

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam memajukan suatu negara. Pendidikan dapat dikatakan sebagai sarana utama untuk membentuk kualitas sumber daya manusia sebagai generasi penerus bangsa yang baik. Generasi penerus bangsa dengan kemampuan dan pengetahuan yang luas, dapat membangun bangsa yang kokoh. Pentingnya pendidikan membuat pemerintah mengupayakan banyak hal agar pendidikan di Indonesia dapat lebih maju dan bermutu. Upaya ini dapat terlaksana dengan baik jika mendapat dukungan dan terjalin kerjasama antara pemerintah dengan berbagai elemen masyarakat di Indonesia.

Masalah yang sedang dihadapi Indonesia terkait dengan pendidikan adalah adanya ketidakmerataan mutu pendidikan antara masyarakat perkotaan dengan masyarakat pedesaan. Hal inilah yang membuat kualitas sumber daya manusia di Indonesia tertinggal dari negara lain. Janji yang tertulis dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 untuk mencerdaskan kehidupan bangsa belum dapat terpenuhi karena ketidakmerataan mutu pendidikan di Indonesia.

Seiring berjalannya waktu, muncullah kepedulian yang tinggi dalam dunia pendidikan dari berbagai elemen masyarakat Indonesia. Kepedulian tersebut dituangkan oleh masyarakat dengan menjadi pemeran utama yang rela mengerahkan ide, tenaga, materi, pikiran, dan waktunya untuk melakukan

perubahan dan mencari solusi bagi permasalahan yang ada untuk masa depan yang lebih baik yang disebut dengan relawan atau *volunteer* (Ira, 2017 : 84).

Menurut Adiyati *et.al.* (2020 : 16), *volunteer* adalah orang-orang yang membantu orang lain tanpa mengharapkan imbalan berupa uang. Kesukarelaan tersebut dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan orang lain. Dalam menyuarakan isu yang sedang diperjuangkan, relawan tidak bisa bekerja sendiri. Oleh karena itu, para relawan bergabung dengan organisasi non-profit yang sesuai dengan isu dan ketertarikan relawan itu sendiri. Organisasi non-profit adalah suatu organisasi yang memiliki sasaran utama untuk mendukung isu yang menarik perhatian masyarakat dengan tujuan non-komersil dan tidak menaruh perhatian pada pencarian laba (Rini *et.al.*, 2016 : 54).

Relawan atau *volunteer* dianggap sebagai sumber daya manusia yang penting dan menjadi pemeran utama untuk membantu memberikan inspirasi dan perubahan bagi bangsa. Relawan menyumbangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mencapai tujuan dari organisasi non-profit tersebut. Relawan diprediksi memiliki komitmen yang tinggi dalam menjalankan tugasnya. Komitmen organisasi para relawan dianggap hal yang sangat penting karena komitmen tersebut menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasi (Ira, 2017 : 85).

Komitmen organisasi dibangun atas dasar kesamaan nilai dan tujuan antara pribadi dengan organisasi, kerelaan untuk menyumbangkan sesuatu, dan loyalitasnya untuk menjadi bagian dari organisasi. Komitmen organisasi inilah yang akan menimbulkan rasa ikut memiliki dalam sebuah organisasi. Jika para relawan merasa adanya keterikatan dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi, maka mereka akan merasa senang dalam menjalankan tugasnya. Perasaan senang, puas,

dan lega yang bisa dikatakan sebagai kepuasan kerja inilah yang akan menyebabkan meningkatnya kinerja relawan.

Menurut Vecina *et.al.* (2013 : 292), organisasi non-profit yang mengingatkan relawan untuk tetap tinggal harus berfokus pada pengembangan komitmen relawan terhadap organisasi. Semua bukti penelitian yang dilakukan oleh Wang *et.al.* (2012 : 539) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh pada keinginan berkomitmen untuk tetap berada dalam bagian organisasi.

Selain komitmen organisasi, dibutuhkan juga motivasi agar para relawan mampu memberikan kontribusi terhebatnya untuk organisasi. Motivasi dapat diperoleh dari dalam maupun dari luar. Motivasi yang diperoleh dari dalam dapat disebut sebagai motivasi internal. Motivasi internal muncul dari dalam diri sendiri, seperti hati, pikiran, dan harapan. Sedangkan motivasi yang diperoleh dari luar disebut dengan motivasi eksternal dimana motivasi ini dipengaruhi oleh luar diri sendiri seperti rekan relawan dan lingkungan bekerja.

Motivasi yang digambarkan oleh Robbins dan Judge (2013 : 202) ialah kemauan untuk berusaha sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi dengan mengupayakan usaha serta kemampuan terbaiknya untuk kebutuhan dirinya. Usaha, tujuan, dan kebutuhan merupakan tiga elemen penting yang disebutkan dalam definisi tersebut. Motivasi termasuk hal yang sangat penting bagi organisasi karena dapat memberikan dorongan dan semangat agar relawan dapat bertugas dengan baik tanpa putus asa dan menghasilkan kepuasan dalam bertugas. Motivasi sangat efektif untuk meningkatkan dan memenuhi kepuasan kerja. Baik komitmen organisasi maupun motivasi dianggap sebagai faktor-faktor tercapainya kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang ataupun positif terhadap perbandingan antara hasil yang diharapkan dengan hasil yang didapatkan (Robbins, 2015 : 170). Apabila hasil yang didapatkan sesuai dengan yang diharapkan maka kepuasan yang dirasakan akan semakin besar. Begitu pula sebaliknya, apabila hasil yang didapatkan tidak sesuai dengan harapan yang diinginkan maka kepuasan tidak akan terlalu dirasakan. Tingkat kepuasan kerja yang didapatkan setiap individu berbeda-beda. Uang bukanlah menjadi tolak ukur utama adanya kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat dinilai sebagai sesuatu yang abstrak dan tersembunyi karena hanya diri sendirilah yang mengetahuinya dan hanya diri sendirilah yang dapat menemukan titik rasa puas atas hasil kerja yang telah dilakukan.

Saat ini sudah banyak organisasi non-profit yang bergerak dalam bidang pendidikan. Salah satunya adalah Ayo Mengajar Indonesia. Ayo Mengajar Indonesia memfasilitasi para relawan untuk memajukan pendidikan di daerah 3T (tertinggal, terdepan, terluar) sebagai bentuk pengabdian bagi bangsa dan negara. Ayo Mengajar Indonesia membuat program seperti mendidik murid sekolah dasar, mengajarkan pola hidup yang sehat dan bersih, mengadakan seminar *parenting*, membangun taman bacaan dan menerapkan sistem *one day one page* sebagai upaya peningkatan kualitas literasi dan kemampuan membaca pada anak.

Para relawan harus tinggal, hidup, dan menjalankan tugasnya selama tiga minggu di daerah yang sudah ditetapkan. Dalam menjalankan aktivitas di daerah tersebut, para relawan tinggal di rumah penduduk bersama keluarga baru mereka. Para relawan harus mampu beradaptasi dengan lingkungan dan melewati berbagai tantangan dan hambatan yang ada agar dapat menjalankan tugasnya

sebaik mungkin. Hal itu ditujukan untuk mendapatkan hasil yang baik sehingga diperoleh kepuasan atas hasil kerjanya.

Beberapa relawan memberi gambaran tentang pengalaman selama menjalankan tugas di lapangan. Taufiq Fauzi (relawan *batch 2*) menceritakan bahwa dalam menjalankan tugasnya ia mengalami banyak kendala di lokasi pada masa awal penugasan. Kendala yang dihadapi berupa terbatasnya sarana prasarana yang tersedia seperti, kualitas sinyal, ketersediaan air bersih, dan aliran listrik yang terbatas. Kondisi jalan menanjak yang cukup jauh untuk mendapatkan sinyal juga dianggap menyulitkan bagi Amaliyah Sholihah (relawan *batch 3*).

Hal lain diungkapkan oleh Muhammad Hifdzil Farasdaq dan Dian Rosdiana (relawan *batch 1*) bahwa hambatan yang dihadapi mereka terletak pada kondisi murid-murid ajar mereka. Para murid menggunakan bahasa daerah yang tidak terlalu dikuasai oleh relawan sehingga menyulitkan jalannya komunikasi. Kondisi murid yang diajar juga tidak sesuai dengan ekspektasi para relawan karena masih banyak murid yang belum bisa membaca dan menulis dengan lancar. Hal-hal tersebut membuat relawan harus mengerahkan usaha yang lebih dalam proses pengajaran. Para relawan tersebut mengaku bahwa kesulitan yang mereka hadapi terasa sangat berat pada masa awal penugasan dan berpengaruh pada semangat mengajar mereka.

Hambatan dan tantangan yang terjadi dapat berpengaruh pada proses pengajaran selama tiga minggu masa penugasan. Kesulitan-kesulitan tersebut dapat menurunkan kesediaan relawan untuk terlibat sebaik mungkin dan penurunan loyalitas mereka selama masa penugasan, sehingga berdampak pada

turunnya rasa tanggung jawab atas komitmen organisasinya. Kesulitan berkomunikasi dan kondisi lingkungan yang tidak sesuai ekspektasi juga dapat menurunkan semangat dan motivasi relawan untuk mengajar dan merealisasikan tujuan dengan baik. Hal-hal tersebut berdampak pada kualitas hasil kerja dan kepuasan kerja relawan. Perbedaan antara harapan dengan kenyataan yang dihadapi akan berpengaruh pada perasaan relawan selama masa penugasan. Kurangnya perasaan senang dan rasa positif menunjukkan adanya ketidakpuasan yang dirasakan para relawan.

Masalah kepuasan kerja relawan merupakan hal yang menyita perhatian besar pihak organisasi. Dalam usaha untuk menjaga kepuasan kerja para relawan, faktor komitmen organisasi dan motivasi kerja perlu diteliti pengaruhnya untuk mengantisipasi perasaan tidak puas yang dirasakan relawan. Hal ini juga bertujuan untuk memastikan para relawan dapat berpartisipasi dan berkontribusi dengan baik selama masa penugasan, agar tujuan organisasi untuk mengatasi ketidakmerataan pendidikan dapat terwujud. Dari paparan latar belakang yang telah diuraikan, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Relawan Pada Yayasan Ayo Mengajar Indonesia”.

1.2 Masalah Penelitian

1.2.1 Identifikasi Masalah

Permasalahan yang telah diuraikan pada latar belakang dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Banyaknya hambatan dan tantangan yang dilalui relawan pada masa awal penugasan berdampak pada menurunnya rasa kesediaan untuk terlibat sebaik mungkin dan loyalitas relawan yang berhubungan dengan turunnya rasa tanggung jawab pada komitmen organisasi.
2. Adanya penurunan semangat dan motivasi diri saat masa adaptasi di awal penugasan, hal ini dirasakan saat terjadinya ketidaksesuaian ekspektasi terhadap situasi dari luar atau eksternal.
3. Perbedaan harapan dengan kenyataan kondisi di lapangan mengurangi perasaan positif dan senang yang dirasakan relawan. Hal ini berdampak pada menurunnya kualitas dan kepuasan kerja relawan.
4. Adanya rasa ketidakpuasan terhadap kondisi dan situasi lingkungan kerja.

1.2.2 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka penulis membatasi masalah dalam penelitian ini yaitu Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Relawan Pada Yayasan Ayo Mengajar Indonesia.

1.2.3 Rumusan Masalah

Adanya penurunan rasa tanggung jawab untuk berkomitmen tinggi serta turunnya semangat dan motivasi relawan pada masa adaptasi, dapat memengaruhi keberlangsungan proses belajar mengajar yang dapat menyebabkan rasa tidak puas atas apa yang mereka kerjakan. Oleh karena itu diperlukan penelitian untuk melihat pengaruh antara komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja para relawan. Selanjutnya penulis merumuskan masalah yang telah diuraikan diatas sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja relawan Ayo Mengajar Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja relawan Ayo Mengajar Indonesia?
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja relawan Ayo Mengajar Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh serta melihat seberapa besarnya pengaruh yang dihasilkan komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui informasi mengenai :

1. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja relawan Ayo Mengajar Indonesia.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja relawan Ayo Mengajar Indonesia.
3. Pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja relawan Ayo Mengajar Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis, yaitu :
 - 1) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia
 - 2) Penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan wawasan, informasi, dan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja
2. Manfaat praktis, yaitu :
 - 1) Bagi organisasi, hasil penulisan ini dapat digunakan sebagai informasi untuk mengupayakan terjaganya komitmen organisasi dan motivasi kerja para relawan. Dan juga diharapkan dapat memberikan informasi untuk menyikapi masalah yang terjadi di lapangan, sehingga hasil kerja dapat terjaga dengan baik serta menghasilkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi bagi relawan.
 - 2) Bagi penulis, penelitian ini dapat menambah wawasan dan pemahaman yang dilihat secara riil melalui hasil penelitian yang berkaitan dengan komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.

1.5 Sistematika Penulisan

Penelitian yang dilakukan ini diuraikan menjadi lima bab, dimana kelima bab tersebut adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang landasan teori yang digunakan, penelitian yang relevan, hubungan antar variabel, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas tentang sumber data, variabel penelitian, penentuan sampel, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, dan metode analisis.

BAB IV DESKRIPSI, PENYAJIAN DATA, ANALISIS DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Bab ini membahas tentang deskripsi umum obyek penelitian, analisis data dan pembahasannya.

BAB V PENUTUP

Bab ini membahas tentang simpulan yang diuraikan sebagai sajian singkat dari keseluruhan penelitian serta saran yang dapat digunakan peneliti selanjutnya jika tertarik meneliti hal yang sama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kepuasan Kerja

1. Definisi Kepuasan Kerja

Handoko (2012 : 193) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional, baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan saat seseorang memandang pekerjaannya. Menurut Robbins (2015 : 17) kepuasan kerja merupakan elemen yang cukup penting dalam sebuah organisasi. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja dapat memengaruhi perilaku seseorang terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja menurut Wibowo (2016 : 415) adalah sikap positif dan perasaan senang seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Edy Sutrisno (2019 : 74) kepuasan kerja merupakan cerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dalam lingkungan kerjanya. Pada dasarnya seseorang yang merasa senang dan puas terhadap pekerjaannya akan memandang dan menilai pekerjaan tersebut dengan sikap yang positif. Sikap positif tersebut membuat seseorang mampu untuk beradaptasi dan menghadapi segala hal yang ada di lingkungan kerjanya. Dengan demikian orang tersebut akan berusaha untuk bekerja dengan baik dan menggunakan segala

kemampuan yang ada pada dirinya untuk kemajuan organisasi yang menaunginya.

Robbins (2015 : 170) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang atau positif terhadap perbandingan antara hasil yang diharapkan dengan hasil yang didapatkan. Kepuasan kerja dilihat atas persepsi seseorang pada pekerjaan yang ia lakukan. Ketika pandangan seseorang terhadap hasil kerja yang didapatkan baik dan sesuai dengan ekspektasinya, maka tingkat kepuasan kerja yang dirasakan akan tinggi. Begitu pula sebaliknya, jika pandangan seseorang terhadap hasil kerja yang didapatkan kurang baik dan tidak sesuai dengan ekspektasinya, maka tingkat kepuasan kerja yang dirasakan akan rendah.

Dari pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang, lega, dan positif terhadap situasi dan kondisi kerjanya, yang dapat memenuhi kebutuhan, keinginan, dan harapannya. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi dapat menunjukkan rasa bangga dan cinta terhadap pekerjaannya, mampu melaksanakan setiap pekerjaan dengan baik, serta memiliki gairah dan bertanggung jawab atas tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Pada dasarnya kepuasan kerja adalah hal yang bersifat individual. Tingkat kepuasan kerja yang dirasakan setiap individu akan berbeda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pandangan dan tujuan pada masing-masing

individu. Kepuasan tidak selamanya diukur dengan uang, tetapi lebih didasarkan pada pemenuhan perasaan yang dibutuhkan seseorang.

Kepuasan kerja juga dinilai sebagai sesuatu yang abstrak. Dikatakan abstrak karena hanya diri sendirilah yang dapat merasakannya dan menemukan titik rasa puas atas hasil kerja yang telah dilakukan. Letak dari kepuasan kerja yang dirasakan berada di dalam hati seseorang dan tersembunyi.

2. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki (dalam Busro, 2018 : 103) ada lima faktor kepuasan kerja yang memengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

1) *Need Fulfillment* (Pemenuhan Kebutuhan)

Faktor ini ditentukan oleh karakteristik suatu pekerjaan yang memungkinkan seseorang untuk memenuhi kebutuhannya. Pemenuhan kebutuhan masing-masing individu berbeda, begitu pula dengan pemenuhan kebutuhan bagi para relawan. Dalam hal ini, faktor pemenuhan kebutuhan relawan dapat berupa terpenuhinya fasilitas yang dibutuhkan relawan selama masa penugasan, seperti tempat tinggal, air bersih, sinyal, materi ajar, dan hal lainnya yang dapat menunjang kegiatan belajar mengajar.

2) *Discrepancies* (Perbedaan)

Faktor kepuasan kerja ini merupakan perbandingan antara hasil kerja yang diharapkan dengan hasil kerja yang diperoleh. Apabila hasil kerja yang diperoleh lebih besar dari yang diharapkan maka kepuasan kerja akan semakin tinggi dirasakan, begitu pula

sebaliknya. Setiap relawan memiliki harapan yang beragam terhadap hasil pekerjaan mereka.

3) *Value Attainment* (Pencapaian Nilai)

Gagasan ini mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berasal dari persepsi bahwa pekerjaan yang dilakukan akan memenuhi nilai-nilai kerja yang sesuai pada masing-masing individu. Semakin terpenuhinya nilai-nilai kerja yang sudah dipersepsikan seseorang sejak awal, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan, begitu pula sebaliknya. Secara umum nilai-nilai penting yang didapatkan para relawan seperti, sifat berani, kreatif, penyabar, memiliki inisiatif yang tinggi, dan meningkatkan usaha untuk membangun atau melatih *passion* tiap individu.

4) *Equity* (Keadilan)

Kepuasan dalam model ini mengungkapkan seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Dalam hal ini keadilan dapat ditunjukkan melalui perlakuan selama masa tugas seperti fasilitas yang diberikan setiap relawan adalah sama dan adilnya pembagian tugas serta kontribusi diantara relawan.

5) *Dispositional/Genetic Components* (Komponen Genetik)

Kepuasan dalam model ini menggambarkan bahwa kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik seperti watak. Hal ini menyiratkan adanya perbedaan tiap individu yang sesuai dengan wataknya dalam meraih kepuasan kerja. Hal ini akan terlihat nyata dari sifat pribadi relawan terhadap lingkungan

sekitarnya seperti situasi dan kondisi di lapangan. Akan ada beberapa relawan yang tampak puas akan seluruh lingkup pekerjaannya, dan yang lainnya akan terlihat tidak puas dalam beberapa aspek.

Selanjutnya faktor-faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja juga dikemukakan oleh Harold E. Burt (dalam As'ad , 2012 : 112) yaitu :

1) Faktor Hubungan

Hubungan yang dimaksud berupa hubungan sosial antar sesama, emosi, persepsi, situasi dan kondisi kerja.

2) Faktor Individual

Faktor ini dapat dilihat dari sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Hal lain juga dapat dilihat melalui umur dan jenis kelamin seseorang.

3) Faktor Luar

Faktor ini berhubungan dengan keadaan keluarga relawan, waktu berekreasi, dan pendidikan.

3. Indikator Kepuasan Kerja

Setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda. Tingkat kepuasan kerja dapat diukur melalui indikator-indikator kepuasan kerja. Dalam hal ini, peneliti menggunakan indikator menurut Kotler dan Keller (dalam Busro, 2018 : 110) yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat diukur dengan empat hal, yaitu :

1) Sikap seseorang terhadap pekerjaan itu sendiri

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif pada seseorang yang berhubungan dengan pekerjaan dan kondisi dirinya. Perasaan tersebut akan terlihat nyata dari terpancarnya sikap pada diri seseorang, seperti perasaan senang, lega, dan puas. Kepuasan kerja juga akan memancarkan sikap positif pada diri seseorang seperti mampu bertanggung jawab akan tugasnya.

2) Situasi Kerja

Situasi kerja yang berhubungan dengan kepuasan kerja merupakan hasil persepsi seseorang terhadap keadaan lingkungan kerjanya. Aspek-aspek pada lingkungan kerja seperti fasilitas, situasi di lapangan, dan kondisi lingkungan serta anak didik.

3) Kerja Sama

Kerja sama dapat terjadi karena adanya hubungan kerja yang baik. Hubungan kerja yang baik dapat ditandai dengan adanya keharmonisan dalam berinteraksi dengan setiap bagian dalam organisasi. Hal tersebut dapat berupa hubungan yang terjalin antar sesama relawan, hubungan dengan pihak organisasi, dan hubungan dengan masyarakat di lingkungan sekitar. Kerja sama juga ditandai dengan adanya dukungan dan bantuan dari orang-orang yang terlibat dalam organisasi.

4) Perasaan Terhadap Hasil Pekerjaannya

Kepuasan kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan hasil yang diharapkan. Semakin besar hasil yang

diperoleh jika dibandingkan dengan harapannya, maka seseorang akan merasa puas. Dan sebaliknya, semakin kecil hasil yang diperoleh dibandingkan dengan hasil yang diharapkan, maka seseorang akan merasa kurang atau tidak puas. Hasil evaluasi dari pekerjaan seseorang akan menimbulkan beberapa karakteristik perasaan dan sikap seperti senang, puas, lega, mampu memberikan usaha yang maksimal, dan yang lainnya.

2.1.2 Komitmen Organisasi

1. Definisi Komitmen Organisasi

Keberhasilan dalam pengelolaan sebuah organisasi, sangatlah ditentukan dari upaya dalam mengelola komitmen pada sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya. Besarnya komitmen seseorang pada organisasi yang menaunginya dapat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan dari organisasi tersebut. Dengan kata lain, komitmen seseorang terhadap organisasi dinilai sangat penting. Jika seseorang memiliki komitmen yang tinggi, maka mereka akan cenderung lebih produktif. Begitu juga sebaliknya, tanpa ada komitmen yang tinggi, maka produktivitas kerja akan menurun.

Menurut Steers (dalam Busro, 2018 : 71), komitmen organisasi merupakan rasa identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas seseorang terhadap organisasinya. Rasa identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas seseorang akan tampak dari keseriusan dalam bekerja dan hasil kerjanya. Steers berpendapat bahwa komitmen organisasi dapat

terlihat pada ketertarikan seseorang terhadap tujuan dan nilai-nilai yang ada dalam organisasi tersebut. Seseorang dengan komitmen yang tinggi memiliki kesediaan dan keterlibatan yang tinggi untuk kepentingan organisasi dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Griffin (2015 : 134) menyatakan komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang mengenal dan terikat pada organisasinya. Komitmen organisasi diperlihatkan dari adanya keinginan yang kuat untuk menjadi bagian anggota suatu organisasi (Luthans, 2011 : 147). Tingkat kepercayaan terhadap nilai dan tujuan organisasi dapat membuat seorang individu memiliki rasa ingin tetap berada dalam naungan organisasi tersebut dalam jangka panjang.

Dengan kata lain, komitmen organisasi merupakan sebuah rasa identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas yang menimbulkan keterikatan seorang individu dengan organisasinya. Hal ini mengarah pada komitmen para anggota organisasi untuk berusaha keras dalam mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi merefleksikan loyalitas dan kuatnya hubungan emosional seseorang terhadap organisasi. Semakin besar komitmen anggota, maka semakin kuat hubungan emosionalnya terhadap organisasi. Begitu juga sebaliknya, semakin kecil komitmen anggota maka hubungan emosional terhadap organisasi akan semakin rendah. Hal-hal tersebut akan berdampak pada keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

2. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Komitmen Organisasi

Ada tiga faktor pendekatan komitmen organisasi yang dijelaskan oleh Meyer dan Allen (dalam Busro, 2018 : 78), yaitu :

1) *Affective Commitment*

Dalam hal ini berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi atau keterikatan emosional individu pada organisasi. Ikatan emosional digambarkan dengan merasa mempunyai nilai yang sama dengan organisasi, memiliki kepercayaan yang kuat terhadap organisasi, dan meningkatkan upaya yang bisa dilakukan demi tercapainya tujuan organisasi

2) *Continuance Commitment*

Continuance commitment berkaitan dengan kesadaran anggota akan untung rugi yang didapatkan jika menetap atau meninggalkan organisasi. Seorang anggota organisasi akan memperhitungkan keuntungan yang didapat untuk tetap bekerja dalam organisasi dan kerugian yang didapat jika meninggalkan organisasi. Kalkulasi perhitungan tersebut dapat digunakan untuk menjelaskan besarnya komitmen seseorang untuk bertindak secara kontinyu dan konsisten pada seluruh kegiatan organisasi.

3) *Normative Commitment*

Normative commitment adalah suatu perasaan untuk tetap tinggal dalam organisasi karena adanya rasa keterikatan. Komponen normatif ini terbentuk dari adanya hubungan yang kuat antar anggota dan organisasi dalam mencapai nilai dan tujuan

organisasi. Seseorang yang memutuskan untuk tetap tinggal dalam organisasinya memiliki tingkat kemauan kerja dan rasa tanggung jawab yang tinggi untuk memajukan organisasinya.

3. Indikator Komitmen Organisasi

Steers dan Porter (dalam Busro, 2018 : 72-85) mengemukakan bahwa untuk mengukur instrumen komitmen organisasi dapat menggunakan tiga dimensi sebagai berikut :

1) *Identification* (Identifikasi)

Identifikasi merupakan kepercayaan dan penerimaan terhadap nilai organisasi dan tujuan organisasi. Identifikasi ini berupa kondisi dimana seseorang sangat tertarik terhadap nilai, tujuan, dan sasaran organisasinya. Hal ini tercermin dalam beberapa sub indikator seperti kesamaan nilai dan tujuan pribadi dengan nilai dan tujuan organisasi, serta adanya rasa bangga menjadi bagian dari organisasi

2) *Job Involvement* (Keterlibatan)

Keterlibatan merupakan keinginan untuk berusaha lebih demi kepentingan organisasi. Keterlibatan membuat seseorang berusaha untuk meningkatkan upaya dalam mencapai tujuan demi kepentingan organisasi. Dorongan seseorang untuk melaksanakan setiap pekerjaan dengan baik dan dapat bekerja sama dengan sesama anggota maupun lingkungan sekitarnya juga bagian dari aspek keterlibatan.

3) *Loyalty* (Loyalitas)

Loyalitas dapat dikatakan dengan adanya keinginan untuk mempertahankan diri menjadi bagian dari suatu organisasi. Seseorang yang ingin menjaga hubungan baiknya dengan tetap menjadi anggota organisasi adalah penjelasan utama dari loyalitas. Loyalitas dapat diukur dengan menilai kesediaan seseorang untuk mengorbankan kepentingan pribadinya demi mencapai keberhasilan organisasi. Loyalitas juga dapat diukur dari sikap tanggung jawab seseorang dalam menjalankan setiap tugasnya dan keinginan untuk tetap menjadi bagian dalam organisasi.

2.1.3 Motivasi Kerja

1. Definisi Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan salah satu hal penting yang dapat memengaruhi dan menjadi faktor pendorong bagi seseorang untuk bekerja dengan baik. Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangatlah penting. Seseorang dengan motivasi kerja yang tinggi dapat berpengaruh pada produktivitas organisasi.

Manzoor (2012 : 24) menjelaskan motif adalah segala kebutuhan atau keinginan yang menyebabkan seseorang untuk bertindak. Motivasi dianggap sebagai suatu kekuatan yang dapat menguatkan

perilaku, memberikan arah untuk bertindak, dan sebagai pemicu untuk tetap terus berusaha.

Sedarmayanti (2017 : 154) menjelaskan bahwa motivasi merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi dianggap sebagai daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang.

Dalam pandangan yang lebih sistematis, Robbins dan Judge (2013 : 202) menjelaskan bahwa motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Robbins (2013 : 202) juga mengemukakan motivasi kerja dapat meliputi tiga hal yaitu, upaya (*effort*), tujuan organisasi (*organizational goals*), dan kebutuhan (*needs*). Unsur upaya dilakukan untuk mencapai unsur tujuan organisasi, dan unsur kebutuhan terbentuk dari kondisi keadaan internal masing-masing individu.

Sementara itu, Hasibuan (2015 : 95) menjelaskan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang erat dengan sikap kerja dan hasil yang diperoleh. Sikap kerja yang nampak adalah sikap yang positif. Motivasi juga merupakan kegiatan pemberian dorongan, baik untuk diri sendiri maupun orang lain. Dorongan ini diharapkan akan memunculkan sikap positif dalam bekerja dan mencapai hasil kerja yang sesuai dengan tujuan yang direncanakan.

Dari bahasan teoritis di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah faktor penggerak dari dalam individu yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, mampu

memberikan arah untuk bertindak dan bekerja, serta sebagai pemicu ketekunan seseorang dalam mencapai suatu tujuan.

Pemberian motivasi kerja dinilai sangat efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan memberikan motivasi yang tepat, seseorang akan terdorong untuk melakukan usaha semaksimal mungkin dalam menjalankan tugasnya. Dan meyakini bahwa keberhasilan suatu organisasi, juga menandakan bahwa kebutuhan dan kepentingan pribadinya juga berhasil terpenuhi.

Kebutuhan dasar manusia bukan hanya semata-mata dinilai dengan uang dan kebutuhan primer, seperti rumah, pakaian, dan makanan. Dalam umumnya, kebutuhan mencakup dua hal yaitu, kebutuhan akan hal yang diperlukan dan kebutuhan yang ingin didapatkan. Dalam organisasi non-profit Ayo Mengajar Indonesia, kebutuhan yang diperlukan adalah fasilitas berupa tempat tinggal sementara selama masa penugasan dan juga fasilitas yang diperlukan untuk menunjang pekerjaannya. Sedangkan kebutuhan yang ingin didapatkan dinilai sangat luas dan bervariasi sesuai dengan keinginan tiap relawan.

2. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja

Menurut teori yang dikemukakan oleh Herzberg (dalam Busro, 2018 : 58-60), ada beberapa faktor komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang yang bekerja, yaitu :

1) *Motivator Factors*

Faktor ini dapat memacu seseorang untuk bekerja lebih giat dan bergairah. Faktor motivator adalah faktor intrinsik atau faktor yang bersumber dari dalam diri seseorang yang mampu membentuk motivasi kerja yang kuat, sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang baik. Faktor yang ada dalam model ini meliputi pencapaian prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, dan kemungkinan untuk tumbuh.

2) *Hygiene Factors*

Faktor *hygiene* merupakan faktor yang sifatnya ekstrinsik atau bersumber dari luar diri seseorang, misalnya organisasi dan lingkungan sekitar. Faktor ini dinilai tidak mampu meningkatkan motivasi kerja seseorang tetapi sekadar menjadi faktor pemelihara. Faktor pemelihara ini akan mampu mempertahankan motivasi kerja. Apabila faktor ini diturunkan maka dapat mengakibatkan turunnya produktivitas, rasa tidak puas akan pekerjaannya, dan kurangnya rasa tanggung jawab. Hal-hal yang termasuk dalam faktor *hygiene* adalah keamanan pekerjaan, kualitas hubungan interpersonal, serta situasi dan kondisi kerja.

Selanjutnya Clapton Alderfer (dalam Busro, 2018 : 65) mengungkapkan adanya tiga tingkat kebutuhan yang mampu memengaruhi motivasi kerja seseorang, yaitu :

1) *Existence* (Eksistensi)

Eksistensi meliputi kebutuhan yang dapat terpenuhi oleh faktor seperti makanan, udara, dan kondisi kerja.

2) *Relatedness* (Keterkaitan Hubungan)

Keterkaitan hubungan meliputi kebutuhan yang dapat terpenuhi oleh hubungan sosial dan interpersonal yang terjalin di lapangan.

3) *Growth* (Pertumbuhan)

Pertumbuhan meliputi kebutuhan yang dapat terpenuhi jika individu mampu membangun kondisi yang kreatif dan produktif, serta mampu mengembangkan kemampuannya.

3. Indikator Motivasi Kerja

Menurut teori yang dikemukakan David McClelland (dalam Busro, 2018 : 128), ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang-orang yang bekerja, yaitu :

1) *Need For Achievement* (Kebutuhan Berprestasi)

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk mencapai kesuksesan dan prestasi. Kesuksesan dan prestasi yang dicapai dapat diukur berdasarkan standar kesempurnaan dan keinginan dari dalam diri seseorang dan juga organisasi. Kebutuhan ini berhubungan erat dengan pekerjaan dan dapat mengarahkan perilaku dan upaya seseorang untuk mencapai prestasi tertentu. Dalam organisasi ini, kebutuhan dapat digambarkan sebagai dorongan relawan untuk dapat berprestasi sehubungan dengan

standar organisasi dan dirinya serta berjuang untuk merealisasikan tujuan dan rencana yang telah direncanakan dengan penuh tanggung jawab.

2) *Need For Affiliation* (Kebutuhan Afiliasi)

Kebutuhan afiliasi merupakan kebutuhan akan kehangatan dan adanya kebaikan dalam menjalin hubungan dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku manusia untuk mengadakan hubungan yang akrab dan dekat dengan orang lain. Dengan munculnya kebutuhan ini menyebabkan suatu dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain. Seseorang juga merasa pekerjaannya akan lebih efektif apabila dikerjakan bersama dengan orang lain, dan tidak ingin melakukan sesuatu yang dapat merugikan orang lain.

3) *Need For Power* (Kebutuhan Kekuatan)

Kebutuhan kekuatan dijelaskan sebagai kebutuhan untuk menguasai dan memengaruhi suatu hal terhadap orang lain. Kebutuhan ini direfleksikan sebagai dorongan untuk memiliki pengaruh terhadap organisasi dan orang lain sehingga produktivitas dapat terjaga baik. Kebutuhan ini dapat dilihat dari besarnya usaha untuk dihargai dan merasa diperlukan oleh orang lain. Tingkah laku individu yang didorong dari kebutuhan kekuatan ini akan tampak pada usaha untuk menolong orang lain tanpa diminta dan sangat aktif ikut andil dalam menentukan arah kegiatan organisasi.

2.2 Penelitian yang Relevan

Penelitian yang relevan menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian. Penelitian terdahulu yang relevan dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji sebuah penelitian. Informasi yang digali dapat digunakan untuk mencari gambaran jawaban atas permasalahan yang ada. Sejah mana variabel-variabel yang ada dapat memengaruhi kehidupan kerja seseorang.

Penelitian dengan judul “*The Impact of Organizational Commitment on Job Satisfaction: A Study of Employees at Nigerian Universities*” yang disusun oleh Bola Adekola (2012), Fountain University, International Journal of Human Resource Studies Volume 2 No. 2. Dalam penelitian disebutkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan menyebutkan bahwa tingkat tingginya komitmen yang dirasakan para pekerja akan menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi pula.

Penelitian dengan judul “*Effect of Work on Job Satisfaction in Mobile Telecommunication Service Organizations of Pakistan*” yang disusun oleh Rizwan Saleem, Azeem Mahmood, dan Asif Mahmood (2010), Mohammad Ali Jinnah University, International Journal of Business and Management Volume 5 No. 11. Dalam penelitian disebutkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan menyimpulkan bahwa kepuasan kerja akan didapatkan ketika seorang pekerja termotivasi untuk bekerja dengan keinginannya sendiri. Faktor lain yang memengaruhi motivasi kerja adalah efisiensi, produktivitas, *turnover rates*, dan niat untuk berhenti.

Penelitian dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia Yogyakarta” yang

disusun oleh Ega Praja Permata (2014), Universitas Negeri Yogyakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap variabel kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan Widya, Dianty, dan Agung (2014) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Tata Usaha (Studi Pada Tujuh Fakultas di Universitas Negeri Jakarta), Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia Volume 5 No. 1. Penelitian ini mengungkapkan bahwa motivasi pada pegawai TU di Universitas Negeri Jakarta sudah cukup baik, sedangkan komitmen organisasional yang dirasakan pegawai masih kurang baik. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel motivasi dan komitmen organisasional memiliki pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja para pegawai TU di Universitas Negeri Jakarta.

Penelitian dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara” yang disusun oleh Pingkan, Bernhad, Farlane (2017), Universitas Sam Ratulangi Manado, Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi Volume 5 No. 3. Hasil penelitian menyatakan bahwa seluruh variabel bebas yaitu komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kompensasi menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu kepuasan kerja.

2.3 Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Komitmen organisasi menurut Kanter yang dikutip oleh Meyer dan Allen (2012 : 64) menerangkan bahwa komitmen organisasi merupakan bangunan keterikatan antara sikap dan emosi individu pada organisasinya. Sikap dan emosi yang positif merupakan cerminan akan besarnya komitmen anggota organisasi terhadap organisasi yang menaunginya.

Pendapat Luthans (dalam Sutrisno, 2018 : 292) juga menerangkan bahwa komitmen organisasi adalah kemampuan individu dalam mengidentifikasi dan melibatkan diri pada organisasi. Semakin tinggi komitmen organisasi pada anggota maka akan semakin kuat hubungan emosional mereka, begitu pula sebaliknya. Semakin rendah komitmen anggota organisasi, maka semakin rendah pula hubungan emosional mereka. Hubungan emosional dapat menggambarkan sikap dan upaya seseorang dalam mencapai tujuan organisasi.

Komitmen organisasi dapat tergambarkan melalui sikap positif yang muncul pada seseorang seperti besarnya usaha, tekad, dan keyakinan untuk dapat mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Keberhasilan pencapaian visi, misi, dan tujuan akan menimbulkan perasaan yang positif pada seseorang seperti rasa senang, lega, dan puas. Terpenuhinya keinginan seseorang akan hasil pekerjaan yang telah diperoleh dengan apa yang diharapkannya akan menimbulkan kepuasan dalam bekerja.

Sebagaimana Robbins (2015 : 170) yang mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif yang didapatkan setelah mengevaluasi hasil kerja yang diperoleh dan dibandingkan dengan hasil kerja yang diharapkan.

Komitmen organisasi yang merupakan bentuk keterikatan dan keyakinan terhadap nilai dan tujuan organisasi memiliki dampak pada pencapaian hasil kerja seseorang. Pencapaian hasil kerja yang sesuai dengan hasil yang diharapkan dapat berpengaruh pada kepuasan kerja. Semakin tinggi kesesuaian pada hasil kerja yang diperoleh dengan yang apa yang diharapkan, maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan. begitu pula sebaliknya.

Berdasarkan teori di atas, dapat diasumsikan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan yang erat dan positif dengan kepuasan kerja. Dimana semakin tinggi komitmen anggota organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja yang akan diperoleh. Dan semakin rendah komitmen organisasi pada seseorang dapat menurunkan kepuasan kerja yang akan diperoleh.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Setiap organisasi selalu menginginkan anggotanya memiliki motivasi kerja yang tinggi, karena dianggap mampu untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam sebuah organisasi. Motivasi sendiri merupakan suatu hal yang menimbulkan semangat dan dorongan kerja seseorang dalam mengarahkan dan memaksimalkan upaya yang ada untuk mencapai suatu tujuan.

Farhat *et.al.* (dalam Busro 2018 : 49) menjelaskan bahwa motivasi adalah bentuk kesediaan untuk mengerahkan upaya dengan maksimal ke arah tujuan-tujuan organisasi dan juga untuk memenuhi kebutuhan individualnya. Selanjutnya, Robbins (2013 : 202) mengemukakan tiga komponen motivasi

kerja yaitu upaya (*efforts*), tujuan organisasi (*organizational goals*), dan kebutuhan (*needs*). Unsur upaya yang dikerahkan harus sesuai dengan unsur tujuan organisasi. Sedangkan unsur pemenuhan kebutuhan sifatnya berasal dari kondisi personal seseorang.

McClland (dalam Busro, 2018 : 62-65) mengungkapkan ada tiga jenis kebutuhan yaitu, kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi, kebutuhan untuk kekuatan atau kekuasaan, Hal ini dapat diekspresikan melalui munculnya keinginan untuk berprestasi dalam bekerja, mampu menjalin hubungan yang baik dengan rekan sesamanya, dan dapat merasa dihargai.

Apabila seseorang merasa bahwa pekerjaannya mampu memberikan kepuasan, berarti orang tersebut merasa bahwa pekerjaan yang telah dilakukan berhasil memenuhi kebutuhannya. Hal ini akan mendorong seseorang untuk melakukan usaha semaksimal mungkin dalam menjalankan tugasnya agar dapat mencapai tujuan organisasinya. Dengan kata lain, motivasi yang tinggi ditandai dengan adanya kepuasan seseorang akan pekerjaannya.

Berdasarkan pada penjelasan di atas, dapat diasumsikan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja. Tingginya motivasi kerja seseorang mampu memberikan hasil akhir yang dapat memuaskan dirinya akan pekerjaannya. Yang berarti, tinggi rendahnya motivasi seseorang dapat memberi pengaruh pada tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan dan merupakan suatu evaluasi atas hasil yang diperoleh dengan hasil yang diharapkan. Menurut Kreitner dan Kinicki (dalam Busro, 2018 : 103) kepuasan kerja menyangkut pada lima komponen, yaitu pemenuhan kebutuhan, kecocokan antara harapan dengan realitas, pencapaian nilai, adanya persamaan, dan komponen watak. Kepuasan kerja timbul dari persepsi atau pandangan seseorang terhadap pekerjaannya. Ketika sebagian keinginannya tidak dapat terpenuhi, maka persepsi seseorang terhadap kepuasan kerja yang mereka peroleh akan rendah, begitu pun sebaliknya. Kepuasan kerja dipercaya dipengaruhi secara kuat oleh tingginya komitmen organisasi dan dorongan motivasi kerja seseorang.

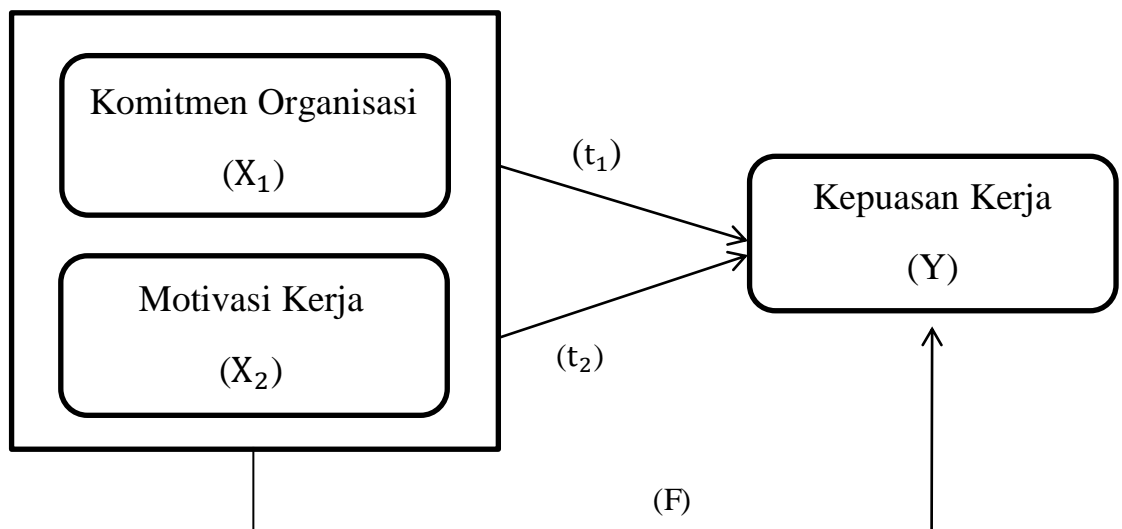
Steers (dalam Busro, 2018 : 71) mengungkapkan bahwa komitmen merupakan bentuk kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi, bentuk kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin, dan adanya keinginan untuk tetap menjadi anggota dari suatu organisasi. Dalam berorganisasi, komitmen para anggota dinilai sangat penting. Tumbuhnya komitmen pada diri seseorang akan membuat seseorang mampu mengerjakan pekerjaannya dengan baik, yang pada akhirnya mereka akan mempunyai harapan besar atas keberhasilan dalam melakukan pekerjaan.

Keberhasilan dalam melakukan pekerjaan juga harus didorong dari besarnya motivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Motivasi yang dijelaskan oleh Robbins (2013 : 202) adalah kemauan dan dorongan

semangat untuk menggunakan usaha dalam dirinya demi tercapainya tujuan organisasi, yang juga dikondisikan oleh terpenuhinya kebutuhan masing-masing individu. Dengan kata lain, motivasi adalah daya penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai suatu tujuan.

Dengan tingginya komitmen yang dirasakan dan diiringi dengan pemberian motivasi kerja kepada anggota organisasi, seseorang akan terdorong dan berusaha untuk berbuat semaksimal mungkin dalam menjalankan tugasnya demi mencapai hasil kerja yang baik. Pencapaian hasil kerja yang baik akan menimbulkan kepuasan kerja yang dirasakan seseorang. Oleh karena itu, diasumsikan adanya hubungan yang positif antara komitmen organisasi bersama-sama dengan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat digambarkan kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan : t_1 = Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja

t_2 = Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

F = Pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja

2.4 Hipotesis

Berdasarkan uraian di latar belakang, teori, dan penelitian relevan yang dilakukan oleh para ahli, maka peneliti memberikan beberapa hipotesis pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

H1 : Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

H2 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

H3 : Komitmen organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2019 : 15). Menurut Arikunto (2019 : 27) pendekatan kuantitatif terjadi karena data yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dikonversikan dalam bentuk angka atau skala numerik. Penelitian kuantitatif ini memiliki spesifikasi yang sistematis, terencana, terstruktur, dan sudah ditentukan dengan jelas sejak awal. Penelitian kuantitatif digunakan untuk menguji teori-teori tertentu dengan meneliti hubungan antar variabel. Penelitian ini menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam hal ini yaitu pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Yayasan Ayo Mengajar Indonesia yang berlokasi di Jalan Nusa Indah No. 30, Kelurahan Serua, Kecamatan Ciputat, Kota Tangerang Selatan. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan April 2021 sampai dengan Agustus 2021.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan penjabaran suatu variabel mengenai definisi dari variabel yang telah ditentukan berdasarkan karakteristiknya. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel terikat (dependen) dan dua variabel bebas (independen). Menurut Sugiyono (2016 : 68) variabel terikat (dependen) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (independen). Variabel terikat (dependen) dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y).

Selanjutnya variabel bebas (independen) menurut Sugiyono (2016 : 68) adalah variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan/timbulnya variabel terikat (dependen). Variabel bebas (independen) dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2).

Adapun definisi operasional dari variabel terikat (dependen) dan variabel bebas (independen) adalah sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang, lega, dan positif terhadap hasil evaluasi dari hasil kerja yang diinginkan dibandingkan dengan hasil kerja yang didapatkan. Kepuasan kerja tidak selamanya diukur dengan uang, tetapi bisa diukur dengan pemenuhan perasaan seseorang yang bersifat abstrak. Dikatakan abstrak karena titik pencapaiannya berbeda-beda antar manusia dan letaknya tersembunyi di dalam hati seseorang. Indikator kepuasan kerja menurut Kotler dan Keller (dalam Busro, 2018 : 110), yaitu :

- a. Sikap seseorang terhadap pekerjaan itu sendiri
- b. Situasi kerja

- c. Kerja sama
- d. Perasaan terhadap hasil pekerjaannya

2. Komitmen Organisasi (X_1)

Komitmen organisasi merupakan sebuah rasa identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas yang menimbulkan keterikatan antara relawan dengan organisasinya. Hal tersebut tidak dapat dibuat-buat tetapi akan tampak jelas dengan sendirinya. Komitmen organisasi dapat diidentifikasi sebagai keadaan psikologis antara relawan dengan organisasi. Relawan akan berusaha terlibat sebaik mungkin selama masa penugasan dan bertanggung jawab atas segala tugasnya. Menurut Steers dan Porter (dalam Busro, 2018 : 72) indikator komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

- a. *Identification* (Identifikasi)
- b. *Job Involvement* (Keterlibatan)
- c. *Loyalty* (Loyalitas)

3. Motivasi Kerja (X_2)

Motivasi kerja adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan hal yang menguatkan perilaku, memberikan arah untuk bertindak, dan pemicu ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi timbul dari dalam diri seseorang karena adanya rangsangan dari pengaruh luar dirinya. Indikator motivasi yang dijelaskan oleh McClland (dalam Busro, 2018 : 62-65) adalah sebagai berikut :

- a. *Need For Achievement* (Kebutuhan Berprestasi)
- b. *Need For Affiliation* (Kebutuhan Afiliasi)

c. Need For Power (Kebutuhan Kekuatan)

3.4 Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner atau angket .

Berikut ini merupakan kisi-kisi instrumen dalam penelitian ini :

Tabel 3.1

Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Nomor Item		Jumlah	
			(+)	(-)		
Kepuasan Kerja (Y)	Sikap seseorang terhadap pekerjaan itu sendiri	Perasaan senang dan sikap positif yang muncul akan pekerjaannya	1, 4	-	2	
	Situasi kerja	Fasilitas dan kebutuhan yang diperlukan terpenuhi	2	-	1	
		Kondisi lingkungan sesuai dengan yang diharapkan	-	5	1	
		Seluruh aspek di lingkungan sekitar mendukung pekerjaan	9	-	1	
	Kerja sama	Hubungan dan dukungan	3	7	2	
		Saling membantu	10	-	1	
	Perasaan terhadap hasil pekerjaannya	Perasaan puas atas hasil kerja	6	-	1	
		Perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan hasil yang diharapkan	11	-	1	
		Mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan maksimal	-	8	1	
	Jumlah item pada variabel kepuasan kerja			8	3	11

Komitmen Organisasi (X ₁)	<i>Identification</i> (Identifikasi)	Adanya kesamaan nilai dan tujuan	4	-	1	
		Rasa bangga terhadap organisasi	2	-	1	
	<i>Job Involvement</i> (Keterlibatan)	Kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik	1	-	1	
		Kesediaan untuk melakukan tugas di luar tanggung jawabnya	-	5	1	
	<i>Loyalty</i> (Loyalitas)	Kesediaan untuk menjaga hubungan dan rasa nyaman dalam organisasi	3	-	1	
		Keinginan untuk tetap berada dalam organisasi	6	-	1	
		Kesediaan untuk mempertahankan tanggung jawab diri selama masa penugasan	-	7	1	
	Jumlah item pada variabel komitmen organisasi			5	2	7
	Motivasi Kerja (X ₂)	<i>Need for achievement</i> (Kebutuhan berprestasi)	Pencapaian prestasi kerja dengan upaya maksimal	1, 3	-	2
<i>Need for Affiliation</i> (Kebutuhan afiliasi)		Dorongan untuk berinteraksi	-	6	1	
		Kemampuan bekerja sama	2	-	1	
		Hubungan dengan rekan sesama	7	-	1	
<i>Need for power</i> (Kebutuhan kekuatan)		Merasa diperlukan oleh orang lain	4	-	1	
		Merasa berharga dan dihargai oleh orang lain	5, 8	-	2	
Jumlah item pada variabel motivasi kerja			7	1	8	
JUMLAH KESELURUHAN ITEM			21	5	26	

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Adapun pengertian populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya” (Sugiyono, 2016 : 80). Populasi dalam penelitian ini adalah relawan aktif yang terdaftar di Yayasan Ayo Mengajar Indonesia pada tahun 2021, yaitu berjumlah 1.010 relawan.

3.5.2 Sampel

Sugiyono (2016 : 81) menjelaskan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dilakukan karena jumlah populasi terlalu besar dan peneliti memiliki keterbatasan waktu dan tenaga dalam melakukan penelitian. Untuk menentukan ukuran sampel dari populasi maka peneliti menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Batas toleransi kesalahan pengambilan sampel

Ukuran sampel sangat tergantung dari besaran toleransi kesalahan yang ditentukan peneliti. Semakin besar tingkat kesalahan maka jumlah sampel yang diperlukan akan semakin kecil, begitu pula sebaliknya. Pada penelitian ini, peneliti menentukan tingkat kepercayaan 90% dengan toleransi kesalahan sebesar 10% (0,1), sehingga jumlah sampel yang diperlukan jika dihitung menggunakan rumus Slovin adalah sebanyak 91 responden, dengan perhitungan sebagai berikut :

$$n = \frac{1010}{1 + 1010(0,1)^2}$$

$$n = 91$$

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *simple random sampling*. *Simple random sampling* merupakan metode pemilihan sampel dimana setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

3.6.1 Sumber Data

Data adalah segala sesuatu yang memiliki karakteristik yang bisa memberikan gambaran tentang suatu keadaan atau persoalan. Data yang didapat disebut juga sumber data penelitian. Adapun sumber data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti kepada orang yang terlibat langsung dengan obyek penelitian. Data yang telah dikumpulkan kemudian akan diolah sendiri oleh peneliti. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data primer adalah relawan yang terdaftar aktif di tahun 2021 pada Yayasan Ayo Mengajar Indonesia.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang didapatkan secara tidak langsung atau melalui media perantara. Sumber data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari arsip yang dimiliki organisasi, penelitian terdahulu, buku literatur, dan jurnal, baik berupa teori maupun data yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

3.6.2 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data digunakan untuk memperoleh data dan informasi yang relevan dan terpercaya. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan melakukan tanya jawab kepada pihak Yayasan Ayo Mengajar Indonesia. Hal ini digunakan untuk memperoleh gambaran dari permasalahan dan juga gambaran tentang organisasi yang tidak dapat dijelaskan melalui kuesioner.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi sederet daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis yang akan dijawab langsung oleh responden. Peneliti memilih menggunakan kuesioner karena jumlah responden cukup besar sehingga penggunaan kuesioner akan membantu memudahkan peneliti untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pernyataan positif dan negatif agar responden dapat memahami pernyataan dengan serius dan teliti. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala Likert dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang variabel yang telah ditentukan (Sugiyono, 2016 : 93). Skala Likert yang digunakan adalah skala yang sudah dimodifikasi dengan menghilangkan jawaban yang berada di urutan tengah yaitu ragu-ragu (Azwar, 2007 : 9). Penghilangan “ragu-ragu” ini dilakukan agar subjek hanya memberikan jawaban yang telah diyakini. Cara penilaian dengan empat kategori jawaban dapat dirinci sebagai berikut:

Tabel 3.2

Skoring Skala Likert

Alternatif Jawaban	Skor Alternatif Jawaban	
	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
SS (Sangat Setuju)	4	1
S (Setuju)	3	2
TS (Tidak Setuju)	2	3
STS (Sangat Tidak Setuju)	1	4

Sumber : Azwar, 2007:9

3.7 Teknik Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.7.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas dapat digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya instrumen penelitian yang tertuang dalam kuesioner. Validitas digunakan untuk memastikan instrumen yang digunakan benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur. Untuk menguji validitas instrumen angket pada penelitian ini menggunakan rumus Korelasi *Product Moment* yang dikembangkan oleh Karl Pearson seperti berikut :

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

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi X dan Y

n = jumlah responden

$\sum X$ = jumlah skor item

$\sum X^2$ = jumlah dari kuadrat skor item

$\sum Y$ = total jumlah skor yang diperoleh tiap responden

$\sum Y^2$ = total dari kuadrat jumlah skor yang diperoleh tiap responden

Setelah koefisien korelasi *product moment* didapatkan, maka untuk menentukan valid atau tidaknya suatu item pertanyaan dapat dilakukan dengan membandingkan nilai r_{xy} atau r hitung dengan nilai r tabel. Keputusan uji validitas ditentukan dengan kriteria sebagai berikut :

Jika r hitung $>$ r tabel, maka item pernyataan dinyatakan valid

Jika r hitung $<$ r tabel, maka item pernyataan dinyatakan tidak valid

Penghitungan menggunakan bantuan komputer program SPSS 16.0 *for windows*.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks untuk melihat sejauh mana suatu instrumen penelitian dapat diukur dengan terpecahya dan dapat diandalkan. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan *One Shot* atau pengukuran sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pernyataan lain atau mengukur korelasi antara pernyataan dengan jawaban. Pengukuran reliabilitas kuesioner dilakukan dengan

menggunakan koefisien reliabilitas Cronbach Alpha dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

σ_t^2 = varians total

Koefisien reliabilitas Cronbach Alpha yang dihasilkan kemudian dilihat nilainya dan dibandingkan dengan kriteria sebagai berikut :

Jika $r_{11} > r$ tabel, maka variabel tersebut dinyatakan reliabel

Jika $r_{11} < r$ tabel, maka variabel tersebut dinyatakan tidak reliabel

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui sebuah data berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan taraf signifikansi sebesar 0,1 dengan menggunakan pedoman sebagai berikut :

- 1) Apabila nilai *p-value* pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) $>$ *level of significant* ($\alpha = 0,1$) maka H_0 diterima, atau data berdistribusi normal
- 2) Apabila nilai *p-value* pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) $<$ *level of significant* ($\alpha = 0,1$) maka H_0 ditolak, atau data berdistribusi tidak normal

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk memastikan apakah di dalam model regresi berganda terdapat hubungan yang kuat antara dua variabel bebas atau lebih. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan gejala multikolinearitas atau tidak adanya hubungan kuat antara variabel bebas. Dasar pengambilan keputusan uji multikolinearitas pada suatu model dapat dilihat dari pedoman berikut :

- 1) Jika nilai *tolerance* $>$ 0,1, maka model dikatakan bebas dari multikolinearitas.
- 2) Jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) $<$ 10, maka model dikatakan bebas dari multikolinearitas.

3. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas berfungsi untuk menguji terjadinya perbedaan varians residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Salah satu persyaratan dalam model regresi yang baik adalah tidak munculnya gejala heterokedastisitas. Dalam penelitian ini untuk menguji ada tidaknya gejala heterokedastisitas digunakan metode

grafik Scatterplot dan uji Glejser. Berikut pedoman dalam membaca grafik Scatterplot jika tidak adanya gejala heterokedastisitas :

- 1) Titik-titik menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0 pada sumbu Y.
- 2) Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola seperti, bergelombang, melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data tidak memiliki pola yang jelas

Dan pedoman dalam menentukan masalah heterokedastisitas dengan uji Glejser dapat dilakukan dengan memperhatikan hal berikut:

- 1) Nilai Sig. > *level of significant* ($\alpha = 0,1$), maka bebas heterokedastisitas

3.7.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis memiliki tujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang jelas dan terpercaya antara variabel bebas (komitmen organisasi dan motivasi kerja) dan variabel terikat (kepuasan kerja). Dalam penelitian ini teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Regresi linear berganda adalah teknik yang umum digunakan untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antara dua variabel bebas dengan satu variabel terikat.

Persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = kepuasan kerja

a = bilangan konstanta

b_1, b_2 = koefisien regresi

X_1 = komitmen organisasi

X_2 = motivasi

e = *error of term* (tingkat kesalahan)

Untuk melakukan uji hipotesis ada beberapa tahapan yang harus dilakukan yaitu uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi (R^2). Penghitungan yang dilakukan menggunakan bantuan komputer program SPSS 16.0 *for windows*.

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) secara parsial atau sendiri terhadap variabel terikat (Y).

Rumusan hipotesis untuk uji t adalah sebagai berikut :

- 1) H_0 : $\beta_1 \leq 0$, artinya variabel komitmen organisasi (X_1) tidak berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y)

Ha1 : $\beta_1 > 0$, artinya variabel komitmen organisasi (X_1) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y)

2) H02 : $\beta_2 \leq 0$, artinya variabel motivasi kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y)

Ha2 : $\beta_2 > 0$, artinya variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y)

Dasar pengambilan keputusan uji t_{hitung} dengan taraf signifikansi 0,1 atau taraf kepercayaan 90% adalah sebagai berikut :

(1) Jika nilai Sig. < *level of significant* ($\alpha = 0,1$) atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H0 ditolak dan Ha diterima.

(2) Jika nilai Sig. > *level of significant* ($\alpha = 0,1$) atau $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H0 diterima dan Ha ditolak.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas (X) secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat (Y). Rumusan hipotesis untuk uji F adalah sebagai berikut :

1) H0 : $\beta_1, \beta_2 = 0$, artinya variabel komitmen organisasi (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_2) secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

2) Ha : $\beta_1, \beta_2 \neq 0$, artinya variabel komitmen organisasi (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y)

Dasar pengambilan keputusan uji F_{hitung} dengan taraf signifikansi 0,1 atau taraf kepercayaan 90% adalah sebagai berikut :

(1) Jika nilai Sig. $< level\ of\ significant\ (\alpha = 0,1)$ atau $F_{hitung} >$

F_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

(2) Jika nilai Sig. $> level\ of\ significant\ (\alpha = 0,1)$ atau $F_{hitung} \leq$

F_{tabel} maka H_0 diterima dan H_a ditolak. (Sugiyono, 2007 : 197)

3. Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi terletak antara nol sampai dengan satu. Jika nilai koefisien determinasi semakin mendekati nol maka semakin kecil pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat. Dan jika nilai koefisien determinasi semakin mendekati satu maka semakin besar pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi juga digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh perubahan variabel terikat yang disebabkan variabel bebas.