang mempelajari mengenai inti dari sebuah persoalan yang semestinya diamati dan di selesaikan.<sup>54</sup>

#### 1. Hubungan *Kepuasan kerja* terhadap Komitmen Kerja.

Menurut Handoko yang dikutip oleh Firmanda, kepuasan kerja merupakan sebuah cara pandang karyawan terhadap pekerjaannya yang berkorelasi terhadap keadaan emosional karyawan tersebut baik menyenangkan maupun kurang menyenangkan

<sup>52</sup><https://news.detik.com/berita/d-4941233/mengenal-istilah-wfh-dan-tips-agar-tetap-produktif-bekerja>. Diakses pada Minggu, 14 Februari 2021.

Pukul 19.49

<sup>53</sup>Nikmatur Ridha, “*Proses Penelitian, Masalah, Variabel, dan Paradigma Penelitian* “ Jurnal Hikmah, Vol 14, No. 1, Januari-Juni 2017. Hal. 67

<sup>54</sup> Ibid.

menyenangkan.<sup>55</sup> Sedangkan, pendapat yang utarakan oleh Koesmono bahwa, seseorang yang merasakan kepuasan kerja akan menunjukkan sikap nyaman dan sikap kesetiannya kepada perusahaan.<sup>56</sup>

Dengan adanya kepuasan kerja bagi karyawan, dapat menjadikan tinggi kesetiaan karyawan terhadap perusahaan dan memunculkan komitmen kerja karyawan. Mathis dalam Firmanda menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya, maka akan lebih berkomitmen pada perusahaannya. Hal tersebut menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen terhadap perusahaan lebih mencapai kepuasan yang lebih tinggi.<sup>57</sup>

## 2. Hubungan *Motivasi kerja* terhadap Komitmen Kerja.

Menurut Fannidia, motivasi kerja merupakan sebuah dorongan, alasan dan kemauan dalam diri individu yang berdampak pada perbuatan yang akan dilakukan, contoh jika seorang karyawan yang telah menerima upah dari hasil kerjanya, dan *feed back* yang berkenaan dengan

---

<sup>55</sup>Firmananda Utama Akbar, Djahmur Hamid, dan Mochammad Djudi. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 38, No. 2, September, 2016. Hal. 81.

<sup>56</sup>Firmananda Utama Akbar, Djahmur Hamid, dan Mochammad Djudi. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 38, No. 2, September, 2016. Hal. 81.

<sup>57</sup>Firmananda Utama Akbar, Djahmur Hamid, dan Mochammad Djudi. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 38, No. 2, September, 2016. Hal. 82.

kriteria pendidikan yang ditempuhnya, maka komitmen kerja pada karyawan juga meningkat.<sup>58</sup>

Dalam penelitian fanidia mengatakan bahwa, motivasi kerja dikatakan dapat berpengaruh positif pada komitmen kerja karyawan, hal tersebut terbukti, jika motivasi karyawan itu tinggi, maka komitmen kerja karyawan sendiri juga akan tinggi pula dan begitupun sebaliknya.<sup>54</sup>

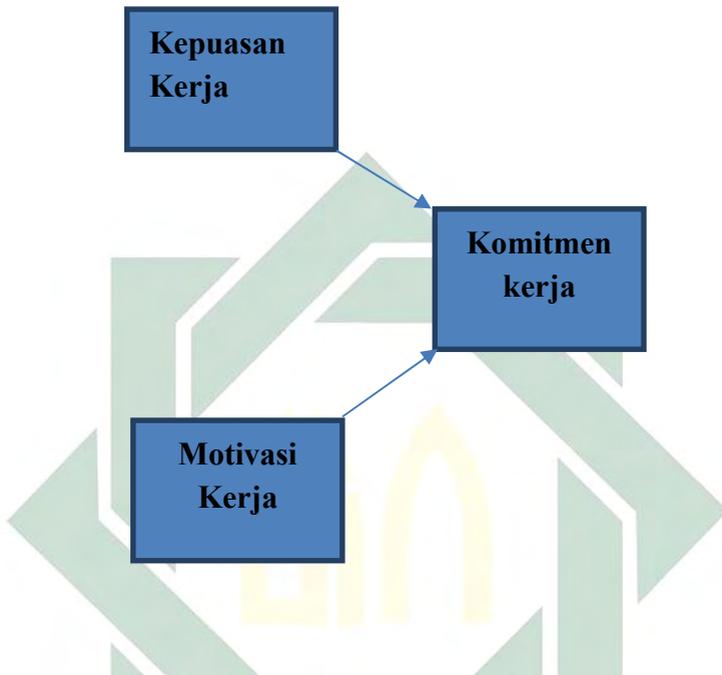
### 3. Hubungan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja

Fanidia berpendapat dalam penelitiannya bahwa, karyawan dengan komitmen kerja yang tinggi akan peduli dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dan motivasi untuk bekerja lebih baik dengan tingkat kepuasan kerja dan disiplin yang tinggi sehingga dapat memberikan waktu yang lebih banyak untuk menyelesaikan pekerjaannya.<sup>55</sup>

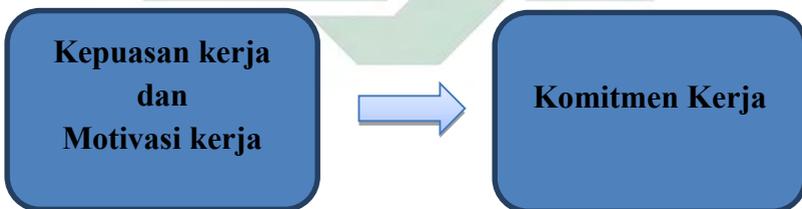
---

<sup>58</sup>Fannidia Ifani Putri, *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Komitmen Kerja Karyawan di Balai Pendidikan Dan Pelatihan Sosial*. Jurnal Administrasi Pendidikan. Vol. 2, No. 1, Juni. 2014. Hal. 224

Gambar 2.1 Paradigma Penelitian parsial



Gambar 2. 2 Paradigma Penelitian secara simultan



#### D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau temuan sementara dari rumusan masalah yang di akan diteliti. Menurut Gunawan yang dikutip oleh Ai, mengatakan bahwa, jawaban atas pertanyaan berdasarkan tinjauan pustaka atau kesimpulan yang bersumber dari teori, pengalaman, atau pemikiran logis disebut hipotesis.<sup>59</sup>

##### 1. Hipotesis 1

H1: Terdapat pengaruh atau hubungan antara *Kepuasan kerja* terhadap Komitmen Kerjapada karyawan Shafira Tour and Travel pusat Sidoarjo di masa Pandemic Covid-19.

H0: Tidak terdapat pengaruh atau hubungan antara *Kepuasan* terhadap Komitmen Kerja pada karyawan Shafira Tour and Travel pusat Sidoarjo di masa Pandemic Covid-19.

##### 2. Hipotesis 2

H1: Terdapat pengaruh atau hubunganantara *Motivasi kerja* terhadap Komitmen Kerja pada karyawan Shafira Tour and Travel pusat Sidoarjo di masa Pandemic Covid-19.

H0: Tidak terdapat pengaruh atau hubungan antara *Motivasi Kerja* terhadap Komitmen Kerja pada karyawan Shafira Tour and Travel pusat Sidoarjo di masa Pandemic Covid-19.

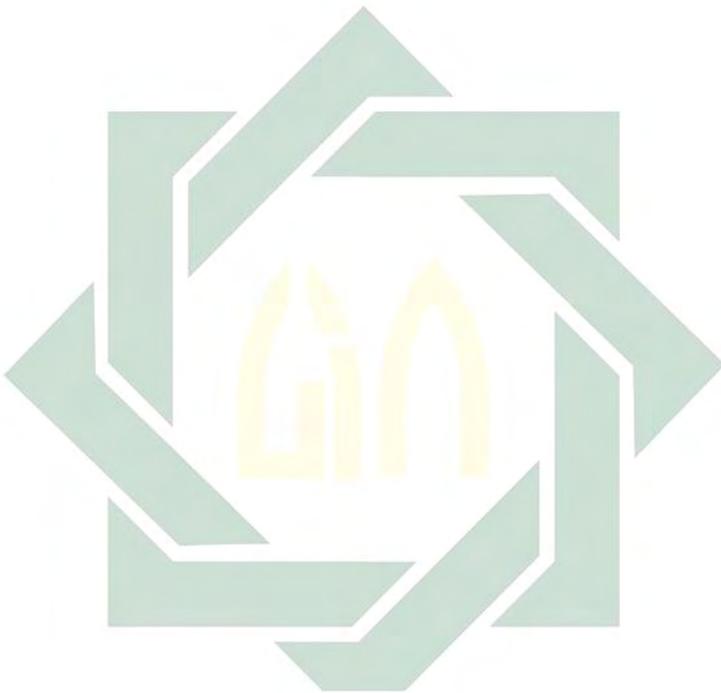
##### 3. Hipotesis 3

H1: Terdapat hubungan atau pengaruh antara *Kepuasan kerja* dan *Motivasi kerja* terhadap Komitmen Kerja pada karyawan Shafira Tour and Travel pusat Sidoarjo di masa Pandemic Covid-19.

---

<sup>59</sup>Ai Salsiah, “Kemampuan Menyusun Hipotesis dalam Pembelajaran IPA Melalui Metode Eksperimen pada Peserta Didik Kelas V Sekolah Dasar” , Jurnal Pendidikan Dasar, Vol. 6, No. 2, 2015. Hal. 193

H0: Tidak terdapat hubungan atau pengaruh antara *Kepuasan kerja* dan *Motivasi kerja* terhadap *Komitmen Kerja* pada karyawan Shafira Tour and Travel pusat Sidoarjo di masa *Pandemic Covid-19*.



## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan dan Jenis Penelitian**

Peneliti pada penelitian kali ini, menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Hal tersebut jika dijabarkan bermakna sebuah analisis data yang menggunakan unsur-unsur angka sebagai informasi data yang dapat diolah dan di proses.<sup>60</sup> Data kuantitatif adalah data kualitatif yang diangkakan, jadi kuantitatif data yang berupa angka. Adapun jenis penelitiannya adalah analisis deskriptif dan asosiatif. Penelitian deskripsif ialah sebuah penelitian yang menggambarkan gambaran masalah yang terdapat dilapangan, tatacara kebiasaan maupun tradisi yang terdapat di masyarakat, situasi yang sedang di alami seperti sikap, hubungan, pola berfikir, maupun tahapan tahapan proses yang terjadi dan saling mempengaruhi suatu fenomena di masyarakat.<sup>61</sup> Sedangkan, penelitian jenis asosiatif merupakan penelitian yang sifatnya menanyakan tentang korelasidari dua variabel atau lebih.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian jenis asosiatif. Bentuk penelitian asosiatif pada umumnya dipergunakan sebagai metode untuk mengukur pengaruh maupun hubungan dengan variabel variabel yang lain untuk diambil data dan kesimpulan. Kemudian, peneliti menganalisi data tersebut dengan menggunakan data statistika. Penelitian ini mengumpulkan data dengan cara survei langsung ke Shafira Tour and Travel pusat Sidoarjo dan juga menggunakan hasil kuesioner atau angket yang telah disebar kepada para karyawan.

---

<sup>60</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung:CV. Alfabeta, 2016), Hal 71]

<sup>61</sup>M. Iqbal Hasan. *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*.Bogor : Ghlmia Indonesia. 2002. hlm. 13-14

Kemudian, data hasil yang diperoleh dari penyebaran angket tersebut berfungsi sebagai pengukur. Perolehan data dari hasil angket tersebut, dapat dilakukan analisa sehingga peneliti memperoleh gambaran tentang peristiwa atau keadaan yang sebenarnya dilapangan. Peneliti pada tahap ini melakukan analisis data yang berbentuk persentase dan penyajiannya dalam bentuk tabel untuk memudahkan pembaca.<sup>62</sup>

## **B. Objek penelitian**

Penelitian ini menjadikan Shafira Tour and Travel pusat Sidoarjo sebagai objek. Objek dari penelitian ini beralamat di Juanda Busines Center B-5. Jl. Raya Juanda No. 1, Aloha, Sidoarjo. Dengan subyek penelitian adalah seluruh karyawan dari Shafira Tour and Travel pusat Sidoarjo.

## **C. Populasi Dan Sampel**

### **1. Populasi**

Populasi adalah seluruh obyek maupun subyek yang berada disuatu wilayah atau tempat dan memenuhi syarat-syarat tertentu yang berkenaan dalam sebuah penelitian.<sup>63</sup> Sedangkan menurut Suharsimi, populasi merupakan seluruh dari subyek penelitian.<sup>64</sup>

### **2. Sampel**

Sampel merupakan contoh dari salah satu bagian dari jumlah populasi. Sampel itu sendiri adalah bagian dari populasi dengan karakteristik tertentu, atau sebagian dari

---

<sup>62</sup>Burhan Bungin. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Publik serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*, (Jakarta : Kencana, 2006), hlm. 36

<sup>63</sup>Nanang Martono, "*Statistik Sosial Teori dan Aplikasi Program SPSS*" (Yogyakarta: Gava Media Jogjakarta. 2010), Hal. 15

<sup>64</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2006) hlm. 130

populasi yang akan dipilih menggunakan prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasi tersebut.<sup>65</sup>

### 3. Teknik sampling

Teknik sampling merupakan sebuah teknik dimana penggunaannya untuk mengambil sampel dari total populasi. Teknik sampling merupakan teknik yang kompleks, terdapat dua jenis teknik sampling yang pada dasarnya, yaitu *Probability Sampling* dan *Non Probability Sampling*.<sup>66</sup> Namun, pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik sampling berupa *Non Probability Sampling*. *Non Probability Sampling* yang artinya ialah teknik yang dapat digunakan untuk pengambilan sampel dari setiap populasi namun tidak memberikan peluang yang dapat menggambarkan dari setiap unsur anggota populasi yang dijadikan sampel.<sup>67</sup>

Pada *Non Probability Sampling* terdapat beberapa jenis, yaitu *Sampling Kuota*, *Sampling Sistematis*, *Sampling Insidental*, *Sampling Purposive*, *Sampling Jenuh*, *Snowball Sampling*. Namun pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *Sampling Jenuh*. Karena, *Sampling Jenuh* sendiri merupakan teknik untuk menentukan sampel yang mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.<sup>68</sup> Teknik ini digunakan karena jumlah populasi relative kecil, yakni ada 40 anggota karyawan pada *Shafira Tour and Travel Sidoarjo*.

---

<sup>65</sup> Nanang Martono, “*Statistik Sosial Teori dan Aplikasi Program SPSS*” (Yogyakarta: Gava Media Jogjakarta. 2010), Hal. 15

<sup>66</sup> Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2018), hal 133

<sup>67</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017), hal 122

<sup>68</sup>Ibid. hal 124

### D. Variabel dan Indikator Penelitian

Untuk mengukur variable kepuasan kerja(X1), motivasi kerja(X2), dan komitmen kerja(Y1), maka peneliti mengambil indikator sebagai berikut :

**Tabel 3.1** varibel dan indicator penelitian

Variabel	Sub Varibel	Indikator
Kepuasan kerja	1. Pekerjaan itu sendiri	1. Karyawan menyukai pekerjaannya 2. Memiliki kesempatan untuk belajar
	2. Pimpinan	1. Pimpinan bersifat adil 2. Pimpinan mau bekerjasama dengan bawahan
	3. Rekan kerja	1. Rekan kerja kooperatif 2. Rekan kerja baik
	4. Gaji	1. Kesuaian gaji dengan pekerjaan yang dilakukan 2. Standart penggajian
	5. Kesempatan promosi	1. Kesempatan naik jabatan 2. Tanggung jawab yang lebih tinggi
Motivasi kerja	1. Kerja keras	1. Penyelesaian tugas 2. Mampu dalam menghadapi hambatan
	2. Orientasi masa depan	1. Wawasan yang luas 2. Pandangan untuk maju

	3. Cita-cita	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keinginan</li> <li>2. Harapan</li> </ol>
	4. Orientasi tugas dan keseriusan tugas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pemahaman kerja</li> <li>2. Keseriusan kerja</li> </ol>
	5. Berusaha maju	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memiliki keinginan dalam menjalankan tugas.</li> <li>2. Ide kreatif</li> </ol>
	6. Tekun bekerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Loyalitas</li> <li>2. Tidak memiliki rasa bosan.</li> </ol>
	7. Hubungan dengan teman kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saling memberi semangat</li> <li>2. Tidak terjadi persaingan</li> </ol>
	8. Pemanfaatan waktu	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kesesuaian waktu penyelesaian dengan target perusahaan</li> <li>2. Pemanfaatan waktu</li> </ol>
Komitmen kerja	1. Komitmen Afektif	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. keterikatan emosional</li> <li>2. keikut sertaan dalam organisasi</li> </ol>
	2. Komitmen kontinuan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keinginan untuk bertahan</li> <li>2. Bertahan karena perlu</li> </ol>
	3. Komitmen Normatif	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepercayaan pada tanggung jawab</li> <li>2. Setia kepada organisasi</li> </ol>

## E. Tahapan-tahapan penelitian

Fungsi dari tahapan penelitian adalah sebagai gambaran mengenai persiapan, pelaksanaan, pengumpulan data, dan analisis data pada penulisan skripsi. Tahapan penelitian ini pada Shafira Tour and Travel pusat Sidoarjo yang beralamat di Juanda Busines Center B-5. Jl. Raya Juanda Nomer 1, Aloha, Sidoarjo. Subyek penelitian karyawan Shafira Tour and Travel pusat Sidoarjo. Penelitian dilakukan secara bertahap, berikut merupakan tahapan dari penelitian:

### 1. Tahap Perencanaan

Tahap perencanaan adalah tahapan awal. Peneliti menyusun dan mengajukan proposal kepada dosen pembimbing. Setelah mendapatkan persetujuan dosen pembimbing, peneliti mengajukan izin penelitian dengan mengirimkan file proposal melalui email perusahaan. Tahap ini dilaksanakan pada bulan Oktober Tahun 2020.

### 2. Tahap Pelaksanaan

Pada tahapan ini, peneliti telah diberi izin oleh Shafira Tour and Travel pusat Sidoarjo untuk melakukan penelitian. Pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan pada bulan November-Desember 2020.

### 3. Tahap Penyelesaian

Pada tahapan ini adalah tahapan terakhir dari proses penelitian. Tahapan ini melakukan analisis data dan penyusunan laporan. Tahapan ini dilakukan pada bulan Desember 2020.

Berikut tahapan penyelesaian yang dilakukan peneliti:

- a) Peneliti mengolah data yang telah siap dan menghitung skor hasil kuisisioner yang terkumpul dan telah diisi oleh responden.
- b) Setelah dihitung, peneliti kemudian data disajikan dalam bentuk table.
- c) Peneliti menganalisa data menggunakan metode statistic.

d) Penyusunan laporan penelitian.

## F. Teknik pengumpulan data

Pada tahap ini, peneliti dalam mengumpulkan dan memperoleh data dari beberapa metode. Metode-metode tersebut disebut oleh peneliti sebagai teknik pengumpulan data. Dalam pengumpulan data, peneliti menggunakan beberapa cara, antara lain yaitu :

### 1. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan sebuah cara yang dapat menggali data dari beberapa dokumen penting yang memiliki kaitan maupun korelasi dengan variabel-variabel yang akan diamati. Data data tersebut diperoleh peneliti dari beberapa dokumen seperti literature buku, catatan dari beberapa ahli, transkrip data perusahaan, surat kabar atau koran, majalah, prasasti, notulen rapat, maupun agenda merupakan bentuk-bentuk dari dokumen yang digunakan.

Menurut Sugiyono dalam Natalia, dokumen merupakan sesuatu yang berbentuk tulisan, narasi, gambar atau grafik, maupun karya yang pernah dilakukan sebelumnya. Adapun penjabaran lebih rinci, bentuk dokumen tulisan sebagaimana dicontohkan adalah catatan harian, biografi, kebijakan dan peraturan, dan lain sebagainya. Untuk bentuk dokumen gambar dapat dicontohkan sebagai foto, video, sketsa, maupun yang lainnya. Untuk dokumen yang berbentuk karya dapat diperoleh dari karya tulis ilmiah dan karya seni lainnya.<sup>69</sup> Dokumentasi memiliki nilai yang dapat digunakan sebagai instrument pengumpulan data penunjang.

---

<sup>69</sup>Natalia Nilamsari, “*Memahami Studi Dokumen dalam Penelitian Kualitatif*”. Fakultas Ilmu Komunikasi, Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama) Wacana Volume XIII. No. 2, Juni 2014, Hal. 178

## 2. Kuisisioner atau angket

Kuisisioner adalah teknik yang digunakan untuk mencari data. Kuisisioner tersebut berisi tentang pernyataan maupun pertanyaan secara teratur dan rapi yang nantinya di jawab oleh narasumber sebagai bahan data yang nantinya akan di olah.<sup>70</sup> Dengan adanya kuisisioner tersebut, peneliti mendapatkan data yang menggambarkan keadaan yang sebenarnya yang ada dilapangan dan sudah pasti akurat. Pemberian kuisisioner dilakukan di Shafira Tour and Travel untuk mendapatkan data secara langsung.

Kuisisioner pada dasarnya memiliki beberapa jenis, namun pada penelitian ini peneliti menggunakan kuisisioner skala likert. Kuisisioner skala likert ialah bentuk kuisisioner yang dapat mempersentasikan dan menggambarkan sifat individu, sikap dalam berpendapat, maupun sikap dalam menanggapi fenomena-fenomena sosial.<sup>71</sup> Dengan skala likert, penelitian ini dapat menjabarkan seluruh variable menjadi sub-sub variable atau biasa disebut dengan indikator variable. Kemudian, indikator variable tersebut yang nantinya peneliti jadikan instrumen pertanyaan maupun pernyataan dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan tipe angket tertutup. Angket tertutup sendiri dapat membantu memudahkan responden untuk menjawab pernyataan dengan cepat. Kuisisioner dapat memudahkan peneliti dalam menganalisis semua data kuisisioner yang terkumpul. Bentuk kuisisionernya adalah Google Form. Yakni didalam google form terdapat sebuah pernyataan atau pertanyaan yang telah tersedia pilihan ganda dari

---

<sup>70</sup> Sugiyono, "*Metode Penelitian Kuantitatif*"(Bandung: Alfabeta, 2010), Hal. 219

<sup>71</sup>Sugiyono, "*Metode Penelitian Kuantitatif*"(Bandung: Alfabeta, 2010), Hal. 152

jawaban. Kemudian, responden mengisi kolom yang tersedia sesuai dengan keadaan pada dirinya. Cara mengisi kuesioner dalam google form tersebut adalah dengan memberi tanda ceklis (√) pada kolom jawaban yang telah disediakan. Berikut ini jawaban dari pernyataan skala likert:

**Tabel 3.2** Pengukura Skala Likert

No.	Jawaban	Skor
1.	Sangat Baik	5
2.	Baik	4
3.	Netral	3
4.	Tidak Baik	2
5.	Sangat Tidak Baik	1

Cara menghitung jumlah score tiap butir soal :

$$\frac{\text{Score peroleh} \times 100\%}{\text{Score maksimal}}$$

### G. Teknik reliabilitas dan validitas instrument

Dalam bab ini, peneliti menggunakan teknik validitas dan realibilitas data sebagai bahan untuk diolah dan dianalisa yang kemudian diproses. Proses analia terebut memperoleh data dari lapangan berupa angket atau kuesioner.

#### 1. Uji Validitas

Validitasi merupakan ukuran untuk memperlihatkan kebenaran dan validasi data instrument.<sup>72</sup> Instrument yang valid merupakan intrumen yang bisa dan mampu

<sup>72</sup>Suharsimi Arikunto. “*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*”, (Jakarta : Rineka Cipta, 2006), hlm.158

untuk mengukur data dan mencapai sesuatu yang dibutuhkan dan dapat mengungkap data yang ditemukan secara akurat. Rumus *pearson product moment*, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = Nilai dari koefisien korelasi *product moment*

$\sum y$  = Jumlah skor peritem soal

$\sum x$  = Jumlah skor total

$\sum xy$  = Jumlah skor variable X dikali variable Y pada tabel penolong

$n$  = Jumlah sampel

berikut adalah hasil dari nilai-nilai dari *r product moment*

**Tabel 3.3** Nilai Produk Moment

**Nilai-nilai *r product moment***

No.	N	Taraf Signifikan 5%
1	35	0,334
2	36	0,329
3	37	0,325
4	38	0,320
5	39	0,316
6	40	0,312

Dengan pernyataan diatas, bisa dilihat jika  $r$  tabel terdapat 2 sisi pada signifikan 0,05 dengan jumlah responden 40 memperoleh  $r$  tabel sebesar 0,312. Hasil uji validitas instrument menggunakan aplikasi SPSS *type* 16, sebagai berikut:

1. Tabel Frekuensi Jawaban Responden Tentang Kepuasan Kerja(X1) dari hasil uji product moment dan validasi butir soal menggunakan SPSS, sebagai berikut:

**Tabel 3. 4** Tabel Frekuensi

Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
x1.1	0,831	0,312	VALID
x1.2	0,820	0,312	VALID
x1.3	0,804	0,312	VALID
x1.4	0,656	0,312	VALID
x1.5	0,654	0,312	VALID
x1.6	0,863	0,312	VALID
x1.7	0,820	0,312	VALID
x1.8	0,718	0,312	VALID
x1.9	0,713	0,312	VALID
x1.10	0,693	0,312	VALID

Hasil dari

analisis di atas menunjukkan bahwa, butir soal kepuasan kerja menunjukkan skor di atas 0,321. Maka variable kepuasan kerja dinyatakan valid berdasarkan hasil analisis tersebut. Hal itu telah membuktikan kevalidan

dari instrument pernyataan yang disajikan berjumlah 10 soal yang akan dilanjutkan untuk penelitian.

2. Tabel frekuensi jawaban dari Responden mengenai motivasi kerja(X2) dari hasil uji product moment dan validasi butir soal menggunakan aplikasi SPSS *type 16*, sebagai berikut:

**Tabel 3.5** Tabel Frekuensi

Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
x2.1	0,720	0,312	VALID
x2.2	0,731	0,312	VALID
x2.3	0,735	0,312	VALID
x2.4	0,707	0,312	VALID
x2.5	0,793	0,312	VALID
x2.6	0,539	0,312	VALID
x2.7	0,680	0,312	VALID
x2.8	0,767	0,312	VALID
x2.9	0,720	0,312	VALID
x2.10	0,731	0,312	VALID
x2.11	0,735	0,312	VALID
x2.12	0,707	0,312	VALID
x2.13	0,793	0,312	VALID
x2.14	0,539	0,312	VALID
x2.15	0,680	0,312	VALID
x2.16	0,767	0,312	VALID

Hasil dari analisis di atas menunjukkan bahwa, butir soal motivasi kerja menunjukkan skor di atas 0,321. Maka variable motivasi kerjadinyatakan valid berdasarkan hasil

analisis tersebut. Hal itu telah membuktikan bahwa kevalidan dari instrument pernyataan yang disajikan berjumlah 16 soal yang akan dilanjutkan untuk penelitian.

3. Tabel Frekuensi Jawaban dari responden tentang komitmen(Y) dari hasil uji product moment dan validasi butir soal menggunakan SPSS *type 16*, sebagai berikut:

**Tabel 3.6** Tabel Frekuensi

Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
y1.1	0,727	0,312	VALID
y1.2	0,645	0,312	VALID
y1.3	0,455	0,312	VALID
y1.4	0,776	0,312	VALID
y1.5	0,645	0,312	VALID
y1.6	0,475	0,312	VALID

Hasil dari analisis di atas menunjukkan bahwa, butir soal komitmen kerja menunjukkan skor di atas 0,321. Maka variable komitmen kerja dinyatakan valid berdasarkan hasil analisis tersebut. Hal itu telah membuktikan kevalidan dari instrument pernyataan yang disajikan berjumlah 6 soal yang akan dilanjutkan untuk penelitian.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen adalah hasil dari pengukuran yang andal. Pengukuran yang dapat dipercaya, diperoleh dari pengukuran yang konsisten, cermat dan akurat. Kekonsistensian dan keakuratan data suatu instrumen

dapat dikata pengukuran data yang reabilitas.<sup>73</sup> Penelitian ini menggunakan Rumus *Spearman Brown*, seperti berikut:

$$r_i = \frac{2r_b}{1 + r_b}$$

Keterangan :

r = nilai koefisien reliabilitas internal dari seluruh item

$r_b$  = korelasi dari *product moment*

Uji reliabilitas *product moment* yaitu pengujian dengan menggunakan taraf signifikansinya 0,05. Taraf signifikansi 0,05 dan  $\alpha > r$  kritis yang artinya hasil instrumen dinyatakan valid atau reliabel.<sup>74</sup>

a. Hasil Uji Reliabilitas pada Kepuasan Kerja(X1)

Variabel X1 yakni kepuasan kerja mempunyai 10 butir soal atau pernyataan yang akan peneliti uji reliabilitasnya. Berikut merupakan hasil dari uji reliabilitas pada variable X1 yaitu kepuasan kerja.

---

<sup>73</sup>Sambas Ali Muhidin dan Maman Abdurahman, *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur*, (Bandung : Pustaka Setia, 2009), hlm.37

<sup>74</sup> Priatno, Dwi. 2009. *Mandiri Belajar SPSS* (Jakarta : Buku Kita) Hlm 26.

**Tabel 3. 7** Reability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.915	10

Dari hasil reliabilitas di atas, bisa diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variable kepuasan kerja adalah 0,915. Sedangkan nilai r kritis sebesar 0,312 (uji 2 sisi pada sig 0,05) dengan jumlah N 40. Berdasarkan pernyataan tersebut, nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,312. Maka, variable kepuasan kerja dinyatakan reliabel dan dapat dijadikan sebagai bahan penelitian.

- b. Hasil Uji Reliabilitas pada Motivasi Kerja (X2)  
Variabel motivasi kerja mempunyai 16 butir soal atau pernyataan yang akan peneliti uji reliabilitasnya. Berikut adalah hasil uji reliabilitas pada variabel motivasi kerja.

**Tabel 3. 8** Reability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.934	16

Dari hasil reliabilitas di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel motivasi kerja

adalah 0,934. Sedang nilai  $r$  kritis sebesar 0,312 (uji 2 sisi pada sig 0,05) dengan jumlah  $N$  40. Berdasarkan pernyataan tersebut, nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,312. Maka variabel motivasi kerja dinyatakan reliabel dan dapat dijadikan sebagai bahan penelitian.

- c. Hasil Uji Reliabilitas pada Komitmen Kerja (Y)  
Variabel komitmen kerja mempunyai 6 butir soal atau pernyataan yang akan peneliti uji reliabilitasnya. Berikut adalah hasil uji reliabilitas pada variabel komitmen kerja.

**Tabel 3. 9** Reability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.694	6

Dari hasil reliabilitas di atas, dapat diketahui, bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel komitmen kerja adalah 0,694. Sedangkan nilai  $r$  kritis sebesar 0,312 (uji 2 sisi pada sig 0,05) dengan jumlah  $N$  40. Berdasarkan pernyataan tersebut, nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,312. Maka variabel komitmen kerjadinyatakan reliabel dan dapat dijadikan sebagai bahan penelitian.

## H. Teknik analisis data

Analisis data adalah proses dari penelitian yang digunakan untuk memecahkan suatu permasalahan yang diteliti setelah semua data sudah terkumpul secara lengkap. Teknik analisis data pada penelitian ini, peneliti memakai teknik

analisis statistic deskriptif. Statistik deskriptif digunakan peneliti untuk menggambarkan suatu karakter kelompok, sampel atau data.

Sedangkan menurut Amirotn statistic deskriptif merupakandata statistic yang tugasnya mengatur dan menganalisis data, angka, sehingga dapat memberikan aturan, gambaran yang ringkas dan jelas tentang peristiwa atau situasi, dan kemudian menghasilkan makna tertentu.<sup>75</sup>

### 1. Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas Data)

Sebelum melakukan pengujian regresi, peneliti melakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu. Hal ini agar data sampel dapat mewakili jumlah seluruh populasi. Untuk tujuan pemenuhan asumsi klasik, maka peneliti menguji antara lain yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji distribusi normal atau tidak pada sebuah informasi atau data yang digunakan. Model regresi yang baik sebaiknya memiliki distribusi normal atau mendekati distribusi normal agar pengujian yang dilakukan dapat digunakan dengan tepat. Uji distribusi normal dilakukan dengan cara uji *Kolmogorov-Smirnov Test* dan memiliki residual distribusi normal  $>0,05$  (nilai signifikansi).<sup>76</sup> Pada penelitian kali ini, peneliti menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* untuk mengetahui distribusi normal data. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

---

<sup>75</sup>Amirotn Sholikhah, “*Statistik Deskriptif dalam Penelitian Kualitatif*”. Jurnal Komunika, Vol. 10, No. 2, Juli-Desember. 2016.

<sup>76</sup>Hafizhah Gaus dan Bakhtiar, “*Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengembangan Karir Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di PT Ciomas Adisatwa Rumah Potong Ayam (RPA) Unit Medan*”, Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Vol.4 No.2, 2019, Hal 96.

- 1) Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka berdistribusi tidak normal.

## 2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas adalah untuk menunjukkan ada atau tidaknya korelasi antar variabel independen dalam sebuah model regresi berganda. Model regresi berganda yang baik adalah tidak adanya korelasi antar variabel independen. Uji multikolinieritas dapat diukur dengan melakukan analisis nilai *Tolerance* dan *Variance Influence Factor* (VIF). Untuk menguji multikolinieritas adalah melihat nilai VIF pada tiap-tiap variabel independen. Jika nilai VIF  $< 10$ , maka dipastikan bahwa data bebas dari gejala multikolinieritas.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas merupakan pengujian yang digunakan untuk mengevaluasi ketidaksamaan varian dari residual pada semua pengamatan.<sup>77</sup> Apabila terdapat kesamaan antar residual satu pengamatan dengan yang lain, maka homokedastisitas. Namun jika tidak terdapat persamaan, maka heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas dapat dilihat dengan mendeteksi pola pada *scatterplot*. Jika tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik tersebar di atas maupun di bawah angka nol, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji glejser juga dapat digunakan untuk uji heteroskedastisitas. Uji Glejser sendiri bertujuan untuk memperkuat penelitian ini. Uji Glejser digunakan guna mendeteksi heteroskedastisitas dengan meregresi nilai absolut dari residual error (AbsRes) pada variabel independen. Dasar pengambilan keputusan pada uji ini

---

<sup>77</sup>*Ibid* 41.

adalah jika probabilitas  $\text{sig} > 0,05$ , maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 4. Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk menguji secara linier hubungan antara beberapa variabel bebas dan variabel terikat. Pengujian regresi linier berganda, juga dapat memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan variabel independen. Langkah-langkah pengujian regresi linier berganda sebagai berikut:

- a. Merumuskan hipotesis
- b. Menyusun tabel penolong
- c. Menghitung  $a$ ,  $b_1$ , dan  $b_2$  dengan rumus
- d. Membuat persamaan regresi
 
$$\hat{Y} : a + b_1X_1 + b_2X_2 \dots\dots b_nX_n$$

$\hat{Y}$  : (baca: Y topi), variabel yang akan diprediksi  
 $a$  : konstanta, harga  $y$  bila  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3 = 0$ , bisa bernilai  $+$  maupun  $-$   
 $b_1$  : koefisien variabel  $X_1$ , bisa bernilai  $+$  maupun  $-$   
 $b_2$  : koefisien variabel  $X_2$ , bisa bernilai  $+$  maupun  $-$
- e. Menghitung nilai korelasi ganda
- f. Menghitung Determinan Korelasi Ganda
- g. Menghitung signifikansi Korelasi Ganda
- h. Mengambil kesimpulan
  - 1) Jika  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak (hubungan  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  dengan  $Y$  adalah signifikan).
  - 2) Jika  $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ , maka  $H_1$  ditolak (hubungan  $X_1$ ,  $X_2$ , dengan  $Y$  tidak signifikan).

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **1. Sejarah Shafira Tour and Travel**

Shafira Tour Travel merupakan perusahaan yang berjalan dibidang jasa perjalanan wisata. Shafira Tour and Travel berdiri pada tahun 2001. Shafira resmi tercatat menjadi penyelenggara Haji dan Umroh. Shafira memiliki ijin resmi sebagai penyelenggara Haji Plus berdasarkan SK DEPAG NO:D/504/2014. Shafira juga memiliki ijin resmi sebagai penyelenggara Umroh berdasarkan SK DEPAG NO:D/95/2015.<sup>78</sup> Shafira Tour and Travel sudah berdiri hingga 19 tahun. Shafira Tour and Travel mempunyai banyak cabang dan tersebar pada wilayah Jawa Timur. Dengan banyaknya cabang yang tersebar di wilayah JATIM, calon jamaah yang mendaftarkan Haji dan Umroh akan lebih mudah.

Shafira berfokus pada keunggulan layanan dalam memenuhi kebutuhan para jamaahnya. Shafira selalu menjaga standar yang tinggi agar tercapainya kepuasan para jamaah. Shafira Tour and Travel disetiap tahunnya melayani ribuan jamaah Haji dan Umroh. Dengan itu, Shafira telah berpengalaman dalam melayani jamaah Haji dan Umroh. Karyawan di Shafira selalu berusaha sebaik mungkin dalam bekerja agar bisa memberangkatkan jamaahnya. Untuk itu, Shafira tetap melakukan usaha dengan baik dalam memberikan keringanan pada para jamaah. Sehingga para jamaah dapat melaksanakan perjalanan wisata maupun ibadah dengan memberikan berbagai kebutuhan para jamaah, meliputi biaya transportasi pesawat, penginapan atau hotel, paket

---

<sup>78</sup>[https://www.shafira-tours.com/tentang\\_kami](https://www.shafira-tours.com/tentang_kami) , diakses pada 27 November 2020, pukul 09:55.

*domestic tour & international*, pengelolaan paspor, visa hingga penukaran mata uang asing.<sup>79</sup>

Shafira Tour and Travel merupakan bagian badan dari afiliasi, seperti ASITA (Asosiasi Tours Indonesia & Travel Agencies), HIMPUN (Himpunan Penyelenggara Umroh dan Haji) dan IATA (International Air Transport Association).

## 2. Visi dan Misi Shafira Tour and Travel

### a) Visi

Shafira Tor and Travel memiliki visi yaitu menjadikan perusahaan sebagai tujuan prioritas para tamu Allah untuk menyediakan pelayanan Haji & Umroh serta memprioritaskan kepuasan, kekhusyukan, dan kenyamanan.<sup>80</sup>

### b) Misi

Dalam mewujudkan visi, Shafira Tour and Travel memiliki misi, yakni:<sup>81</sup>

- 1) Memberi kemudahan untuk semua jamaah melalui pilihan pelayanan memiliki variasi sesuai yang dibutuhkan.
- 2) Memberikan kekhusyukan, kepuasan serta kenyamanan selama perjalanan dengan memprioritaskan layanan prima.
- 3) Memberikan kepuasan pada jamaah dan mampu mempertahankan.
- 4) Menjadikan penyelenggara umroh yang amanat, profesional dan memiliki fokus pada kepuasan jamaah.

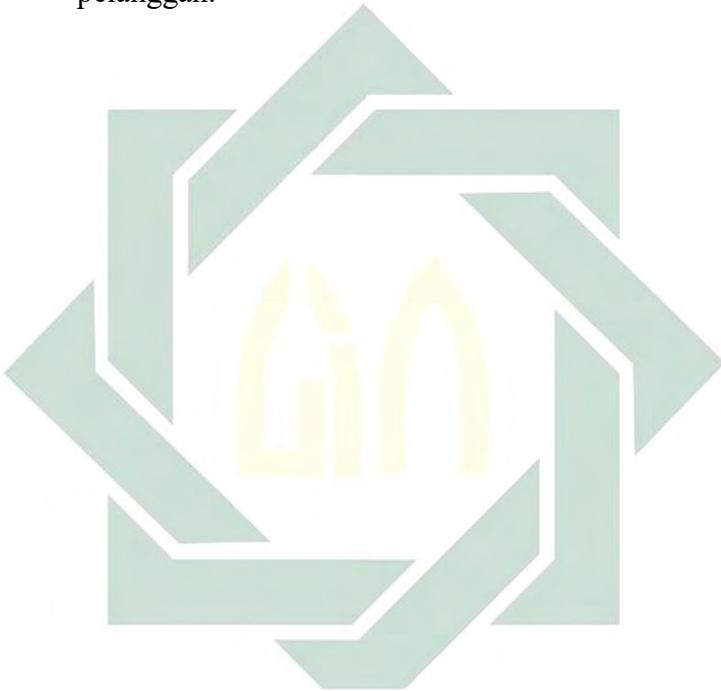
---

<sup>79</sup>[https://www.shafira-tours.com/tentang\\_kami](https://www.shafira-tours.com/tentang_kami) , diakses pada 27 November 2020, pukul 10:52.

<sup>80</sup>[https://www.shafira-tours.com/tentang\\_kami](https://www.shafira-tours.com/tentang_kami) , diakses pada 27 November 2020, pukul 10:05.

<sup>81</sup>[https://www.shafira-tours.com/tentang\\_kami](https://www.shafira-tours.com/tentang_kami) , diakses pada 27 November 2020, pukul 10:05.

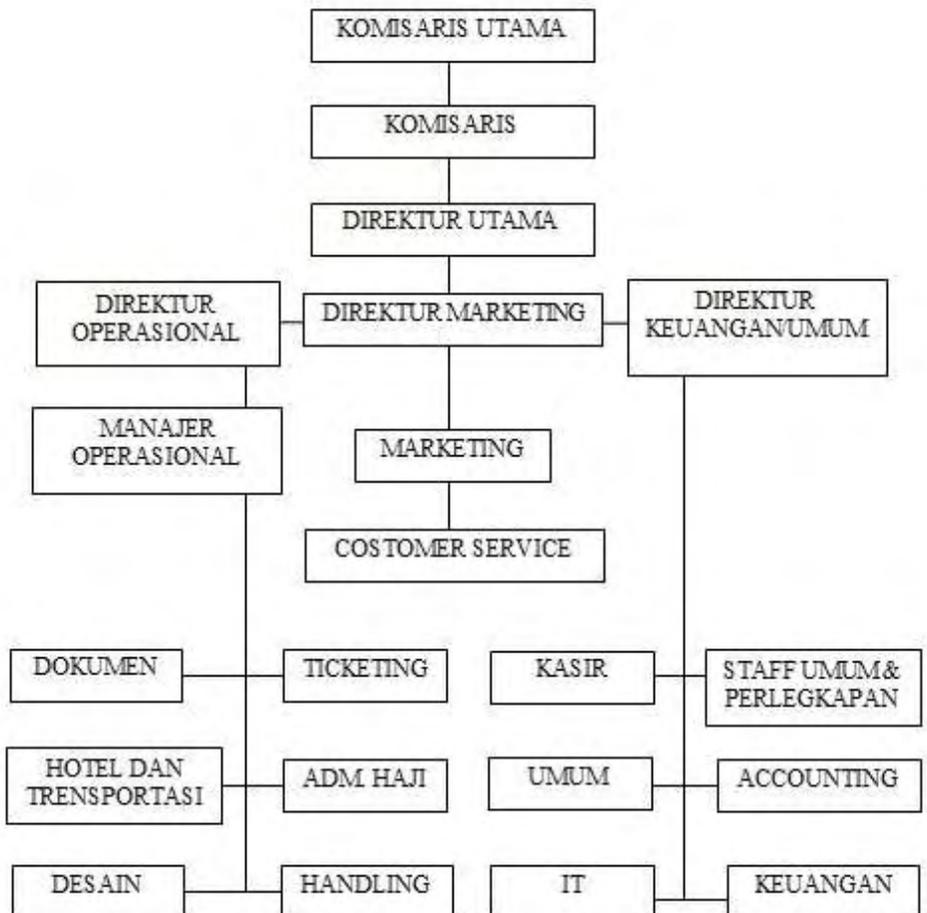
- 5) Memberikan perjalanan beribadah Haji dan Umroh yang berkualitas dan pelayanan baik guna pencapaian keutuhan ibadah.
- 6) Memberikan pengembangan wisata regular dari religi untuk suatu alternatif perjalanan wisata bagi pelanggan.



### 3. Struktur Organisasi

Berikut merupakan struktur dari organisasi Shafira Tour and Travel Sidoarjo.

**Gambar 4. 1** Struktur Organisasi



## B. Penyajian Data

### 1. Tabel Frekuensi Jawaban Responden Tentang Kepuasan Kerja (X1)

Peneliti menyusun 10 pernyataan tentang kepuasan kerja yang harus diisi oleh responden. Setiap jawaban terdapat skor penilaian dari peneliti. Berikut ini adalah hasil variabel kepuasan kerja yang telah diuji menggunakan SPSS Type 16.

**Tabel 4. 1** Tabel Frekuensi x1.1

		X1.1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Baik	7	17,5	17,5	17,5
	Tidak baik	5	12,5	12,5	30,0
	Netral	15	37,5	37,5	67,5
	Baik	11	27,5	27,5	95,0
	Sangat baik	2	5,0	5,0	100,0
Total		40	100,0	100,0	

Tabel di atas menyajikan informasi data X1.1 dari 40 responden, responden yang memilih sangat baik sebanyak 2 orang atau sebesar 5 %, sedangkan responden yang menjawab baik sejumlah 11 orang atau sebesar 27,5%, sedangkan responden yang menjawab netral sejumlah 15 orang atau sebesar 37,5%, sedangkan responden yang menjawab tidak baik sejumlah 5 orang atau sebesar 12,5%, dan selebihnya responden menjawab sangat tidak baik sejumlah 7 orang atau sebesar 17,5%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, jawaban responden paling banyak adalah netral, dengan prosentase 37,5% dan paling sedikit menjawab sangat baik dengan jumlah prosentase 5%.

**Tabel 4. 2** Tabel Frekuensi x1.2

**X1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Baik	10	25.0	25.0	25.0
	Tidak Baik	7	17.5	17.5	42.5
	Netral	15	37.5	37.5	80.0
	Baik	7	17.5	17.5	97.5
	Sangat Baik	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi data X1.2 dari 40 responden, responden yang memilih sangat baik sebanyak 1 orang atau sebesar 2,5 %, sedangkan responden yang menjawab baik sejumlah 7 orang atau sebesar 17,5%, sedangkan responden yang menjawab netral sejumlah 15 orang atau sebesar 37,5%, sedangkan responden yang menjawab tidak baik sejumlah 7 orang atau sebesar 17,5%, dan selebihnya responden menjawab sangat tidak baik sejumlah 10 orang atau sebesar 25%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, jawaban responden paling banyak adalah netral, dengan prosentase 37,5% dan paling sedikit menjawab sangat baik dengan jumlah prosentase 2,5%.

**Tabel 4. 3** Tabel Frekuensi x1.3

**X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak baik	9	22.5	22.5	22.5
	Tidak Baik	9	22.5	22.5	45.0
	Netral	17	42.5	42.5	87.5
	Baik	5	12.5	12.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi data X1.3 dari 40 responden, responden yang menjawab baik sejumlah 5 orang atau sebesar 12,5%, sedangkan responden yang

menjawab netral sejumlah 17 orang atau sebesar 42,5%, sedangkan responden yang menjawab tidak baik sejumlah 9 orang atau sebesar 22,5%, dan selebihnya responden menjawab sangat tidak baik sejumlah 9 orang atau sebesar 22,5%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, jawaban responden paling banyak adalah netral, dengan prosentase 42,5% dan paling sedikit menjawab baik dengan jumlah prosentase 12,5%.

**Tabel 4. 4** Tabel Frekuensi x14

**X1.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Baik	7	17.5	17.5	17.5
Tidak Baik	5	12.5	12.5	30.0
Netral	7	17.5	17.5	47.5
Baik	15	37.5	37.5	85.0
Sangat Baik	6	15.0	15.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi data X1.4 dari 40 responden, responden yang memilih sangat baik sebanyak 6 orang atau sebesar 15 %, sedangkan responden yang menjawab baik sejumlah 15 orang atau sebesar 37,5%, sedangkan responden yang menjawab netral sejumlah 7 orang atau sebesar 17,5%, sedangkan responden yang menjawab tidak baik sejumlah 5 orang atau sebesar 12,5%, dan selebihnya responden menjawab sangat tidak baik sejumlah 7 orang atau sebesar 17,5%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, jawaban responden paling banyak adalah Baik, dengan prosentase 37,5% dan paling sedikit menjawab tidak baik dengan jumlah prosentase 12,5%.

**Tabel 4. 5** Tabel Frekuensi x1.5

**X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Baik	7	17.5	17.5	17.5
	Tidak Baik	4	10.0	10.0	27.5
	Netral	16	40.0	40.0	67.5
	Baik	9	22.5	22.5	90.0
	Sangat Baik	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi data X1.5 dari 40 responden, responden yang memilih sangat baik sebanyak 4 orang atau sebesar 10 %, sedangkan responden yang menjawab baik sejumlah 9 orang atau sebesar 22,5%, sedangkan responden yang menjawab netral sejumlah 16 orang atau sebesar 40%, sedangkan responden yang menjawab tidak baik sejumlah 4 orang atau sebesar 10%, dan selebihnya responden menjawab sangat tidak baik sejumlah 7 orang atau sebesar 17,5%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, jawaban responden paling banyak adalah netral, dengan prosentase 40% dan paling sedikit menjawab sangat baik dan sangat tidak baik dengan jumlah prosentase 10%.

**Tabel 4. 6** Tabel Frekuensi x1.6

**X1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Baik	9	22.5	22.5	22.5
	Tidak Baik	4	10.0	10.0	32.5
	Netral	13	32.5	32.5	65.0
	Baik	11	27.5	27.5	92.5
	Sangat Baik	3	7.5	7.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi data X1.6 dari 40 responden, responden yang memilih sangat baik sebanyak 3 orang atau sebesar 7,5 %, sedangkan responden yang menjawab baik sejumlah 11 orang atau sebesar 27,5%, sedangkan responden yang menjawab netral sejumlah 13 orang atau sebesar 32,5%, sedangkan responden yang menjawab tidak baik sejumlah 4 orang atau sebesar 10 %, dan selebihnya responden menjawab sangat tidak baik sejumlah 9 orang atau sebesar 22,5%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, jawaban responden paling banyak adalah netral, dengan prosentase 32,5% dan paling sedikit menjawab sangat baik dengan jumlah prosentase 7,5%.

**Tabel 4. 7** Tabel Frekuensi x1.7

**x1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Baik	10	25.0	25.0	25.0
	Tidak Baik	7	17.5	17.5	42.5
	Netral	15	37.5	37.5	80.0
	Baik	7	17.5	17.5	97.5
	Sangat Baik	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi data X1.7 dari 40 responden, responden yang memilih sangat baik sebanyak 1 orang atau sebesar 2,5 %, sedangkan responden yang menjawab baik sejumlah 7 orang atau sebesar 17,5%, sedangkan responden yang menjawab netral sejumlah 15 orang atau sebesar 37,5%, sedangkan responden yang menjawab tidak baik sejumlah 7 orang atau sebesar 17,5%, dan selebihnya responden menjawab sangat tidak baik sejumlah 10 orang atau sebesar 25%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, jawaban responden paling banyak adalah netral, dengan prosentase 37,5% dan paling sedikit menjawab sangat baik dengan jumlah prosentase 2,5%.

**Tabel 4. 8** Tabel Frekuensi x1.8

**X1.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Baik	2	5.0	5.0	5.0
	Tidak Baik	5	12.5	12.5	17.5
	Netral	11	27.5	27.5	45.0
	Baik	20	50.0	50.0	95.0
	Sangat Baik	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi data X1.8 dari 40 responden, responden yang memilih sangat baik sebanyak 2 orang atau sebesar 5 %, sedangkan responden yang menjawab baik sejumlah 20 orang atau sebesar 50%, sedangkan responden yang menjawab netral sejumlah 11 orang atau sebesar 27,5%, sedangkan responden yang menjawab tidak baik sejumlah 5 orang atau sebesar 12,5%, dan selebihnya responden menjawab sangat tidak baik sejumlah 5 orang atau sebesar 5%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, jawaban responden paling banyak adalah baik, dengan prosentase 50% dan paling sedikit menjawab sangat tidak baik dengan jumlah prosentase 5%.

**Tabel 4. 9** Tabel Frekuensi x1.9

**X1.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Baik	2	5.0	5.0	5.0
	Tidak Baik	5	12.5	12.5	17.5
	Netral	11	27.5	27.5	45.0
	Baik	19	47.5	47.5	92.5
	Sangat Baik	3	7.5	7.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi data X1.9 dari 40 responden, responden yang memilih sangat baik sebanyak 3

orang atau sebesar 7,5 %, sedangkan responden yang menjawab baik sejumlah 19 orang atau sebesar 47,5%, sedangkan responden yang menjawab netral sejumlah 11 orang atau sebesar 27,5%, sedangkan responden yang menjawab tidak baik sejumlah 5 orang atau sebesar 12,5%, dan selebihnya responden menjawab sangat tidak baik sejumlah 2 orang atau sebesar 5%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, jawaban responden paling banyak adalah baik, dengan prosentase 47,5% dan paling sedikit menjawab sangat tidak baik dengan jumlah prosentase 5%.

**Tabel 4. 10** Tabel Frekuensi x1.10

**X1.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Baik	5	12.5	12.5	12.5
	Tidak Baik	6	15.0	15.0	27.5
	Netral	9	22.5	22.5	50.0
	Baik	16	40.0	40.0	90.0
	Sangat Baik	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi data X1.0 dari 40 responden, responden yang memilih sangat baik sebanyak 4 orang atau sebesar 10 %, sedangkan responden yang menjawab baik sejumlah 16 orang atau sebesar 40%, sedangkan responden yang menjawab netral sejumlah 9 orang atau sebesar 22,5%, sedangkan responden yang menjawab tidak baik sejumlah 6 orang atau sebesar 15%, dan selebihnya responden menjawab sangat tidak baik sejumlah 5 orang atau sebesar 12,5%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, jawaban responden paling banyak adalah baik, dengan prosentase 40% dan paling sedikit menjawab sangat baik dengan jumlah prosentase 10%.

## 2. Tabel Frekuensi Jawaban Responden Tentang Motivasi Kerja (X2)

Peneliti menyusun 16 pernyataan tentang Motivasi kerja yang harus diisi oleh responden. Setiap jawaban terdapat skor penilaian dari peneliti. Berikut ini adalah hasil variabel kepuasan kerja yang telah diuji menggunakan SPSS Type 16.

**Tabel 4. 11 Tabel Frekuensi x2.1**

**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Baik	5	12.5	12.5	12.5
	Tidak baik	9	22.5	22.5	35.0
	Netral	20	50.0	50.0	85.0
	Baik	5	12.5	12.5	97.5
	Sangat baik	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi data X2.1 dari 40 responden, responden yang memilih sangat baik sebanyak 1 orang atau sebesar 2,5 %, sedangkan responden yang menjawab baik sejumlah 5 orang atau sebesar 12,5%, sedangkan responden yang menjawab netral sejumlah 20 orang atau sebesar 50%, sedangkan responden yang menjawab tidak baik sejumlah 9 orang atau sebesar 22,5%, dan selebihnya responden menjawab sangat tidak baik sejumlah 5 orang atau sebesar 12,5%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, jawaban responden paling banyak adalah netral, dengan prosentase 50% dan paling sedikit menjawab sangat baik dengan jumlah prosentase 2,5%.

**Tabel 4. 12 Tabel Frekuensi x2.2**

**x2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Baik	8	20.0	20.0	20.0
	Tidak Baik	10	25.0	25.0	45.0
	Netral	12	30.0	30.0	75.0
	Baik	8	20.0	20.0	95.0
	Sangat Baik	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi data X2.2 dari 40 responden, responden yang memilih sangat baik sebanyak 2 orang atau sebesar 5 %, sedangkan responden yang menjawab baik sejumlah 8 orang atau sebesar 20%, sedangkan responden yang menjawab netral sejumlah 12 orang atau sebesar 30%, sedangkan responden yang menjawab tidak baik sejumlah 10 orang atau sebesar 25%, dan selebihnya responden menjawab sangat tidak baik sejumlah 8 orang atau sebesar 20%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, jawaban responden paling banyak adalah netral, dengan prosentase 30% dan paling sedikit menjawab sangat baik dengan jumlah prosentase 5%.

**Tabel 4. 13 Tabel Frekuensi x2.3**

**x2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak baik	8	20.0	20.0	20.0
	Tidak Baik	9	22.5	22.5	42.5
	Netral	11	27.5	27.5	70.0
	Baik	8	20.0	20.0	90.0
	Sangat Baik	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi data X2.3 dari 40 responden, responden yang memilih sangat baik sebanyak 4 orang atau sebesar 10 %, sedangkan responden yang

menjawab baik sejumlah 8 orang atau sebesar 20%, sedangkan responden yang menjawab netral sejumlah 11 orang atau sebesar 27,5%, sedangkan responden yang menjawab tidak baik sejumlah 9 orang atau sebesar 22,5%, dan selebihnya responden menjawab sangat tidak baik sejumlah 8 orang atau sebesar 20%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, jawaban responden paling banyak adalah netral, dengan prosentase 27,5% dan paling sedikit menjawab sangat baik dengan jumlah prosentase 10%.

**Tabel 4. 14Tabel Frekuensi x2.4**

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Baik	6	15.0	15.0	15.0
	Tidak Baik	12	30.0	30.0	45.0
	Netral	14	35.0	35.0	80.0
	Baik	6	15.0	15.0	95.0
	Sangat Baik	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi data X2.4 dari 40 responden, responden yang memilih sangat baik sebanyak 2 orang atau sebesar 5 %, sedangkan responden yang menjawab baik sejumlah 6 orang atau sebesar 15%, sedangkan responden yang menjawab netral sejumlah 14 orang atau sebesar 35%, sedangkan responden yang menjawab tidak baik sejumlah 12 orang atau sebesar 30 %, dan selebihnya responden menjawab sangat tidak baik sejumlah 6 orang atau sebesar 15%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, jawaban responden paling banyak adalah netral, dengan prosentase 35% dan paling sedikit menjawab sangat baik dengan jumlah prosentase 5%.

**Tabel 4. 15 Tabel Frekuensi x2.5**

**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Baik	9	22.5	22.5	22.5
	Tidak Baik	5	12.5	12.5	35.0
	Netral	14	35.0	35.0	70.0
	Baik	10	25.0	25.0	95.0
	Sangat Baik	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi data X2.5 dari 40 responden, responden yang memilih sangat baik sebanyak 2 orang atau sebesar 5 %, sedangkan responden yang menjawab baik sejumlah 10 orang atau sebesar 25%, sedangkan responden yang menjawab netral sejumlah 14 orang atau sebesar 35%, sedangkan responden yang menjawab tidak baik sejumlah 5 orang atau sebesar 12,5%, dan selebihnya responden menjawab sangat tidak baik sejumlah 9 orang atau sebesar 22,5%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, jawaban responden paling banyak adalah netral, dengan prosentase 35% dan paling sedikit menjawab sangat baik dengan jumlah prosentase 5%.

**Tabel 4. 16 Tabel Frekuensi x2.6**

**X2.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Baik	2	5.0	5.0	5.0
	Tidak Baik	2	5.0	5.0	10.0
	Netral	2	5.0	5.0	15.0
	Baik	24	60.0	60.0	75.0
	Sangat Baik	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi data X2.6 dari 40 responden, responden yang memilih sangat baik sebanyak 10 orang atau sebesar 25 %, sedangkan responden yang menjawab baik sejumlah 24 orang atau sebesar 60%, sedangkan responden yang menjawab netral sejumlah 2

orang atau sebesar 5%, sedangkan responden yang menjawab tidak baik sejumlah 2 orang atau sebesar 5%, dan selebihnya responden menjawab sangat tidak baik sejumlah 2 orang atau sebesar 5%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, jawaban responden paling banyak adalah baik, dengan prosentase 60% dan paling sedikit menjawab sangat tidak baik, tidak baik, dan netral dengan jumlah prosentase 5%.

**Tabel 4. 17 Tabel Frekuensi x2.7**

**X2.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Baik	6	15.0	15.0	15.0
	Tidak Baik	12	30.0	30.0	45.0
	Netral	13	32.5	32.5	77.5
	Baik	7	17.5	17.5	95.0
	Sangat Baik	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi data X2.7 dari 40 responden, responden yang memilih sangat baik sebanyak 2 orang atau sebesar 5 %, sedangkan responden yang menjawab baik sejumlah 7 orang atau sebesar 17,5%, sedangkan responden yang menjawab netral sejumlah 13 orang atau sebesar 32,5%, sedangkan responden yang menjawab tidak baik sejumlah 12 orang atau sebesar 30%, dan selebihnya responden menjawab sangat tidak baik sejumlah 6 orang atau sebesar 15%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, jawaban responden paling banyak adalah netral, dengan prosentase 32,5% dan paling sedikit menjawab sangat baik dengan jumlah prosentase 5%.

**Tabel 4. 18 Tabel Frekuensi x2.8**

**X2.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Baik	6	15.0	15.0	15.0
	Tidak Baik	12	30.0	30.0	45.0
	Netral	8	20.0	20.0	65.0
	Baik	12	30.0	30.0	95.0
	Sangat Baik	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi data X2.8 dari 40 responden, responden yang memilih sangat baik sebanyak 2 orang atau sebesar 5 %, sedangkan responden yang menjawab baik sejumlah 12 orang atau sebesar 30%, sedangkan responden yang menjawab netral sejumlah 8 orang atau sebesar 20%, sedangkan responden yang menjawab tidak baik sejumlah 12 orang atau sebesar 30%, dan selebihnya responden menjawab sangat tidak baik sejumlah 6 orang atau sebesar 15%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, jawaban responden paling banyak adalah baik dan tidak baik, dengan prosentase 30% dan paling sedikit menjawab sangat baik dengan jumlah prosentase 5%.

**Tabel 4. 19 Tabel Frekuensi x2.9**

**X2.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Baik	5	12.5	12.5	12.5
	Tidak Baik	9	22.5	22.5	35.0
	Netral	20	50.0	50.0	85.0
	Baik	5	12.5	12.5	97.5
	Sangat Baik	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi data X2.9 dari 40 responden, responden yang memilih sangat baik sebanyak 1

orang atau sebesar 2,5 %, sedangkan responden yang menjawab baik sejumlah 5 orang atau sebesar 12,5%, sedangkan responden yang menjawab netral sejumlah 20 orang atau sebesar 50%, sedangkan responden yang menjawab tidak baik sejumlah 9 orang atau sebesar 22,5%, dan selebihnya responden menjawab sangat tidak baik sejumlah 5 orang atau sebesar 12,5%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, jawaban responden paling banyak adalah netral, dengan prosentase 50% dan paling sedikit menjawab sangat baik dengan jumlah prosentase 2,5%.

**Tabel 4. 20 Tabel Frekuensi x2.10**

**X2.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Baik	8	20.0	20.0	20.0
	Tidak Baik	10	25.0	25.0	45.0
	Netral	12	30.0	30.0	75.0
	Baik	8	20.0	20.0	95.0
	Sangat Baik	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi data X2.10 dari 40 responden, responden yang memilih sangat baik sebanyak 2 orang atau sebesar 5 %, sedangkan responden yang menjawab baik sejumlah 8 orang atau sebesar 20%, sedangkan responden yang menjawab netral sejumlah 12 orang atau sebesar 30%, sedangkan responden yang menjawab tidak baik sejumlah 10 orang atau sebesar 25%, dan selebihnya responden menjawab sangat tidak baik sejumlah 8 orang atau sebesar 20%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, jawaban responden paling banyak adalah netral, dengan prosentase 30% dan paling sedikit menjawab sangat baik dengan jumlah prosentase 5%.

**Tabel 4. 21Tabel Frekuensi x2.11**

**X2.11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Baik	8	20.0	20.0	20.0
	Tidak Baik	9	22.5	22.5	42.5
	Netral	11	27.5	27.5	70.0
	Baik	8	20.0	20.0	90.0
	Sangat Baik	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi data X2.11 dari 40 responden, responden yang memilih sangat baik sebanyak 4 orang atau sebesar 10 %, sedangkan responden yang menjawab baik sejumlah 8 orang atau sebesar 20%, sedangkan responden yang menjawab netral sejumlah 11 orang atau sebesar 27,5%, sedangkan responden yang menjawab tidak baik sejumlah 9 orang atau sebesar 22,5%, dan selebihnya responden menjawab sangat tidak baik sejumlah 8 orang atau sebesar 20%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, jawaban responden paling banyak adalah netral, dengan prosentase 27,5% dan paling sedikit menjawab sangat baik dengan jumlah prosentase 10%.

**Tabel 4. 22 Tabel Frekuensi x2.12**

**X2.12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Baik	6	15.0	15.0	15.0
	Tidak Baik	12	30.0	30.0	45.0
	Netral	14	35.0	35.0	80.0
	Baik	6	15.0	15.0	95.0
	Sangat Baik	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi data X2.12 dari 40 responden, responden yang memilih sangat baik sebanyak 2 orang atau sebesar 5 %, sedangkan responden yang

menjawab baik sejumlah 6 orang atau sebesar 15%, sedangkan responden yang menjawab netral sejumlah 14 orang atau sebesar 35%, sedangkan responden yang menjawab tidak baik sejumlah 12 orang atau sebesar 30%, dan selebihnya responden menjawab sangat tidak baik sejumlah 8 orang atau sebesar 15%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, jawaban responden paling banyak adalah netral, dengan prosentase 35% dan paling sedikit menjawab sangat baik dengan jumlah prosentase 5%.

**Tabel 4. 23 Tabel Frekuensi x2.13**

x2.13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Baik	9	22.5	22.5	22.5
Tidak Baik	5	12.5	12.5	35.0
Netral	14	35.0	35.0	70.0
Baik	10	25.0	25.0	95.0
Sangat Baik	2	5.0	5.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi data X2.13 dari 40 responden, responden yang memilih sangat baik sebanyak 2 orang atau sebesar 5 %, sedangkan responden yang menjawab baik sejumlah 10 orang atau sebesar 25%, sedangkan responden yang menjawab netral sejumlah 14 orang atau sebesar 35%, sedangkan responden yang menjawab tidak baik sejumlah 5 orang atau sebesar 12,5%, dan selebihnya responden menjawab sangat tidak baik sejumlah 9 orang atau sebesar 22,5%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, jawaban responden paling banyak adalah netral, dengan prosentase 35% dan paling sedikit menjawab sangat baik dengan jumlah prosentase 5%.

**Tabel 4. 24 Tabel Frekuensi x2.14**

**X2.14**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Baik	2	5.0	5.0	5.0
	Tidak Baik	2	5.0	5.0	10.0
	Netral	2	5.0	5.0	15.0
	Baik	24	60.0	60.0	75.0
	Sangat Baik	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi data X2.14 dari 40 responden, responden yang memilih sangat baik sebanyak 10 orang atau sebesar 25 %, sedangkan responden yang menjawab baik sejumlah 24 orang atau sebesar 60%, sedangkan responden yang menjawab netral sejumlah 2 orang atau sebesar 5%, sedangkan responden yang menjawab tidak baik sejumlah 2 orang atau sebesar 5%, dan selebihnya responden menjawab sangat tidak baik sejumlah 2 orang atau sebesar 5%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, jawaban responden paling banyak adalah baik, dengan prosentase 60% dan paling sedikit menjawab sangat tidak baik, tidak baik, netral dengan jumlah prosentase 5%.

**Tabel 4. 25 Tabel Frekuensi x2.15**

**X2.15**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Baik	6	15.0	15.0	15.0
	Tidak Baik	12	30.0	30.0	45.0
	Netral	13	32.5	32.5	77.5
	Baik	7	17.5	17.5	95.0
	Sangat Baik	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi data X2.15 dari 40 responden, responden yang memilih sangat baik sebanyak 2 orang atau sebesar 5 %, sedangkan responden yang menjawab baik sejumlah 7 orang atau sebesar 17,5%, sedangkan responden yang menjawab netral sejumlah 13

orang atau sebesar 32,5%, sedangkan responden yang menjawab tidak baik sejumlah 12 orang atau sebesar 30%, dan selebihnya responden menjawab sangat tidak baik sejumlah 6 orang atau sebesar 15%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, jawaban responden paling banyak adalah netral, dengan prosentase 32,5% dan paling sedikit menjawab sangat baik dengan jumlah prosentase 5%.

**Tabel 4. 26Tabel Frekuensi x2.16**

**X2.16**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Baik	6	15.0	15.0	15.0
	Tidak Baik	12	30.0	30.0	45.0
	Netral	8	20.0	20.0	65.0
	Baik	12	30.0	30.0	95.0
	Sangat Baik	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi data X2.16 dari 40 responden, responden yang memilih sangat baik sebanyak 2 orang atau sebesar 5 %, sedangkan responden yang menjawab baik sejumlah 12 orang atau sebesar 30%, sedangkan responden yang menjawab netral sejumlah 8 orang atau sebesar 20%, sedangkan responden yang menjawab tidak baik sejumlah 12 orang atau sebesar 30%, dan selebihnya responden menjawab sangat tidak baik sejumlah 6 orang atau sebesar 15%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, jawaban responden paling banyak adalah tidak baik dan baik, dengan prosentase 30% dan paling sedikit menjawab sangat baik dengan jumlah prosentase 5%.

### 3. Tabel Frekuensi Jawaban Responden Tentang Komitmen Kerja (Y)

Peneliti menyusun 6 pernyataan tentang Komitmen kerja yang harus diisi oleh responden. Setiap jawaban terdapat skor penilaian dari peneliti. Berikut ini adalah hasil variabel kepuasan kerja yang telah diuji menggunakan SPSS Type 16.

**Tabel 4. 27 Tabel Frekuensi Y.1**

Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Baik	8	20.0	20.0	20.0
Tidak baik	9	22.5	22.5	42.5
Netral	11	27.5	27.5	70.0
Baik	8	20.0	20.0	90.0
Sangat baik	4	10.0	10.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi data Y.1 dari 40 responden, responden yang memilih sangat baik sebanyak 4 orang atau sebesar 10 %, sedangkan responden yang menjawab baik sejumlah 8 orang atau sebesar 20%, sedangkan responden yang menjawab netral sejumlah 11 orang atau sebesar 27,5%, sedangkan responden yang menjawab tidak baik sejumlah 9 orang atau sebesar 22,5%, dan selebihnya responden menjawab sangat tidak baik sejumlah 8 orang atau sebesar 20%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, jawaban responden paling banyak adalah netral, dengan prosentase 27,5% dan paling sedikit menjawab sangat baik dengan jumlah prosentase 10%.

**Tabel 4. 28**Tabel Frekuensi Y.2

**Y.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Baik	2	5.0	5.0	5.0
	Tidak Baik	2	5.0	5.0	10.0
	Netral	2	5.0	5.0	15.0
	Baik	24	60.0	60.0	75.0
	Sangat Baik	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi data Y.2 dari 40 responden, responden yang memilih sangat baik sebanyak 10 orang atau sebesar 25 %, sedangkan responden yang menjawab baik sejumlah 24 orang atau sebesar 60%, sedangkan responden yang menjawab netral sejumlah 2 orang atau sebesar 5%, sedangkan responden yang menjawab tidak baik sejumlah 2 orang atau sebesar 5%, dan selebihnya responden menjawab sangat tidak baik sejumlah 2 orang atau sebesar 5%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, jawaban responden paling banyak adalah baik, dengan prosentase 60% dan paling sedikit menjawab sangat tidak baik, tidak baik, dan netral dengan jumlah prosentase 5%.

**Tabel 4. 29**Tabel Frekuensi Y.3

**Y.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak baik	3	7.5	7.5	7.5
	Tidak Baik	1	2.5	2.5	10.0
	Netral	2	5.0	5.0	15.0
	Baik	26	65.0	65.0	80.0
	Sangat Baik	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi data Y.3 dari 40 responden, responden yang memilih sangat baik sebanyak 8

orang atau sebesar 20 %, sedangkan responden yang menjawab baik sejumlah 26 orang atau sebesar 65%, sedangkan responden yang menjawab netral sejumlah 2 orang atau sebesar 5%, sedangkan responden yang menjawab tidak baik sejumlah 1 orang atau sebesar 2,5%, dan selebihnya responden menjawab sangat tidak baik sejumlah 3 orang atau sebesar 7,5%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, jawaban responden paling banyak adalah baik, dengan prosentase 65% dan paling sedikit menjawab tidak baik dengan jumlah prosentase 2,5%.

**Tabel 4. 30** Tabel Frekuensi Y.4

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Baik	7	17.5	17.5	17.5
	Tidak Baik	1	2.5	2.5	20.0
	Netral	4	10.0	10.0	30.0
	Baik	19	47.5	47.5	77.5
	Sangat Baik	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi data Y.4 dari 40 responden, responden yang memilih sangat baik sebanyak 9 orang atau sebesar 22,5 %, sedangkan responden yang menjawab baik sejumlah 19 orang atau sebesar 47,5%, sedangkan responden yang menjawab netral sejumlah 4 orang atau sebesar 10%, sedangkan responden yang menjawab tidak baik sejumlah 1 orang atau sebesar 2,5%, dan selebihnya responden menjawab sangat tidak baik sejumlah 7 orang atau sebesar 17,5%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, jawaban responden paling banyak adalah baik, dengan prosentase 47,5% dan paling sedikit menjawab tidak baik dengan jumlah prosentase 2,5%.

**Tabel 4. 31** Tabel Frekuensi Y.5

**Y.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Baik	2	5.0	5.0	5.0
	Tidak Baik	4	10.0	10.0	15.0
	Netral	8	20.0	20.0	35.0
	Baik	20	50.0	50.0	85.0
	Sangat Baik	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi data Y.5 dari 40 responden, responden yang memilih sangat baik sebanyak 6 orang atau sebesar 15 %, sedangkan responden yang menjawab baik sejumlah 20 orang atau sebesar 50%, sedangkan responden yang menjawab netral sejumlah 8 orang atau sebesar 20%, sedangkan responden yang menjawab tidak baik sejumlah 4 orang atau sebesar 10%, dan selebihnya responden menjawab sangat tidak baik sejumlah 2 orang atau sebesar 5%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, jawaban responden paling banyak adalah baik, dengan prosentase 50% dan paling sedikit menjawab sangat tidak baik dengan jumlah prosentase 5%.

**Tabel 4. 32** Tabel Frekuensi Y.6

**Y.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Baik	2	5.0	5.0	5.0
	Tidak Baik	1	2.5	2.5	7.5
	Netral	10	25.0	25.0	32.5
	Baik	25	62.5	62.5	95.0
	Sangat Baik	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi data Y.6 dari 40 responden, responden yang memilih sangat baik sebanyak 2 orang atau sebesar 5 %, sedangkan responden yang

menjawab baik sejumlah 25 orang atau sebesar 62,5%, sedangkan responden yang menjawab netral sejumlah 10 orang atau sebesar 25%, sedangkan responden yang menjawab tidak baik sejumlah 1 orang atau sebesar 2,5%, dan selebihnya responden menjawab sangat tidak baik sejumlah 2 orang atau sebesar 5%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, jawaban responden paling banyak adalah baik, dengan prosentase 62,5% dan paling sedikit menjawab tidak baik dengan jumlah prosentase 2,5%.

#### 4. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik sebagai penguji prasyarat sebelum melakukan uji Regresi Linier Berganda. Uji asumsi klasik sebagai berikut:

##### a) Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki fungsi untuk mendapatkan informasi mengenai data yang didapatkan berdistribusi normal. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *Testkolmogrov-Smirnov*. Dasar yang digunakan sebagai pengambilan keputusan adalah apabila nilai signifikan  $> 0,05$ . Berikut hasil uji normalitas data menggunakan SPSS Versi 16.

Tabel 4. 33 One Sample

## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.48868473
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.050
	Negative	-.082
Kolmogorov-Smirnov Z		.518
Asymp. Sig. (2-tailed)		.951

a. Test distribution is Normal.

Table diatas adalah hasil uji normalitas menggunakan 1 sample K-S atau *one sample kolmogrov-smirnov*. Table diatas menunjukkan bahwa signifikan ( $0,951 > 0,05$ ) artinya signifikansi variable lebih besar daripada signifikansi 0,05 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variable yang meliputi kepuasan kerja dan motivasi kerja berdistribusi normal.

## b) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas yaitu pengujian korelasi antar variable independent berdasarkan ketentuan mengambil keputusan yaitu:

- 1) Multikolinieritas tidak ada gejala : nilai toleranc  $> 0,100$  dan  $VIF < 10,00$ .
- 2) Multikolinieritas terdapat gejala : nilai toleranc  $< 0,100$  dan  $VIF > 10,00$ .

**Tabel 4. 34** Uji Multikolinieritas

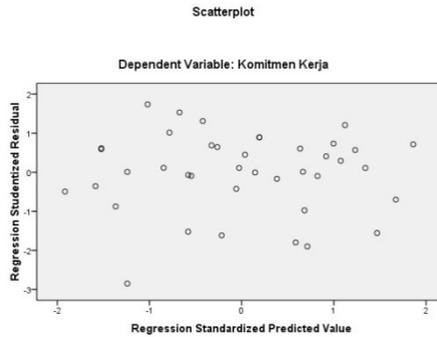
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepuasan Kerja	.187	5.341
	Motivasi Kerja	.187	5.341

Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat melalui table VIF atau Tolerance. Nilai variable kepuasan kerja adalah 0,187 lebih besar dari 0,10 dan 5,341 lebih kecil dari 10. Variable motivasi kerja adalah 0,187 lebih besar dari 0,10 dan 5,341 lebih kecil dari 10.

Dari penjelasan tersebut dapat mengambil kesimpulan, bahwa hasil dari uji multikolinieritas tidak terdapat gejala.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini berfungsi guna melihat persamaan dan perbedaan varian data. Dalam uji ini menggunakan dasar pengambilan keputusan dibantu dengan aplikasi SPSS *type 16* tabel *scatterplot*. Apabila plotting tersebar di atas serta di bawah nol berarti data tersebut dikatakan tidak ada gejala. Dan sebaliknya jika plotting tidak menyebar di atas dan di bawah nol, maka data tersebut dikatakan ada gejala.

**Gambar 4. 2** Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Dalam diagram Scatterplott di atas menunjukkan bahwa data atau plotting tersebar tidak teratur di sekitar angka 0. Dari pernyataan tersebut menyelesaikan uji asumsi klasik dalam model regresi yang artinya uji heterokedastisitas tidak terdapat gejala.

Kemudian peneliti melakukan uji heteroskedastisitas glejser. Uji heteroskedastisitas glejser mempunyai tujuan guna memperkuat penelitian. Uji glejser dilakukan guna melihat ada atau tidak heteroskedastisitas melalui regresi nilai *absolut residual* (*Abs\_Res*) terhadap variabel bebas. Keuntungan mengambil keputusan pada uji ini yaitu tidak terjadi heteroskedastisitas jika probabilitas  $\text{sig} > 0,05$ .

Berikut hasil pengujian heteroskedastisitas glejser.

Tabel 4. 35 Uji Heteroskedastisitas Glejser

Variabel	Sig	Kesimpulan
Kepuasan Kerja	0,945	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Motivasi Kerja	0,594	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Tabel tersebut menyediakan uji glejser dalam penentuan ada atau tidak ada heteroskedastisitas. Variabel kepuasan kerjabernilai signifikan  $0,945 > 0,05$ . Variabel motivasi kerja mempunyai nilai  $0,594 > 0,05$ . Maka dapat diambil kesimpulan, bahwa model regresi pada penelitian ini tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Maka dari itu, data tersebut dapat dilakukan untuk uji berikutnya.

#### 5. Uji Regresi Linier Berganda

Uji linear berganda digunakan sebagai pengujian penelitian dua variable independent atau lebih terhadap variable dependent. Berikut ini hasil uji regresi linier berganda menggunakan aplikasi SPSS *type* 16. Hasil uji regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

##### a) Descriptive Statistics

Tabel 4. 36 **Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Komitmen kerja	21.35	4.142	40
Kepuasan kerja	29.48	8.584	40
Motivasi kerja	45.95	12.726	40

Tabel “*Descriptive Statistic*” memperoleh data tentang besaran nilai mean atau rata-rata dan jumlah simpangan baku pada tiap variabel. Rata-rata variable kepuasan kerja(X1) adalah sebesar 29,48 . Rata-rata variabel motivasi kerja(X2) adalah sebesar 45,95. Dan komitmen kerja(Y) memiliki rata-rata sebesar 21,35. Simpangan bakupada variabel kepuasan kerja (X1)berjumlah 8,584 Simpangan baku variabel motivasi kerja (X2) berjumlah 12,726. Simpangan baku variabel komitmen kerja (Y) sejumlah 4,142.

## b) Correlations

Tabel 4. 37 Correlations

	Komitmen kerja	Kepuasan kerja	Motivasi kerja
Pearson Correlation			
Komitmen kerja	1.000	.744	.797
Kepuasan kerja	.744	1.000	.902
Motivasi kerja	.797	.902	1.000
Sig. (1-tailed)			
Komitmen kerja	.	.000	.000

	Kepuasan kerja	.000	.	.000
	Motivasi kerja	.000	.000	.
N	Komitmen kerja	40	40	40
	Kepuasan kerja	40	40	40
	Motivasi kerja	40	40	40

Tabel “*Corelations*” memperoleh data tentang korelasi pada tiap variabel. Nilai korelasi kepuasan kerja dengan Y sejumlah 0,744 dengan nilai *p value* (signifikan) sejumlah 0,000. Sehingga dapat dibuktikan bahwa terdapat hubungan yang tinggi atau kuat. Hubungan tersebut juga signifikan (*p value* <0,05). Sedangkan variabel motivasi kerja dengan Y sejumlah 0,797 nilai *p value* 0,000. Sehingga hal tersebut dapat dinyatakan terdapat hubungan yang tinggi atau kuat. Selain itu hasilnya juga signifikan karena (*p value*<0,05). Terdapat rumus dalam memastikan kuatnya hubungan, yaitu: Kuatnya hubungan antar variabel diperlihatkan berdasarkan nilai korelasi. Berikut adalah tabel korelasi beserta makna nilai tersebut:

**Tabel 4. 38** kekuatan hubungan

<u>Nilai</u>	<u>Makna</u>
0,00 – 0,19	<u>Sangat rendah/ sangat lemah</u>
0,20 – 0,39	<u>Rendah/ lemah</u>
0,40 – 0,59	<u>Sedang</u>
0,60 – 0,79	<u>Tinggi/ kuat</u>
0,80 – 1,00	<u>Sangat tinggi/ sangat kuat</u>

## c) Variables Entered/Removed

Tabel 4. 39 Variabel Entered Removed

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Komitmen Kerja

Pada tabel “*Variabel entered/removed*” memperlihatkan, bahwa seluruh variabel diikutsertakan pada pengolahan data.

## d) Model summary

Tabel 4. 40 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.799 <sup>a</sup>	.639	.619	2.555

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Kepuasan kerja

b. Dependent Variable: Komitmen kerja

Tabel “*Model Summary*” dapat mengetahui hasil R tentang besaran koefisien regresi antar variable kepuasan kerja(X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap komitmen kerja (Y) senilai 0,799 (kuat). R square senilai 0,639 menyatakan bahwa variable kepuasan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) hanya memperoleh *contribution* untuk memberikan pengaruh terhadap variabel komitmen kerja(Y) senilai 79,9 % (0,799

x 100). Sedangkan sisanya sebesar 20,3% dimiliki oleh variabel lainnya.

e) *Standard Error of Estimate (SEE)*

**Tabel 4. 41** Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Komitmen kerja	21.35	4.142	40
Kepuasan kerja	29.48	8.584	40
Motivasi kerja	45.95	12.726	40

*Standard Error of Estimate (SEE)* senilai 2,555. Hasil ini berfungsi guna melakukan uji pada model regresi yang memiliki fungsi sebagai prediktor. Hasil SEE dibandingkan dengan hasil simpangan baku variabel terikat yaitu 4,142. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat dilihat bahwa hasil  $SEE < \text{hasil simpangan baku}$ . Dengan demikian, model regresi ini dapat digunakan sebagai prediktor stabilitas organisasi.

## f) ANOVA

Tabel 4. 42 ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	427.551	2	213.776	32.746	.000 <sup>a</sup>
	Residual	241.549	37	6.528		
	Total	669.100	39			

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Kepuasan kerja

b. Dependent Variable: Komitmen kerja

Tabel “*Anova*” memperkuat interpretasi kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen kerja yaitu signifikan. Pernyataan tersebut bisa dilihat dari besarnya F yaitu 32,746 dan nilai signifikan adalah 0,000 ( $< 0,05$ ). Hal tersebut menyatakan hubungan antar variabel yaitu signifikan.

## g) Coefficients

Tabel 4. 43 Coefficients

		Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	9.326	1.541		6.053
	<u>Kepuasan kerja</u>	.067	.110	.138	.604
	<u>Motivasi kerja</u>	.219	.074	.673	2.948

a. Dependent Variable: Komitmen kerja

Tabel “*Coefficients*” menunjukkan persamaan garis regresi. Berikut adalah rumus persamaan garis regresi berganda.

$$\hat{Y} : a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$\hat{Y} : 9,326 + 0,67(0) + 219(0)$$

Artinya, apabila kepuasan kerja = 0 ( $X_1 = 0$ ), motivasi kerja = 0 ( $X_2 = 0$ ), maka komitmen kerja senilai 9,326.

### C. Pengujian Hipotesis

Hipotesis ini merupakan jawaban sementara atas pertanyaan yang akan diteliti. Menurut Gunawan yang dikutip oleh Ai, mengatakah bahwa, Berdasarkan tinjauan literatur atau kesimpulan yang diambil dari teori, pemikiran logis, atau pengalaman, jawaban atas pertanyaan yang telah ditanyakan selama jangka waktu tertentu disebut dengan hipotesis.<sup>82</sup>

<sup>82</sup>Ai Salsiah, “Kemampuan Menyusun Hipotesis dalam Pembelajaran IPA Melalui Metode Eksperimen pada Peserta Didik Kelas V Sekolah Dasar”, Jurnal Pendidikan Dasar, Vol. 6, No. 2, 2015. Hal. 193

1) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Kerja pada Karyawan Shafira Tour and Travel pusat Sidoarjo di masa Pandemic Covid-19.

Hasil pengujian regresi pada variable kepuasan kerja terhadap komitmen kerja menggunakan aplikasi SPSS *type 16*. Berdasarkan dasar pengambilan keputusan yang dilihat pada tabel “*Correlation*” dikolom nilai “*sig.*”

Ho diterima apabila nilai  $p\ value > 0,05$  (koefisien regresi tidak signifikan). Ho ditolak apabila nilai  $p\ value < 0,05$  (koefisien regresi signifikan) hipotesisnya sebagai berikut:

- H1: Terdapat hubungan atau pengaruh antara Kepuasan kerja terhadap Komitmen Kerja pada karyawan Shafira Tour and Travel pusat Sidoarjo di masa Pandemic Covid-19
- H0: Tidak terdapat hubungan atau pengaruh antara *Kepuasan kerja* terhadap Komitmen Kerja pada karyawan Shafira Tour and Travel pusat Sidoarjo di masa Pandemic Covid-19.

Dalam tabel “*Correlation*” menunjukkan, bahwa nilai  $p\ value$  konstanta sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka nilai konstanta adalah signifikan. Begitupun untuk nilai  $p\ value$  (*sig.*) variable kepuasan kerja sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka variable tersebut mempunyai nilai yang signifikan. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak yang artinya terdapat pengaruh kepuasan kerja (X1) terhadap komitmen kerja (Y) pada karyawan Shafira Tour and Travel Sidoarjo.

2) pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja pada Karyawan Shafira Tour and Travel pusat Sidoarjo di masa Pandemic Covid-19.

Hasil pengujian regresi terhadap variable motivasi kerja terhadap komitmen kerja menggunakan aplikasi SPSS

*type* 16. Berdasarkan dasar pengambilan keputusan yang dilihat pada tabel “*Correlation*” dikolom nilai “*sig.*”

Ho diterima jika Nilai  $p\ value > 0,05$  (koefisien regresi tidak signifikan). Ho ditolak jika Nilai  $p\ value < 0,05$  (koefisien regresi signifikan) hipotesisnya sebagai berikut:

- H1: Terdapat hubungan atau pengaruh antara *Motivasi kerja* terhadap *Komitmen Kerja* pada karyawan Shafira Tour and Travel pusat Sidoarjo di masa *Pandemic Covid-19*.
- H0: Tidak terdapat hubungan atau pengaruh antara *Motivasi Kerja* terhadap *Komitmen Kerja* pada karyawan Shafira Tour and Travel pusat Sidoarjo di masa *Pandemic Covid-19*.

Dalam tabel “*Correlation*” dijelaskan, bahwa nilai  $p\ value$  untuk konstanta sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka nilai konstanta adalah signifikan. Begitupun untuk nilai  $p\ value$  (*sig.*) variable motivasi kerja sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka variable ini memiliki nilai signifikan. Berdasarkan penjabaran tersebut bisa diambil kesimpulan bahwa Ho ditolak yang artinya terdapat pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap komitmen kerja (Y) pada karyawan Shafira Tour and Travel Sidoarjo.

### 3) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap *Komitmen Kerja* pada Karyawan Shafira Tour and Travel pusat Sidoarjo di masa *Pandemic Covid-19*.

Pengujian regresi pada variable kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen kerja menggunakan aplikasi SPSS *type* 16. Hasil uji secara bersama-sama berdasarkan dasar pengambilan keputusan yang diketahui pada tabel “*Anova*” untuk kolom *sig (p value)* dengan hipotesis sebagai berikut:

- H1: Terdapat hubungan atau pengaruh antara *Kepuasan kerja* dan *Motivasi kerja* terhadap

Komitmen Kerja pada karyawan Shafira Tour and Travel pusat Sidoarjo di masa Pandemic Covid-19.

- H<sub>0</sub>: Tidak terdapat hubungan atau pengaruh antara Kepuasan kerja dan Motivasi kerja terhadap Komitmen Kerja pada karyawan Shafira Tour and Travel pusat Sidoarjo di masa Pandemic Covid-19.

Dari tabel “*Anova*” dapat diketahui bahwa, nilai signifikan variabel independen terhadap variabel dependen berpengaruh signifikan dengan *p value* adalah  $0,000 < 0,05$ . Hal itu menyatakan bahwa, kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja. Maka H<sub>0</sub> ditolak yang artinya terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen kerja pada karyawan Shafira tour and travel Sidoarjo.

- 4) Prediksi Tingkat Komitmen Kerja dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja di Shafira Tour and Travel pusat Sidoarjo. Berdasarkan hasil uji regresi berganda diperoleh nilai *Standart Error of Estimate* (SEE) sebesar 2,555. Nilai ini digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan sebagai variabel prediktor. Kemudian, nilai SEE harus dibandingkan dengan nilai standar deviasi 4.142. Nilai SEE ternyata lebih kecil dari nilai simpangan baku. Hal ini berarti, model regresi ini dapat menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja dapat menjadi prediksi peningkatan komitmen kerja.

#### **D. Pembahasan Hasil penelitian**

1. Pengaruh Kepuasan Kerjadan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja secara Simultan

Hasil uji bersama-sama atau secara simultan dapat diketahui dari table “*Anova*” pada kolom “sig” (*p value*), dengan hipotesis sebagai berikut.

H0 : Tidak terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja

H1 : Terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja.

Dari tabel “*Anova*” dapat diketahui, bahwa nilai signifikansi variabel independen terhadap variabel dependen memiliki pengaruh signifikan dengan *p value* sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal tersebut berarti, bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja. Dengan demikian H0 ditolak, artinya terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen kerja pada karyawan Shafira Tour and Travel pusat Sidoarjo di masa Pandemic Covid-19. Adapun penjelasan yang memperkuat hasil analisis di atas tentang pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen kerja.

Menurut Mar'at yang dikutip oleh Fanidia, komitmen karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain motivasi, gaji, pelatihan, fungsi kepemimpinan, suasana kerja, semangat kerja, dan konflik di dalam perusahaan.<sup>83</sup>

Dalam penelitian fanidia juga mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif pada komitmen kerja karyawan. Jika motivasi karyawan tinggi, maka komitmen kerja karyawan juga tinggi dan begitupun sebaliknya.<sup>84</sup> Fanidia telah berpendapat dalam penelitiannya bahwa, Karyawan dengan komitmen kerja yang tinggi, memiliki peduli dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dan motivasi untuk bekerja lebih baik dengan kepuasan kerja yang lebih tinggi serta disiplin sehingga bisa memberikan

---

<sup>83</sup>Fannidia Ifani Putri, *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Komitmen Kerja Karyawan di Balai Pendidikan dan Pelatihan Sosial*”. Jurnal Administrasi Pendidikan, Vol. 2, No. 1, Juni. 2014. Hal. 221

<sup>84</sup>Ibid. Hal. 256

waktu yang lebih banyak untuk menyelesaikan pekerjaannya.<sup>85</sup>

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan, bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja. Berdasarkan tabel “*Model Summary*” menunjukkan bahwa variabel independen di atas mempunyai peran terhadap peningkatan variabel dependen secara bersama-sama. Jika hasil pengujian tingkat pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersamaan terhadap komitmen kerja nilainya signifikan, maka penjelasan teori tersebut memperlihatkan kecocokan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap komitmen kerja.

## 2. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja secara Parsial.

### a) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Kerja.

Tabel “*Correlation*” dijelaskan, bahwa nilai *p value* sebesar 0,05. Nilai *p value* pada kepuasan kerja adalah  $0,000 < 0,05$ . Hal itu memperlihatkan, bahwa variable kepuasan kerja memiliki nilai signifikan dengan  $H_0$  ditolak. Dari pernyataan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerjaterhadap komitmen kerja pada karyawan Shafira Tour and Travel pusat Sidoarjo di masa Pandemic Covid-19.

Hasil nilai signifikansi di atas didukung dengan indikator variable Kepuasan Kerja yang mempengaruhi indikator dari variable Komitmen Kerja. Variabel Kepuasan Kerja memiliki indikator yaitu; karyawan menyukai pekerjaannya, memiliki kesempatan untuk belajar, pimpinan bersifat adil, pimpinan mau bekerjasama

---

<sup>85</sup>Ibid Hal. 256

dengan bawahan, rekan kerja yang kooperatif, rekan kerja yang baik, kesesuaian gaji dengan pekerjaan yang dilakukan, standart penggajian, kesempatan naik jabatan, dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Sedangkan variabel komitmen kerja memiliki indikator variasi yaitu; keterikatan emosional, keikutsertaan dalam organisasi, keinginan untuk bertahan, bertahan karena butuh pekerjaan, kepercayaan pada tanggung jawab, dan setia pada organisasi. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan, bahwa variable kepuasan kerja mempengaruhi variable komitmen kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,000.

b) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja.

Pada table “*Correlation*” dijelaskan, bahwa nilai *p value* sebesar 0,05. Nilai *p value* pada motivasi kerja adalah  $0,000 < 0,05$ . Hal tersebut memperlihatkan, bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikan dengan  $H_0$  ditolak. Dari pernyataan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen kerja pada karyawan Shafira Tour and Travel pusat Sidoarjo di masa Pandemic Covid-19.

Hasil nilai signifikansi tersebut didukung dengan indikator variabel motivasi kerja yang mempengaruhi indikator dari variabel Komitmen Kerja. Variabel motivasi kerja memiliki indikator variasi yaitu; penyelesaian tugas, mampu dalam menghadapi hambatan, wawasan yang luas, pandangan untuk maju, keinginan, harapam, pemahaman kerja, keseriusan kerja, memiliki keinginan dalam menjalankan tugas, ide kreatif, loyalitas, tidak memiliki rasa bosan, saling memberi semangat, tidak terjadi persaingan, kesesuaian waktu dalam penyelesaian target, dan pemanfaatan waktu. Sedangkan variabel Komitmen kerja memiliki indikator variasi yaitu; keterikatan emosional, keikutsertaan dalam

organisasi, keinginan untuk bertahan, bertahan karena butuh pekerjaan, kepercayaan pada tanggung jawab, dan setia pada organisasi. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan, bahwa variabel motivasi kerja mempengaruhi variabel Komitmen kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,000.

3. Nilai Hubungan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja secara Simultan.

Dari tabel "*Model Summary*" memberikan data tentang nilai korelasi dari uji penelitian. Nilai korelasi dapat diketahui pada kolom R, bahwa Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja mempunyai nilai sebesar 0,799. Nilai korelasi yang menunjukkan "kuat" diberikan oleh variabel independen terhadap dependen. Pada saat melakukan pengujian antara variabel dependen terhadap variabel independen memiliki nilai sebesar 0,799. Pernyataan tersebut diperjelas pada tabel kekuatan hubungan 0,60 hingga 0,79 yang berarti nilai korelasi "kuat" dari satu variabel.

Variable kepuasan kerja dan motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap variabel komitmen kerja sebesar 79,9% (kontribusi  $0,799 \times 100\%$ ). Hasil tersebut memperlihatkan nilai sebesar 79,9% dan 20,3% sebagai sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Dengan demikian diperoleh hasil nilai hubungan yang kuat, berdasarkan jawaban dari responden yang telah mengisi kuesioner atau angket di Shafira tour and Travel pusat Sidoarjo. Kepuasan kerja dan motivasi kerja pada dasarnya adalah bagian dari faktor peningkatan dari komitmen kerja. Maka dari itu variabel-variabel tersebut tidak akan lepas dari hal yang mempengaruhi komitmen kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari kontribusi sebesar 79,9%.

#### 4. Nilai Hubungan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja secara Parsial

##### a) Nilai Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Kerja

Tabel “Correlations” menunjukkan informasi tentang hubungan antar variable Kepuasan Kerja(X1) terhadap Komitmen kerja (Y). Nilai korelasi Kepuasan Kerja(X1) dengan Komitmen Kerja(Y) sebesar 0,744 dengan *p value* sebesar 0,000. Dengan demikian, variable kepuasan kerja mempunyai nilai hubungan yang kuat dan signifikan (*p value* < 0,05) terhadap Komitmen kerja pada karyawan Shafira tour and Travel pusat Sidoarjo. Pernyataan tersebut diperjelas dengan tabel “kekuatan hubungan”, bahwa memiliki nilai 0,60 hingga 0,79 yang berarti kuat untuk nilai hubungan dari kepuasan kerja. Ada teori yang mendukung pernyataan tersebut, sebagai berikut.

kepuasan kerja merupakan sebuah cara pandang karyawan terhadap pekerjaannya yang berkorelasi terhadap keadaan emosional karyawan tersebut baik menyenangkan maupun kurang menyenangkan.<sup>86</sup> Dengan adanya kepuasan kerja bagi karyawan, dapat menjadikan tinggi kesetiaan karyawan terhadap perusahaan dan memunculkan komitmen kerja karyawan.<sup>87</sup> karyawan yang memiliki kepuasan terhadap pekerjaan akan menjadi berkomitmen pada perusahaan.

---

<sup>86</sup>Firmananda Utama Akbar, Djahmur Hamid, dan Mochammad Djudi. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 38, No. 2, September, 2016. Hal. 81.

<sup>87</sup>H. Teman Koesmono, *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi*. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Vol. 7, No. 2, September. 2005. Hal.

Karyawan yang memiliki komitmen terhadap perusahaan lebih mencapai kepuasan yang lebih tinggi.<sup>88</sup>

Dari analisa data tersebut dengan menggunakan aplikasi SPSS, variabel komitmen kerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja sebesar 74,4%. Sedangkan sisanya 25,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Dengan demikian, kepuasan kerja untuk karyawan Shafira Tour and Travel Sidoarjo memiliki pengaruh yang “kuat” terhadap komitmen kerja.

b) Nilai Hubungan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja

Tabel “Correlations” menunjukkan data tentang hubungan antar variabel motivasi kerja (X2) terhadap komitmen kerja (Y). Nilai korelasi motivasi kerja(X2) dengan komitmen kerja(Y) sebesar 0,797 dengan *p value* sebesar 0,000. Dengan demikian, variabel motivasi kerja memiliki nilai hubungan yang “kuat” dan signifikan (*p value* < 0,05) terhadap komitmen kerja pada karyawan di Shafira tour and Travel. Pernyataan tersebut diperjelas dengan tabel “kekuatan hubungan”, bahwa memiliki nilai 0,60 hingga 0,79 yang berarti “kuat” untuk nilai hubungan dari motivasi kerja. Ada teori yang mendukung pernyataan tersebut, sebagai berikut.

motivasi kerja merupakan sebuah dorongan, alasan dan kemauan dalam diri individu yang berdampak pada perbuatan yang akan dilakukan, contoh jika seorang karyawati yang telah menerima upah dari hasil kerjanya, dan *feed back* yang berkenaan dengan kriteria pendidikan yang ditempuhnya, maka komitmen kerja karyawan juga

---

<sup>88</sup>Firmananda Utama Akbar, Djahur Hamid, dan Mochammad Djudi. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 38, No. 2, September, 2016. Hal. 82.

meningkat.<sup>89</sup> Dalam penelitian sebelumnya, penelitian Fanidia mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif pada komitmen kerja pada karyawan. Apabila motivasi kerja yang dimiliki karyawan tinggi, maka komitmen kerja pada karyawan juga tinggi dan begitupun sebaliknya.<sup>54</sup>

Dari analisa data dengan menggunakan SPSS, variabel komitmen kerja dipengaruhi oleh motivasi kerja sebesar 79,7%. Sedangkan sisanya 20,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Dengan demikian, motivasi kerja yang dimiliki karyawan Shafira Tour and Travel pusat Sidoarjo memiliki pengaruh yang “kuat” terhadap komitmen kerja.

#### 5. Nilai Hubungan Paling Dominan antara Kepuasan Kerjadan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja

Dalam “*Correlations*” memperlihatkan data tentang hubungan antar variable kepuasan kerja(X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap komitmen kerja (Y). Nilai korelasi kepuasan kerja(X1) dengan Komitmen Kerja(Y) sebesar 0,744 dengan *p value* (sig) sebesar 0,000. Dengan demikian, dapat dikatakan variabel kepuasan kerja terdapat hubungan yang kuat dan signifikan (*p value* <0,05) terhadap komitmen kerja pada karyawan Shafira Tour Travel pusat Sidoarjo. Sedangkan nilai korelasi motivasi kerja (X2) dengan komitmen kerja (Y) sebesar 0,797 dengan *p value* (sig) sebesar 0,000. Dengan demikian, dapat dikatakan variabel motivasi kerja terdapat hubungan yang kuat dan signifikan (*p value* < 0,05) terhadap komitmen kerja pada karyawan Shafira Tour and Travel pusat Sidoarjo.

---

<sup>89</sup>Fannidia Ifani Putri, *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Komitmen Kerja Karyawan di Balai Pendidikan Dan Pelatihan Sosial*. Jurnal Administrasi Pendidikan. Vol. 2, No. 1, Juni. 2014. Hal. 224

Pernyataan di atas diperjelas dengan tabel “kekuatan hubungan” yang menunjukkan hubungan suatu variabel. Maka dapat disimpulkan bahwa antara variable kepuasan kerja dan motivasi kerja yang memiliki nilai hubungan paling dominan terhadap Komitmen kerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 79,7%, sedangkan kepuasan kerja memiliki pengaruh sebesar 74,4%. Dari 20,3%, sisanya dipengaruhi variabel lainnya. Jadi motivasi kerja pada karyawan di Shafira Tour and Travel Sidoarjo memiliki pengaruh yang “kuat” terhadap Komitmen kerja.

6. Prediksi Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja pada Karyawan di Shafira Tour and Travel

Hasil uji regresi linier berganda pada tabel “*Model Summary*” diperoleh nilai *standart error of estimate* (SEE) sebesar 2,555. Nilai tersebut untuk menguji model regresi berfungsi sebagai prediktor. Maka nilai dari SEE harus dibandingkan dengan nilai simpangan baku sebesar 4,142. Nilai SEE ternyata lebih kecil dari nilai simpangan baku. Hal ini berarti, model regresi ini dapat menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja dapat menjadi prediksi peningkatan Komitmen kerja.

Oleh karena itu, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja yang diberikan untuk karyawan di Shafira Tour and Travel Sidoarjo perlu diprioritaskan dengan matang bentuk pemberian Kepuasan Kerja dan motivasi kerja agar komitmen kerja selalu meningkat dan tetap terjaga.

## BAB V PENUTUP

### A. Kesimpulan

Dari hasil penjabaran serta pembahasan tentang pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen kerja pada karyawan di Shafira Tour and Travel Sidoarjo, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja secara Simultan

Dari tabel “*Anova*” dapat dinyatakan, bahwa nilai signifikan variable Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan dengan nilai *p value* adalah  $0,000 < 0,05$ . Hal itu menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Kerja. Dengan  $H_0$  ditolak yang berarti terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan atau bersama-sama terhadap Komitmen Kerja pada karyawan Shafira Tour and Travel pusat Sidoarjo di masa Pandemic Covid-19.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja secara Parsial

a) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Kerja

Nilai signifikansi Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Kerja adalah  $0,000 < 0,05$ . Hal itu menyatakan, bahwa variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai yang signifikan dan  $H_0$  ditolak. Nilai tersebut dapat diketahui dari tabel “*Correlations*”. Dengan demikian, terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Kerja pada karyawan Shafira Tour and Travel Pusat Sidoarjo di masa Pandemic Covid-19.

- b) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja  
 Nilai signifikansi Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja adalah  $0,000 < 0,05$ . Nilai tersebut menyatakan, bahwa Motivasi Kerja memperoleh nilai yang signifikan dan  $H_0$  ditolak. Nilai tersebut dapat dilihat dari tabel “*Correlations*”. Dengan demikian, terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja pada karyawan di Shafira Tour and Travel Sidoarjo.
3. Nilai Hubungan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja secara Simultan  
 Dari tabel “*Model Summary*” menunjukkan data tentang nilai hubungan dari uji penelitian. Nilai hubungan dapat diketahui dari nilai kolom R. Dari nilai kolom R dapat diketahui antara variabel Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja memiliki nilai hubungan terhadap Komitmen Kerja sebesar 0,799. Nilai hubungan memperlihatkan kuat pada variabel independen terhadap variabel dependen. Hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen memperoleh nilai sebesar 0,799.
4. Nilai Hubungan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja secara Parsial
- a) Nilai Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Kerja  
 Melihat tabel “*Correlations*” menunjukkan data mengenai hubungan antar variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Komitmen Kerja ( $Y$ ). Nilai korelasi Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) dengan Komitmen Kerja ( $Y$ ) sebesar 0,744 dengan nilai  $p$  value sebesar 0,000. Dengan demikian, variabel Kepuasan Kerja mempunyai nilai hubungan yang kuat terhadap Komitmen Kerja pada Karyawan Shafira Tour and Travel pusat Sidoarjo di masa Pandemi Covid-19.
- b) Nilai Hubungan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja

Melihat tabel “*Correlations*” menunjukkan data tentang hubungan dari motivasi kerja (X2) terhadap Komitmen Kerja (Y). Nilai korelasi motivasi kerja (X2) dengan Komitmen Kerja (Y) sebesar 0,797 dengan nilai *p value* sebesar 0,000. Dengan demikian, variabel motivasi kerja mempunyai nilai hubungan yang kuat terhadap Komitmen Kerja pada karyawan Shafira Tour and Travel Pusat Sidoarjo di masa Pandemic Covid-19.

5. Nilai Hubungan Paling Dominan antara Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja  
 Berdasarkan tabel “*Correlations*” memberikan informasi tentang variabel yang paling dominan terhadap Komitmen kerja. Variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai sebesar 0,744 dengan nilai *p value* sebesar 0,000 yang berarti korelasinya kuat. Sedangkan variabel motivasi kerja memiliki nilai sebesar 0,797 dengan nilai *p value* sebesar 0,000 yang berarti korelasinya kuat. Dengan demikian dapat diketahui, bahwa antara variable Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja yang memiliki hubungan paling dominan terhadap Komitmen Kerja adalah Motivasi Kerja.
6. Prediksi Tingkat Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja  
 Hasil dari pengujian regresi linier berganda pada tabel “*Model Summary*” didapatkan nilai *standart error of estimate* (SEE) sebesar 2,555. Nilai tersebut digunakan sebagai predictor dan memiliki fungsi yang baik. Kemudian nilai SEE dibandingkan dengan nilai simpangan baku sebesar 4,142. Nilai SEE ternyata lebih kecil dari nilai simpangan baku, yaitu  $2,555 < 4,142$ . Dengan demikian, model regresi ini memperlihatkan bahwa Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja dapat menjadi prediksi bagi Komitmen Kerja.

## **B. Saran**

Untuk penelitian mendatang agar dapat di tambahkan indicator penelitian untuk masing-masing variabel berdasarkan teori-teori yang relevan. Penelitian mendatang juga diharapkan dapat mengambil objek penelitian lainnya dengan memiliki jumlah populasi lebih dari 50 orang responden. Sehingga sampel yang dapat digunakan juga lebih banyak, agar data yang didapatkan oleh peneliti di lapangan lebih bervariasi.

Bagi objek penelitian, yaitu Shafira Tour and Travel Sidoarjo diharapkan dapat memberikan upaya-upaya yang digunakan untuk meningkatkan kepuasan kerja untuk karyawan. Sehingga nilai kepuasan kerja pada karyawan Shafira Sidoarjo meningkat serta karyawan juga bekerja lebih maksimal untuk mendukung produktivitas perusahaan.

## **C. Keterbatasan Peneliti**

Peneliti menyadari, bahwa Pandemic Covid-19 covid-19 yang terjadi saat ini menghalangi interaksi secara langsung antara peneliti dengan responden. Peneliti tidak dapat menyebarkan angket secara langsung kepada responden. Peneliti hanya menyebarkan angket melalui google form dan secara daring. Angket hanya disebarkan satu kali oleh manajer operasional melalui whatsapp grup, tanpa ada interaksi dan reminder yang berkelanjutan. Sehingga angket yang telah di sebar oleh manajer operasional melalui whatsapp grup tertutup dengan pesan lainnya dan tidak terbaca oleh beberapa responden. Akibatnya, proses pengumpulan data memakan waktu yang cukup lama. Selain itu, jumlah populasi pada objek juga terbatas. Maka, peneliti mengambil sampel sebanyak jumlah keseluruhan populasi.

### DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, FH., Hamid, D., dan Djudi, M., “*Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan*”. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 38, No. 2, September. 2016.
- Arikunto, S., *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2006)
- Azwar, S., *Metode Penelitian*, ( Yogyakarta : Pustaka Pelajar Offset, 1998),
- Belo, EGLDS., Riana, IG., dan Piartrini, PS., “*Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan di Kantor Palang Merah Timor Leste*”. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Vol. 3, No. 12,. 2014.
- Bungin, B. *Metodologi Penelitian Kuantitatif , Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Publik serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*,(Jakarta : Kencana, 2006)
- Chandraningtyas, I., Musadieq, MA., dan Utami, HN., “*Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional*”. Jurnal Provit. Vol. 6, No. 2.
- Dharmayati, AS. “*Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta*”.Jurnal Manajemen Bisnis. Vol. 6, No. 2, Hal 433.
- Gaus, H dan Bakhtiar, “*Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengembangan Karir Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di PT Ciomas Adisatwa Rumah Potong Ayam (RPA) Unit Medan*”, Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Vol.4 No.2, 2019,
- Gesi, B., Laan R., dan Lamaya, F., “*Manajemen dan Eksekutif*”. Jurnal Manajemen, Vol. 3, No. 2, Oktober 2019.

- Harahap, DS. dan Khair, H. “*Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja*”. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 2, No. 1, Maret 2019,
- Hasan, MI., *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Bogor : Ghlmia Indonesia. 2002.
- Hendrajana, I. G. M. R., Sintaasih, D. K., & Saroyeni, P. (2017). Analisis Hubungan Status Kepegawaian, Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 1, 357-384.
- Ibrahim, A, “*Analisis Implementasi Manajemen Kualitas dari Kinerja Operasional pada Industri Ekstraktif di Sulawesi Utara*”. *Jurnal EMBA*. Vol. 4, No. 2, 2016.
- Januari, Cindi Ismi. "Pengaruh penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja (studi pada karyawan pt. telekomunikasi indonesia, tbk wilayah malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis* 24.2 (2015).
- Koesmono, HT., *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi*. *Jurnal Manajemen & kewirausahaan* Vol. 7 No 2 September 2005.
- Martono, N., “*Statistik Sosial Teori dan Aplikasi Program SPSS*” (Yogyakarta: Gava Media Jogjakarta. 2010),
- Maryuliana, dkk, ”Sistem Informasi Angket Pengukuran Skala Kebutuhan Materi Pembelajaran Tambahan Sebagai Pendukung Pengambilan Keputusan Di Sekolah Menengah Atas Menggunakan Skala Likert”, *Jurnal Transistor Elektro dan Informatika*, Vol. 1, No. 2, Oktober 2016,
- Muhidin, SA., dan Abdurahman, M., *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur*, (Bandung : Pustaka Setia, 2009),
- Martini N., dan Fadli, DA., “*Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan Struktural Universitas*

- Singaperbangsa Karawang*".Jurnal Solusi, Vol. 9, No. 17, Desember 2010-Februari 2011.
- Nilamsari, N., "*Memahami Studi Dokumen dalam Penelitian Kualitatif*". Fakultas Ilmu Komunikasi, Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama) Wacana Volume XIII. No. 2, Juni 2014,
- Nordin, N dan Hassan, MM., "*Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Prestasi Kerja dalam Kalangan Penjawat Awam. Kajian Rintis di Jabatan Kemajuan Masyarakat, Negeri Pulau Pinang*".Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH), Vol. 4, No. 7,
- Priatno, Dwi. 2009. *Mandiri Belajar SPSS* (Jakarta : Buku Kita) Hlm 26.
- Putri, FI., "*Hubungan Motivasi Kerja Dengan Komitmen Kerja Karyawan di Balai Pendidikan dan Pelatihan Sosial*". Jurnal Administrasi Pendidikan, Vol. 2, No. 1, Juni. 2014
- Purhantara, W., *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Bisnis*, Edisi Pertama, ( Jakarta : Graha Ilmu, 2010),
- Putra, GPU. dan Subudi, M. "*Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Matahari Terbit Bali Tanjung Benoa-Nusa Dua*". *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. Vol. 2, No. 7, 2012
- Rahayu, S. (2017).Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Garuda Metalindo. *Jurnal Kreatif*, 5(1).
- Rezita, R. "*Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya*". Jurnal Administrasi Perkantoran (JPAP), Vol. 2, No. 2, 2014.

- Ridha,N., “*Proses Penelitian, Masalah, Variabel, dan Paradigma Penelitian* “ Jurnal Hikmah, Vol 14, No. 1, Januari-Juni 2017
- Salsiah, A., “*Kemampuan Menyusun Hipotesis dalam Pembelajaran IPA Melalui Metode Eksperimen pada Peserta Didik Kelas V Sekolah Dasar*” , Jurnal Pendidikan Dasar, Vol. 6, No. 2, 2015.
- Sari, LNI., Widyaningrum, ME., dan Noviandari, I. “*Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Wringinanom di Gresik*”. Jurnal Manajemen Branchmark, Vol. 3, N0. 3, 2017,
- Seniati, L. “*Pengaruh Masa Kerja, Trait Kepribadian, Kepuasan Kerja, dan Iklim Psikologis terhadap Komitmen Dosen pada Universitas Indonesia*”.Jurnal Makara, Sosial Humaniora, Vol. 10, No. 2, Desember 2006.
- Setiawan, KC “*Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan*”. Jurnal Psikologi Islami Vol. 1 No. 2 Desember 2015
- Sholikhah, A., “*Statistik Deskriptif dalam Penelitian Kualitatif*”.Jurnal komunika, Vol. 10, No. 2, Juli-Desember. 2016.
- Suarjana, AAGM., Putra, IKM., dan Susilawati, NLNAS., “*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, Maret, 2017.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung:CV. Alfabeta, 2016),
- Sulianti, D. “*Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.*

- Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara*". Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 11, No. 1, 2009.
- Suseno dan Sugianto "*Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformatif terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja*". Jurnal Psikologi, Vol. 37, No. 1, Juni 2010.
- Syafrina, N. "*Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak*". Jurnal Benefita, Vol. 3, No. 3, Oktober 2018.
- Tanjung, H., "*Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan*". Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, Vol. 15, No. 01, April 2015. Hal. 30.
- Tania, A dan Sutanto, EM., "*Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan PT. DAI KNIFE di Surabaya*". Jurnal AGORA Vol 1, No. 3 (2013).
- Verawati, R. "*Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Lubuk Alung*". Journal of Economic and Economic Education, Vol. 4, No. 2
- Yoesana, U., "*Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai*". eJournal Pemerintahan Integratif. Vol 1, No. 1, 2013.
- Zanah, RFM., dan Sulakasana, J., "*Pengaruh Fungsi Manajemen terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*". Jurnal Ilmu Pertanian dan Peternakan, Vol. 4, .o. 2, Desember. 2016.