

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA  
YANG DIMEDIASI OLEH KOMITMEN ORGANISASI PADA  
PEGAWAI PELINDO I BELAWAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen*



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**OLEH:**

**NAMA : ANNISA RAMADHANI**  
**NPM 1705160090**  
**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**  
**KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2022**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 26 April 2022, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

**MEMUTUSKAN**

Nama : ANNISA RAMADHANI  
N P M : 1705160090  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN  
KERJA YANG DIMEDIASI OLEH KOMITMEN ORGANISASI  
PADA PEGAWAI PELINDO I BELAWAN

Dinyatakan : ( A ) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

**TIM PENGUJI**

Penguji I

(RINI ASTUTI, S.E., M.M)

Penguji II

(RONI PARLINDUNGAN, S.E., M.M)

**Pembimbing**

(Dr. HAZMANAN KHAIR, S.E, MBA)

Ketua

(H. JANURI, S.E., M.M, M.Si)

**PANITIA UJIAN**

Sekretaris

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

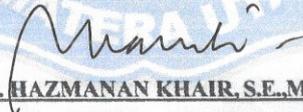
**PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : ANNISA RAMADHANI  
NPM : 1705160090  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Penelitian : PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN  
KERJA YANG DIMEDIASI OLEH KOMITMEN  
PEGAWAI PT. PELABUHAN INDONESIA 1  
(PERSERO) KANTOR PUSAT BELAWAN

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, April 2022

Pembimbing

  
**Dr. HAZMANAN KHAIR, S.E., M.BA**

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

  
**JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si**



Dekan Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis

  
**H. JANURI, SE, M.M, M.Si**



**JMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL**

Nama Lengkap : ANNISA RAMADHANI  
N.P.M : 1705160090  
Dsen Pembimbing : DR. HAZMANAN KHAIR, S.E., M.BA  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Penelitian : PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA YANG DIMEDIASI OLEH KOMITMEN PEGAWAI PT. PELABUHAN INDONESIA 1 (PERSERO) KANTOR PUSAT BELAWAN

Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
13/ 2022 / April	Keterangan pada Variabel kepuasan kerja di perbaiki		
22/ 2022 / April	Abstrak Bagian Judul dan isi tempat Penelitian riset B. Inggris dan Indonesia berbeda		
22/ 2022 / April	Daftar Isi, Daftar tabel dan gambar dirapikan		
22/ 2022 / April	Latar belakang dirapikan penelitian yang mendukung antara variabel di awal		
22/ 2022 / April	Penulisan lebih di perhatikan dan dirapikan.		

Medan, April 2022

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

**(JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si)**

Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

**(DR. HAZMANAN KHAIR, S.E., M.BA)**

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Annisa Ramadhani  
NPM : 1705160090  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)  
Judul : Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja yang Dimediasi oleh Komitmen Organisasi pada Pegawai PT Pelindo 1 Belawan

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
  - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
  - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Maret 2022  
Pembuat Pernyataan



**ANNISA RAMADHANI**

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA YANG DIMEDIASI OLEH KOMITMEN PEGAWAI PT. PELABUHAN INDONESIA 1 (PERSERO) KANTOR PUSAT BELAWAN**

**ANNISA RAMADHANI**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238  
Email : atikadm05@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dimediasi oleh komitmen organisasi secara langsung maupun secara tidak langsung. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Kantor Pusat Belawan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh sebanyak 68 orang pegawai PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Kantor Pusat Belawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik dengan menggunakan uji Analisis Outer Model, Analisis Inner Model, dan Uji Hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* PLS (*Partial Least Square*). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara langsung motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, dan secara tidak langsung motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Melalui komitmen organisasi pegawai PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Kantor Pusat Belawan

**Kata Kunci : Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja**

*ABSTRACT*

*THE EFFECT OF MOTIVATION ON JOB SATISFACTION MEDIATED BY  
EMPLOYEES COMMITMENT PT. INDONESIAN PORT 1 (PERSERO)  
HEAD OFFICE BELAWAN*

*ANNISA RAMADHANI*

*faculty of Economics and Business  
North Sumatra Muhammadiyah University  
Jl. Captain Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Medan 20238  
Email : atikadm05@gmail.com*

*The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work motivation on job satisfaction through direct or indirect organizational commitment. The approach used in this study is a causal approach. The population in this study were all employees of PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Head Office Belawan. The sample in this study used a saturated sample of 68 employees of PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Head Office Belawan. The data collection technique in this study used a questionnaire technique. The data analysis technique in this study used a quantitative approach using statistical analysis using the Outer Model Analysis test, Inner Model Analysis, and Hypothesis Testing. The data processing in this study uses the PLS (Partial Least Square) software program. The results of this study prove that directly work motivation and organizational commitment have a significant effect on job satisfaction, work motivation has a significant effect on organizational commitment, and indirectly work motivation has a significant effect on job satisfaction Through the organizational commitment of employees of PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Head Office Belawan.*

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

## KATA PENGANTAR



### **Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh**

Puji syukur alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan karunianya kepada kita semua terutama kepada penulis, serta shalawat beriring salam disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang dimediasi oleh Komitmen Pegawai PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Kantor Pusat Belawan”**. Yang diajukan untuk melengkapi tugas dan syarat menyelesaikan pendidikan S1 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Penulis menyadari bahwa dalam penyelesaian skripsi ini banyak mendapat bimbingan, bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini dengan kerendahan hati, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Kedua orang tua saya, Ayahanda Supriadi dan Ibunda Suratmi dan seluruh keluarga besar yang selalu menjadi semangat dalam hidup penulis yang selama ini senantiasa memberikan perhatian dan kasih sayang yang tulus serta doa maupun dukungan.
2. Bapak Prof. Dr. Agus Sani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Januri, SE,MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc, Prof. Ade Gunawan, SE, M,Si, selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M,Si, selaku Wakil Dekan 3 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifudin Hsb, SE, M,Si, selaku Ketua Program Studi dan Pembimbing Akademik Mnjemen Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc, Dr. Jufrizen, SE, M,Si, selaku Sekretaris Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammdiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dr. Hazmanan Khair, SE. MBA, selaku Dosen Pembimbing saya, yang telah membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak/Ibu Staff PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Kantor Pusat Belawan yang baik secara langsung maupun tidak langsung telah banyak membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Seluruh Staff Pengajar dan pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak membantu dalam penyelesaian Proposal/Skripsi ini.
11. Sahabat-sahabat terbaik, Putri Amelia, Dinda Rizky, Della Alfira, yang telah memberikan dukungan dan Sinta Thahara yang telah memberikan

12. Teman- teman seperjuangan, kelas B- Manajemen Pagi 2017 dan seluruh sahabat yang tidak bisa disebutkan satu- persatu, terimakasih atas kebersamaan, dukungan, dan motivasinya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan yang dibuat baik sengaja maupun tidak disengaja, dikarena keterbatasan kemampuan ilmu yang penulis miliki, untuk itu penulis mohon maaf atas segala kekurangan tersebut dan dan tidak menutup diri untuk menerima saran maupun kritikan serta masukan yang konstruktif bagi diri penulis, penulis berharap semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi pembaca secara khusus babgi penulis. Akhir kata pennulis ucapkan terma kasih.

**Billahi Fi Sabillilhaq Fastabiqul Khairat,**

**Wassalamu'alaikum Warahmatullahi wabarakatuh**

Penulis

**Annisa Ramadhani**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>ix</b>

### **BAB 1 PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	6
1.3 Batasan Masalah.....	6
1.4 Rumusan Masalah .....	6
1.5 Tujuan Masalah .....	7
1.6 Manfaat Penelitian .....	7

### **BAB 2 KAJIAN PUSTAKA**

2.1 Kajian Teori.....	8
2.1.1 Kepuasan Kerja.....	8
2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja .....	8
2.1.1.2 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja .....	10
2.1.1.3 Jenis- Jenis Kepuasan Kerja.....	12
2.1.1.4 Indikator Kepuasan Kerja .....	14
2.1.2 Motivasi.....	17
2.1.2.1 Pengertian Motivasi .....	17
2.1.2.2 Faktor-Faktor Motivasi Kerja .....	18
2.1.2.3 Manfaat dan Tujuan Motivasi .....	22
2.1.2.4 Indikator Motivasi.....	23
2.1.3 Komitmen Organisasi.....	25
2.1.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi .....	25
2.1.3.2 Faktor-Faktor Komitmen Organisasi .....	26
2.1.3.3 Bentuk Komitmen Organisasi.....	28
2.1.3.4 Indikator Komitmen Organisasi.....	29
2.2 Kerangka Konseptual .....	30
2.3 Hipotesis.....	35

### **BAB 3 METODE PENELITIAN**

3.1 Pendekatan Penelitian .....	36
3.2 Defenisi Operasional .....	37

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian .....	38
3.3.1 Tempat Penelitian .....	38
3.3.2 Waktu Penelitian .....	39
3.4 Populasi dan Sampel .....	39
3.4.1 Populasi .....	39
3.4.2 Sampel .....	39
3.5 Teknik Pengambilan Data .....	40
3.6 Teknik Analisis Data .....	41

#### **BAB 4 HASIL PENELITIAN**

4.1 Deskripsi Data .....	47
4.2 Analisis Data .....	56
4.2.1 Uji Outer Model .....	56
4.2.2 Uji Inner Model .....	59
4.2.3 Pengujian Hipotesis .....	57
4.2.4 Pembahasan .....	61

#### **BAB 5 PENUTUP**

5.1 Kesimpulan .....	67
5.2 Saran .....	68
5.3 Keterbatasan Penelitian .....	68

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>69</b>
-----------------------------	-----------

#### **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kepuasan Kerja .....	38
Tabel 3.2 Indikator Motivasi Kerja.....	38
Tabel 3.3 Indikator Komitmen Organisasi.....	38
Tabel 3.4 Rencana Penelitian .....	39
Tabel 3.5 Sampel Penelitian .....	39
Tabel 3.6 Skala Likert .....	41
Tabel 4.1 Skala Likert .....	58
Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	59
Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia .....	60
Tabel 4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	60
Tabel 4.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	60
Tabel 4.6 Deskripsi Responden Berdasarkan Status Pernikahan .....	60
Tabel 4.7 Persentase Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja.....	49
Tabel 4.8 Persentase Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja .....	51
Tabel 4.9 Persentase Jawaban Resonden Variabel Komitmen Organisasi ..	52
Tabel 4.10 Hasil AVE ( <i>Average Variant Extracted</i> ) .....	55
Tabel 4.11 Hasil Uji Reabilitas.....	56
Tabel 4.12 Nilai <i>R-Square</i> .....	57
Tabel 4.13 <i>Path Coefficient</i> .....	58
Tabel 4.14 <i>Path Coefficient</i> .....	60

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Daftar Marketplace Indonesia 2020 Dengan Kunjungan Terbanyak	4
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	35
Gambar 3.1 Model Struktural PLS .....	43
Gambar 4.1 <i>Path Coefficient</i> .....	58

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pentingnya peran sumber daya manusia dalam mencapai kinerja organisasi dengan kemampuan yang di miliki sumber daya manusianya, artinya kemampuan sumber daya manusia harus benar-benar teruji sehingga mampu mengerjakan semua pekerjaan yang di bebaskan kepadanya secara benar dan menghasilkan kinerja yang sempurna, baik kuantitas maupun kualitasnya. (Hendra, 2020)

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam suatu perusahaan. Peran serta sumber daya manusia yang terampil, kreatif dan inovatif akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya (Septerina & Irawati, 2018). Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi, disisi lain juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Keadaan ini menjadikan sumber daya manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya. Untuk mencapai hal tersebut, maka hal penting yang patut diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut antara lain adalah kepuasan kerja pegawainya (Hayati, 2016). Salah satu tujuan dari organisasi adalah kepuasan kerja pegawai yang mencerminkan keadaan emosional para pegawai memandang pekerjaan mereka. Setiap pegawai yang bekerja dalam organisasi, sejak diterima sampai memasuki masa pensiun ingin bekerja untuk memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan dan kemauan yang dimiliki. (Suparta & Ardana, 2019) menjelaskan bahwa kepuasan kerja yang rendah dapat menimbulkan berbagai dampak negatif serta semangat dan gairah kerja yang menurun.

Pegawai yang memiliki kepuasan kerja cenderung akan lebih produktif memberikan kontribusi terhadap tujuan organisasi. Sebaliknya pula, apabila seorang pegawai tidak puas dengan pekerjaan akan menyebabkan hasil kerja yang tidak diinginkan yang mengakibatkan pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai harapan.

Menurut (Ilahi & Mukzam, 2017), bahwa karyawan sebagai sumber daya dalam sebuah perusahaan perlu dikelola dengan baik, sebagai seorang individu karyawan mempunyai keterbatasan, kebutuhan, keinginan perasaan sehingga membutuhkan perhatian dan perlakuan khusus dari pada sumber daya perusahaan yang lain. Perusahaan harus menerapkan langkah-langkah yang tepat dalam melakukan penempatan karyawan agar karyawan merasa puas dengan pekerjaannya dan memandang pekerjaan sehari-hari karyawan layak sepanjang waktu, hal tersebut dapat mengurangi keinginan karyawan untuk keluar atau berpindah dari perusahaan.

Selain itu, pegawai yang merasakan kepuasan kerja juga dapat meningkatkan kinerjanya. Kepuasan kerja juga mempunyai arti penting untuk aktualisasi diri karyawan. Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif di lingkungan perusahaan sehingga kinerja pegawai yang dihasilkan lebih optimal. Dengan demikian, diklat kepemimpinan,

promosi, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Syahputra & Jufrizen, 2019).

Kepuasan kerja merupakan perasaan yang dirasakan setiap karyawan dalam menjalankan semua pekerjaannya, dimana perasaan senang akan pekerjaannya atau tidak senang dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja akan terlihat dari kinerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan. Ketika kinerja baik menandakan bahwa seseorang tersebut puas akan pekerjaannya (Tanjung, 2019).

Kepuasan kerja yang tinggi akan tercapai apabila faktor- faktor yang menyebabkan terjadinya kepuasan kerja tersedia dengan baik. Faktor- faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja yaitu : jenis pekerjaan, gaji, rekan kerja, tunjangan, perlakuan adil, motivasi dan komitmen organisasi (Harahap & Khair, 2019).

Setiap perusahaan baik perusahaan jasa maupun industri, menginginkan agar perusahaannya dapat terus bersaing dan *survive*. hal ini tentu saja didorong oleh peningkatan kerja seluruh pegawai, dimana terdapat peningkatan secara kuantitas dan kualitas dari hasil yang maksimal yang telah ditentukan oleh perusahaan. Menurut (Jufrizen & Sitorus, 2021) bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri pada kondisi menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Deswarta, 2017); (Rustiandi & Utami, 2021); (Edalmen & Isabella, 2020) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selain itu untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan secara optimal diperlukan komitmen organisasi yang tinggi. Komitmen organisasi dibutuhkan guna menunjukkan adanya rasa memiliki dan rasa tanggung jawab karyawan pada perusahaan, di mana dengan adanya rasa memiliki mendorong seseorang untuk tercapainya kesuksesan tujuan organisasi (Aulia Nurrahmi,dkk 2020).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Putra et al., 2019); (Talumingan et al., 2021); (Hamsal, 2021) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

PT. Pelindo 1 Kantor pusat belawan, sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa kepelabuhan. Karyawan yang saat ini bekerja sudah melalui proses seleksi dan telah mempunyai berbagai kemampuan tambahan yang didapat dari pelatihan baik didalam maupun diluar lingkungan perusahaan. PT Pelindo 1 kantor pusat belawan berfungsi untuk memberikan pelayanan jasa kepelabuhan dan sebagai solusi pemerintah dalam pengelolaan kepelabuhan umum di Indonesia.

Demikian hal nya dengan permasalahan yang ditemukan pada PT. Pelindo 1 kantor pusat belawan bahwa kurangnya kesadaran karyawan untuk bekerja secara profesional dalam menjalankan tugas yang diberikan, misalmya masih banyak karyawan yang kurang percaya diri serta masih banyaknya karyawan yang tidak memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaanya. Contohnya kurangnya motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan seperti memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.

. Permasalahan lain yang penulis temukan pada kepuasan kerja yaitu menurunnya kepuasan kerja pegawai dalam menjalankan tugasnya dipicu oleh

rendahnya kepuasan kerja disebabkan oleh lingkungan kerja/ruangan kerja yang kurang nyaman dan kebutuhan kerja yang kurang terpenuhi perusahaan atau ruangan yang sering banjir diakibatkan air pasang, komputer yang bekerja kurang baik sehingga menghambat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan. Adapun permasalahan lain yaitu rendahnya komitmen sebagai pegawai yang mengakibatkan kurangnya rasa tanggung jawab dalam pekerjaan. komitmen organisasi memegang peran penting dalam mempertahankan anggotanya, sehingga meningkatkan kualitas serta tanggung jawab kinerja pegawai agar harapan perusahaan terpenuhi.

Berdasarkan dari latar belakang permasalahan diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini berjudul “ **Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan kerja yang di mediasi oleh Komitmen Pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia 1(Persero) Belawan**”

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Setelah menjelaskan latar belakang masalah diatas pada PT. Pelindo I Belawan Medan dapat dilihat beberapa informasi tentang permasalahan yang ada di instansi tersebut sebagai berikut :

1. kurangnya kesadaran karyawan untuk bekerja secara profesional dalam menjalankan tugas yang diberikan.
2. Menurunnya kepuasan kerja pegawai dalam menjalankan tugasnya dipicu oleh lingkungan kerja yang terendam banjir.
3. Masih rendahnya komitmen kerja karyawan yang mengakibatkan kurangnya tanggung jawab pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.

### **1.3 Batasan Masalah**

Bersumber permasalahan yang telah dipaparkan, maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah banyaknya faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang telah teridentifikasi, tetapi dalam penelitian ini penulis hanya membatasi tentang motivasi kerja yang dilihat dari motivasi langsung dari pimpinan kepada bawahan, kepuasan kerja dilihat dari kepuasan pegawai dalam menerima tunjangan dan komitmen pegawai yang dilihat dari konsisten pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai pada PT. Pelindo I Belawan Medan?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada pegawai pada PT. Pelindo I Belawan Medan?
3. Apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Pelindo I Belawan Medan?
4. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh komitmen Pegawai PT. Pelindo 1 (Persero) Belawan?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai pada PT. Pelindo I Belawan Medan.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada pegawai pada PT. Pelindo I Belawan Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Pelindo I Belawan Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis komitmen organisasi memberikan pengaruh pada kepuasan kerja dengan komitmen organisasi sebagai variable mediasi

### **1.6 Manfaat Penelitian**

1. Secara Teoritis penelitian ini di harapkan memberikan manfaat :
  - a. Dapat menambah ilmu pengetahuan penulis tentang motivasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi.
  - b. Temuan penelitian dapat menjadi referensi bagi peneliti-peneliti lain dalam rangka mengkaji masalah-masalah yang berkaitan dengan masalah yang sama.

#### **2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada PT Pelabuhan Indonesia I Medan.

## **BAB 2**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Kajian Teoritis**

##### **2.1.1 Kepuasan Kerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja pegawai dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan. (Rosmaini & Tanjung, 2019)

Kepuasan kerja secara mudah dimengerti oleh kutipan yang diberikan ((Rasyid & Tanjung, 2020) dimana kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penelitian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya. Penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan.

Kepuasan kerja memiliki banyak dimensi, dimana dapat dilihat dari pegawai yang puas dalam pekerjaan mereka sendiri, upah ataupun gaji, hubungan antara manajer ataupun atasan dengan karyawawn, pengawasan, pengakuan dan kesempatan untuk maju, dikutip dari (Sarippudin, 2015).

memberikan pendapat bahwa kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersisi banyak dimana dari sisi yang satu memuaskan dan dari sisi yang lain kurang memuaskan. Kepuasan kerja biasanya hanya meratakan hasil dari perbandingan dengan beberapa keadaan dan tidak ada yang mutlak dan tidak terbatas. Dengan kepuasan kerja seorang karyawan dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan.

(S. P Robbins & Judge, 2015) Menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja rendah memiliki perasaan negatif.

Sedangkan (Fattah, 2017) Mengemukakan bahwa Kepuasan kerja pegawai yaitu merupakan rasa senang dan tidak dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dia lakukan, dengan indikasi: hasil kerja yang telah dilakukan, kompensasi, pengembangan diri, pengawasan atasan dan hubungan. Kepuasan pekerjaan cenderung berdasarkan pada dampaknya terhadap kinerja pegawai.

Menurut kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase.

Kepuasan kerja bukanlah seberapa keras atau seberapa baik seseorang bekerja, melainkan seberapa jauh seseorang menyukai pekerjaan tertentu. Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja, dan lain-lain yang didefinisikan oleh (Nabawi, 2019).

Dari beberapa definisi di atas yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan gambaran dari pegawai yang puas ataupun positif dalam pekerjaan yang telah dilakukan dan didorong dari beberapa aspek seperti upah, hubungan dengan rekan kerja dan pengakuan.

#### **2.1.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Tingkat kepuasan merupakan suatu kombinasi dari tingkat aspirasi atau tingkat kebutuhan dengan jumlah yang didapat dari lingkungan. Kepuasan akan timbul bila kedua faktor tersebut terpenuhi secara berimbang, dan kepuasan akan dicapai bila dihasilkan yang diperoleh dari lingkungannya sebanding dengan tingkat kebutuhan individu. Begitu pula kepuasan kerja akan diperoleh jika karyawan merasa aspirasi terpenuhi dan tingkat kebutuhannya sebanding dengan apa yang ia peroleh dari pekerjaannya (Arifin, 2017).

Jelas bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang dapat dilihat dari sikap positif/negatif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja karyawan itu sendiri serta harapan atas masa depan yang lebih baik. Dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, diperlukan adanya suatu dorongan, semangat maupun lingkungan kerja yang timbul pada diri (Harahap & Rudianto, 2021) .

Harahap & Khair (2020) mengungkapkan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan:

- a) Faktor psikologis
- b) Faktor sosial
- c) Faktor fisik
- d) Faktor finansial.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang dapat dilihat dari sikap positif/negatif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja karyawan itu sendiri serta harapan atas masa depan yang lebih baik.

Sedangkan menurut (Sutrisno, 2014) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Kesempatan untuk maju, dalam hal kesempatan untuk maju, ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja.
2. Keamanan kerja, faktor keamanan kerja merupakan penunjang kepuasan kerja, baik bagi pegawai. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan pegawai selama bekerja.
3. Gaji, gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya

4. Motivasi, perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan motivasi kepada karyawannya untuk menciptakan kondisi kerja yang stabil.
5. Kondisi kerja yang meliputi tempat, ventilasi, penyinaran, kantin, dan tempat parkir.
6. Aspek sosial dalam pekerjaan merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja
7. Komitmen organisasi, komitmen organisasi dapat tumbuh manakala harapan kerja dapat terpenuhi oleh organisasi dengan baik. Selanjutnya dengan terpenuhinya harapan kerja ini akan menimbulkan kepuasan kerja.
8. Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

### **2.1.1.3. Jenis-jenis Kepuasan Kerja**

Sementara itu, (Luthans, 2006) membagi kepuasan kerja ke dalam lima aspek. Aspek - aspek tersebut adalah:

1. Kepuasan terhadap pekerjaan

Aspek ini menjelaskan pandangan karyawan mengenai pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik, melalui pekerjaan tersebut karyawan memperoleh kesempatan untuk belajar, dan memperoleh peluang untuk menerima tanggung jawab.

## 2. Gaji

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang dipersepsikan adil, tidak meragukan, dan segaris dengan pengharapan karyawan. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.

## 3. Kesempatan promosi

Kesempatan promosi mengakibatkan pengaruh yang berbeda terhadap kepuasan kerja karena adanya perbedaan balas jasa yang diberikan. Promosi akan selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang lebih tinggi daripada jabatan yang diduduki sebelumnya.

## 4. Pengawasan

Tugas pengawasan tidak dapat dipisahkan dengan fungsi kepemimpinan, yaitu usaha mempengaruhi kegiatan bawahan melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu yang ditetapkan organisasi.

## 5. Rekan kerja

Rekan kerja yang bersahabat, kerjasama rekan sekerja atau kelompok kerja adalah sumber kepuasan kerja bagi pekerja secara individual.

Menurut (Hasibuan, 2016) kepuasan kerja dapat dibedakan menjadi tiga jenis yaitu:

### 1. Kepuasan kerja di dalam pekerjaan

Kepuasan kerja di dalam pekerjaan merupakan kepausan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

#### 2. Kepuasan kerja di luar pekerjaan

Kepuasan di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaannya dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya. Balas jasa atau kompensasi digunakan karyawan tersebut untuk mencukupi kebutuhan kebutuhannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja di luar pekerjaan lebih memperhatikan balas jasa dari pada pelaksanaan tugas-tugasnya. Karyawan akan merasa puas apabila mendapatkan imbalan yang besar

#### 3. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan

Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang mencerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan di luar pekerjaan ini akan merasa puas apabila hasil kerja dan balas jasa dirasanya adil dan layak.

#### **2.1.1.4 Indikator Kepuasan Kerja**

Adapun terdapat sejumlah indikator-indikator kepuasan kerja menurut (Wahyuni et al., 2021) Indikator kepuasan kerja adalah antara lain:

- a) Kepuasan terhadap gaji, yaitu senang atau tidak senang karyawan akan gaji yang diterima.
- b) Kepuasan dengan promosi, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan promosi yang dilakukan perusahaan.

- c) Kepuasan terhadap rekan kerja, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan dukungan dari rekan kerjanya.
- d) Kepuasan terhadap supervisor, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan perlakuan dari pimpinan.

Sedangkan (Mangkunegara, 2013) Menjelaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti :

- a) Turnover Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya turnovernya lebih tinggi.
- b) Tingkat Ketidakhadiran (absen) kerja Pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.
- c) Umur Ada kecenderungan pegawai yang tua lebih merasa puas daripada pegawai yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa 51 pegawai yang lebih tua berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.
- d) Tingkat Pekerjaan Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai-pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

- e) Ukuran Organisasi Perusahaan Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai.

Sedangkan Menurut (A. A. Mangkunegara, 2014) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel sebagai berikut:

1. *Turnover*

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya *turnover*nya lebih tinggi.

2. Tingkat ketidakhadiran (absensi) kerja

Pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

3. Umur

Ada kecenderungan pegawai yang tua lebih merasa puas daripada pegawai yang berumur relative muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

4. Tingkat pekerjaan

Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai-pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

#### 5. Ukuran organisasi perusahaan

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai.

### **2.1.2 Motivasi Kerja**

#### **2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang di kehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang –orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif ataupun negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung pada ketangguhan pimpinan. (Sedarmayanti, 2013)

(Mathis & Jackson, 2011) mengatakan, motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan.

Motivasi (*motivation*) merupakan cara mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja secara produktif untuk mencapai serta mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Perlunya motivasi adalah untuk dapat mendukung, menyalurkan perilaku manusia, dengan tujuan karyawan bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil. (Arianty et al., 2016).

### **2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya suatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para pegawai dalam perusahaan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi Menurut (Edgargus, 2019)

- a. Kebutuhan fisiologis
- b. Kebutuhan rasa aman
- c. Kebutuhan sosial
- d. Kebutuhan akan harga diri
- e. Kebutuhan aktualisasi diri

Adapun menurut (Sutrisno, 2014) faktor-faktor lain yang mempengaruhi motivasi yaitu:

#### 1) Faktor Intern

Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari,

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

2) Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b) Kompensasi yang memadai

kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.

c) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

f) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

2) Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

e) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

f) Kompensasi yang memadai

kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.

g) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

h) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

i) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

### **2.1.2.3 Manfaat Dan Tujuan Motivasi**

Dalam melaksanakan suatu pekerjaan seorang pegawai harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar pegawai dapat bekerja dengan giat dan dapat memuaskan kepuasan kerja.

Menurut (Afandi, 2016) adapun tujuan dan manfaat dari motivasi yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
2. Meningkatkan produktifitas kerja pegawai
3. Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan
4. Mengefektifkan pengadaan pegawai
5. Meningkatkan kedisiplin kerjaan pegawai
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi pegawai.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efesien penggunaan alat-alat dan bahan baku

Selain itu menurut (Noor, 2013) manfaat motivasi yang utama ialah menciptakan gairah kerja, sehingga kepuasan kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya, pekerjaan diselesaikan sesuai standar skala waktu yang telah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya.

#### 2.1.2.4 Indikator Motivasi Kerja

Pada dasarnya motivasi kerja mendorong karyawan agar mampu bekerja keras untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Maka ada beberapa indikator motivasi kerja menurut (A. . A. Mangkunegara, 2018) yaitu:

- 1) Kerja keras, Pencapaian prestasi kerja keras sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atau bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan.
- 2) Orientasi masa depan, Didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan ke depan yang nyata dan di aplikasikan dalam pekerjaan
- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi, Tingkat cita-cita yang tinggi dan kesuksesan didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimiliki.
- 4) Orientasi tugas dan keseriusan tugas, Orientasi tugas dan keseriusan tugas didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan sebaik-baiknya dengan tingkat keseriusan maksimal
- 5) Usaha untuk maju, Usaha untuk maju didasarkan atas pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih baik lagi dalam menjalankan pekerjaan
- 6) Ketekunan bekerja, Ketekunan bekerja didasarkan atas sikap dan loyalitas dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan untuk selalu bekerja dengan baik
- 7) Hubungan dengan rekan kerja, rekan kerja yang saling mendukung akan mendorong naiknya motivasi motivasi karyawan dalam bekerja. Motivasi akan timbul dengan sendirinya dimana semakin baiknya hubungan yang diberikan

- 8) Pemanfaatan waktu, waktu yang digunakan wujud oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai motivasi yang tinggi dalam bekerja

Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut (Ma'aruf, 2016) .

- 1) Semangat Kerja, Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi

Inisiatif dan kreatifitas, Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energy tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas

- 2) kehendak sendiri, sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapan menemukan suatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya

- 3) Rasa tanggung jawab, Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

### **2.1.3. Komitmen Organisasi**

#### **2.1.3.1. Pengertian Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu. (Bismala, Arianty & Farida, 2015).

Pendapat lain mengatakan komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. (Siagian, 2015). Komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi (Nawawi, 2013).

komitmen organisasi adalah keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan tingkat sampai sejauh mana ia tetap ingin menjadi anggota organisasi (Syardiansah et al., 2020).

Setelah mengetahui pendapat-pendapat tersebut di atas maka dapat ditarik suatu pengertian bahwa komitmen organisasi adalah suatu perilaku karyawan yang berkaitan dengan kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, adanya kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan keinginan untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

### 2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen organisasi

Terdapat bermacam-macam faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dimana kegiatan dilaksanakan (Moorhead, 2013). yaitu :

#### 1) Ciri pribadi

Pekerja termasuk jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari setiap karyawan.

#### 2) Ciri pekerjaan

Seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja.

#### 3) Pengalaman kerja

Seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan caracara pekerja lain dalam mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi.

#### 4) Rekan kerja

Team work yang yang baik, saling memberikan dukungan, bantuan, atau saran akan membuat pekerjaan lebih menyenangkan. Hubungan baik dengan rekan kerja akan sangat berarti jika pekerjaan tersebut membutuhkan kerja sama tim. Eratnya hubungan dengan rekan kerja atau team work akan mempengaruhi pada mutu kerja yang dihasilkan.

Sementara menurut (Sopiah, 2008). faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah

#### 1. Faktor personal

Yang salah satunya merupakan faktor kepribadian. Yang mana sebagai pondasi komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan, hal ini meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian, dan lain sebagainya

## 2. Faktor organisasi

Meliputi *initial works experience, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor ini akan memunculkan dan membentuk tanggung jawab.

## 3. Non-organizational

Yang meliputi *availability of alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalkan ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada yang lebih baik maka karyawan akan meninggalkannya.

## 4. Karakteristik pekerjaan

Misalnya lingkungan jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.

## 5. Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu pedoman atau asumsi dasar yang diterapkan karyawan dalam berperilaku di suatu organisasi.

## 6. Pengalaman kerja

Hal ini sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan dalam organisasi. Sebab tingkat komitmen antara karyawan yang memang sudah puluhan tahun bekerja akan berbeda dengan karyawan yang baru saja bekerja.

### 2.1.3.3. Bentuk Komitmen Organisasi

Menurut (Allen & Meyer, 2009) bahwa ada tiga aspek komitmen yaitu :

#### 1. *Affective commitment*,

Hal ini berkaitan dengan adanya ikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi karena keinginan dari diri sendiri.

## 2. *Continuance*

*Commitment*, adalah komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain komitmen ini terbentuk atas dasar untung dan rugi yang didapatkan oleh karyawan. Sehingga menjadi bahan pertimbangan apa yang harus dikorbankan bila menetap pada suatu organisasi.

## 3. *Normative commitment*

Merupakan komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan. Yang berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Jadi seorang karyawan bertahan karena adanya loyalitas.

Sedangkan menurut (Katner, 1968) bahwa terdapat tiga bentuk komitmen organisasi yaitu:

### 1. Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*)

Yaitu komitmen yang berkaitan dengan dedikasi anggota dalam melanjutkan kelangsungan hidup organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi.

### 2. Komitmen terpadu (*cohesion commitment*)

Yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi. Hal ini terjadi karena kepercayaan karyawan pada normanorma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.

### 3. Komitmenn terkontrol (*control commitment*)

Yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku ke arah yang diinginkannya. Sebab norma-norma tersebut mampu

dan sesuai dalam memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

#### **2.1.3.4. Indikator Komitmen organisasi**

Komitmen mengekspresikan baik dalam pikiran maupun tindakan dan usaha untuk identifikasi kepentingan orang yang loyal terhadap objek-objek tersebut. Dari penjelasan singkat diatas terdapat beberapa indikator koitmen organisasi sebagai berikut(Robbins & Judge, 2015) :

1. *Affective commitment,*

Hal ini berkaitan dengan adanya ikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi karena keinginan dari diri sendiri.

2. *Continuance commitment*

Adalah komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain komitmen ini terbentuk atas dasar untung dan rugi yang didapatkan oleh karyawan. Sehingga menjadi bahan pertimbangan apa yang harus dikorbankan bila menetap pada suatu organisasi.

3. *Normative commitment,*

Adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan. Yang berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Jadi seorang karyawan bertahan karena adanya loyalitas.

Menurut (Nurandini, 2014) mengemukakan komitmen organisasional memiliki tiga indikator yaitu:

1. Kemauan karyawan

kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan.

2. Kesetiaan karyawan

Sikap mental untuk tetap memegang teguh kesetiaan baik kepada perusahaan (universitas), atasan, maupun rekan sekerja sehingga efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan perusahaan (universitas) akan tercapai dengan baik.

3. Kebanggaan karyawan dalam organisasi

Seorang karyawan yang bangga dalam suatu organisasi supaya bisa menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen.

## **2.2 Kerangka Konseptual**

### **2.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Salah satu masalah pokok dalam sumber daya manusia adalah bagaimana cara terbaik untuk mencapai kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan oleh pimpinan untuk meningkatkan kualitas para karyawan.. Kinerja mencerminkan keberhasilan yang diinginkan dan perilaku individu/karyawan dalam mencapai tujuan organisasi (Saripuddin & Handayani, 2017).

Menurut (Alisa, 2016) menyatakan motivasi kerja yang dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman..

Motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dapat dicapai pada pekerjaan.. pada dasarnya motivasi mendorong karyawan agar mampu bekerja keras untuk mencapai tujuan yang diinginkannya.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja yang dilakukan, menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Deswarta, 2017); (Rustiandi & Utami, 2021); (Edalmen & Isabella, 2020).



Gambar 2.1  
Paradigma Penelitian

### 2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Individu-individu mempersepsikan bahwa pemimpin yang memerankan perilaku-perilaku faktor personal cenderung memiliki tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi.

Situasi organisasi dengan faktor personal membuat karyawan selalu bergairah dalam bekerja. Selalu ada sesuatu yang baru dan membuat karyawan akan mendapatkan prestasi yang menggembirakan, Faktor personal sangat kuat pengaruhnya terhadap munculnya komitmen organisasi karyawannya terutama karena karakteristik pemimpin yang peduli pada keberbedaan kemampuan karyawan. (Wijono, 2017).

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan yang berkomitmen cenderung menerima motivasi ditempat kerja dan dihargai atas prestasi yang baik (Harapan, 2022); (Ariffudin et al., 2021);(Nurseha & Yusuf, 2021).



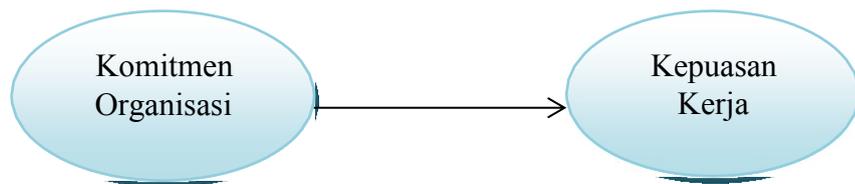
Gambar 2.3  
Paradigma Penelitian

### 2.2.3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Setiap perusahaan pada dasarnya mempunyai tujuan-tujuan tertentu yang harus mereka capai. Untuk memperoleh tujuan tersebut dapat dilakukan dengan berbagai cara dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki secara lebih efisien dan efektif.

Sumber daya manusia merupakan pokok atau inti dalam sebuah organisasi ataupun sebuah perusahaan. Agar seluruh aktivitas perusahaan berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengalaman dan berpengetahuan tinggi serta upaya untuk mengelola perusahaan semaksimal mungkin sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan baik. (Bukhari & Pasaribu, S, 2019).

Penelitian-penelitian yang membahas tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja bahwa memiliki pengaruh positif dan signifikan. Hal ini disebabkan oleh adanya rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya saat ini (Putra et al., 2019); (Talumingan et al., 2021); (Hamsal, 2021).



Gambar 2.3 Paradigma Penelitian

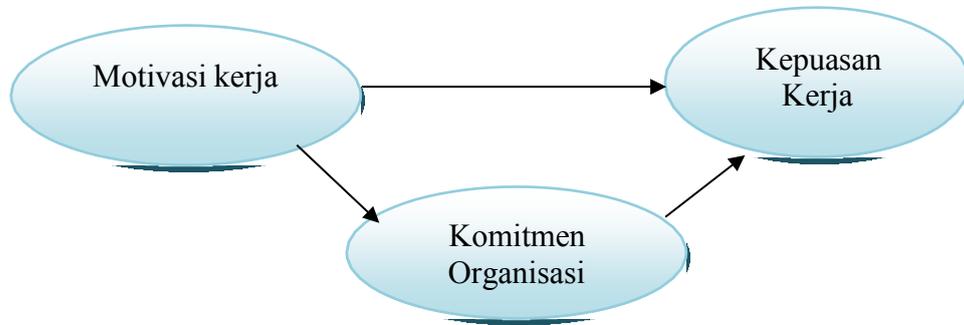
#### **2.2.4 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja yang dimediasi oleh Komitmen Organisasi**

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersisi banyak dimana dari sisi yang satu memuaskan dan dari sisi yang lain kurang memuaskan. Dengan kepuasan kerja seorang karyawan dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan (Elfrianto, 2016).

Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini terlihat dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. karena hal ini dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia lainnya (S. F. Harahap & Tirtayasa, 2020).

Penelitian- Penelitian yang dilakukan oleh (Utama & Surya, 2020) dan (Wahab, 2021) menjelaskan bahwa yang dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja

karyawan, ketika komitmen terhadap organisasi meningkat, niat karyawan untuk berhenti dari perusahaan akan menurun, sehingga dapat dikatakan komitmen karyawan pada organisasi memediasi kepuasan kerja.



Gambar 2.4  
Paradigma Penelitian

### 2.3 Hipotesis

Menurut (Juliandi & Irfan, 2014) Hipotesis merupakan jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara oleh karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori. Hipotesis penelitian disebut juga dengan hipotesis substansi yaitu hipotesis yang mengandung pernyataan mengenai relasi antara dua variabel atau lebih yang sesuai dengan teori. Beban Kerja Kepuasan Kerja Stres Kerja

Kutipan lain dari (Juliandi et al., 2014) menyebutkan bahwa Hipotesis merupakan dugaan, kesimpulan, atau jawaban sementara terhadap permasalahan yang telah dirumuskan di dalam rumusan masalah sebelumnya. Dengan demikian hipotesis relevan dengan rumusan masalah, yakni jawaban sementara terhadap hal-hal yang dipertanyakan pada rumusan masalah. Disebut dengan sementara karena jawaban sebenarnya belum mungkin dikemukakan pada bagian tersebut sebelum ada data yang dikumpulkan oleh peneliti.

Selain itu, Berdasarkan masalah yang dikemukakan sebelumnya maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja.
2. Ada pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi.
3. Ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.
4. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh komitmen organisasi.

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penulis adalah penelitian survey, sebagaimana dijelaskan oleh (Juliandi et al., (2014) bahwa Penelitian survey biasanya digunakan dalam penelitian yang bertujuan untuk mengumpulkan data-data dengan menelaah sampel dari suatu populasi yang tersedia. Penelitian ini sering menggunakan teknik seperti wawancara, angket ataupun kuisioner bahkan observasi secara langsung terhadap objek yang diteliti. yang bersifat social mendominasi pendekatan ini. Selain itu, (Nasution et al., 2018).

Memberikan kutipan bahwa penelitian survey dapat dilakukan dalam populasi besar maupun kecil , tetapi data yang dipelajari adalah sampel dari data populasi tersebut sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antara variabel sosiologis ataupun psikologis.

Selain itu, penelitian ini menggunakan metode penelitian eksplanatori yang menurut (Sugiyono, 2018b) penelitian eksplanatori bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya dan hasil penelitian akan dapat menjelaskan hubungan kausal antar variabel dengan cara menguji hipotesis. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini merupakan pendekatan kuantitatif, dimana termasuk dalam kategori penelitian kausal.

Penelitian kuantitatif yang disebutkan ialah penelitian kuantitatif dapat ditentukan pada awal penelitian sehingga itu bersifat sebagai hipotesis ataupun dugaan awal terhadap permasalahan berdasarkan apa yang dikatakan teori. (Juliandi et al., 2014) juga menuturkan bahwa penelitian kausal ataupun hubungan

sebab-akibat adalah penelitian yang ingin bertujuan untuk melihat apakah terdapat suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lainnya yang menjadi variabel terikat.

### 3.2 Defenisi Operasional

Dalam defenisi operasional yang dimaksud adalah operasionalisasi dari variabel berupa pengukuran (measurement) atau pengujian (test) suatu variabel. Pengukuran dapat dilihat dari indicator, kriteria, tolak ukur, alat ukur, alat Variabel-variabel yang dimaksud adalah sebagai berikut:

#### 1. Kepuasan kerja (Y)

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan yang merupakan titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. (Kusumastuti et al., 2019)

**Tabel 3.1**  
**Indikator Kepuasan Kerja**

No	Indikator	No Item
1	<i>Turnover</i>	1,2
2	Tingkat ketidakhadiran	3,4
3	Umur	5,6
4	Tingkat pekerjaan	7,8
5	Ukuran organisasi perusahaan	9,10

**Sumber:** (Mangkunegara, 2014)

#### 2. Motivasi kerja (X)

Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal

positif ataupun negative untuk mengarahkannya sangat bergantung pada ketangguhan pimpinan. (Sedarmayanti, 2013).

**Tabel 3.2**  
**Indikator Motivasi Kerja**

No	Indikator	No item
1	Kerja keras	1,2
2	Orientasi masa depan	3,4
3	Tingkat cita-cita yang tinggi	5,6
4	Orientasi tugas dan keseriusan tugas	7,8
5	Usaha untuk maju	9,10
6	Ketekunan	11,12
7	Pemanfaatan waktu	13,14

**Sumber:** (Mangkunegara, 2014)

### 3. Komitmen Organisasi (Z)

Komitmen organisasi adalah salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Kepuasan kerja bersifat individual. Kepuasan merupakan sikap karyawan terhadap lingkungan kerjanya.

**Tabel 3.3**  
**Indikator Komitmen Organisasi**

No	Indikator	No Item
1	Kemauan	1,2
2	Kesetiaan	3,4
3	Kebanggaan	5,6

**Sumber:** (Nurandini, 2014)

### 3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

#### 3.3.1. Tempat

Penelitian yang dilaksanakan di kantor PT. Pelindo I Belawan Medan yang beralamat pada Jl. Sumatera No.1 , 20411, Belawan I, Medan Kota Belawan, Kota Medan

### 3.3.2. Waktu

Waktu Penelitian dilaksanakan mulai bulan Desember 2021 sampai dengan Mei 2022. Untuk rincian pelaksanaan penelitiandapat di liat pada tabel berikut:

**Tabel 3.2**  
**Waktu Penelitian**

No	Jenis Kegiatan	Desember 2021				Januari 2022				Februari 2022				Maret 2022				April 2022				Mei 2022			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																								
2	Pra Riset																								
3	Penyusunan Proposal																								
4	Seminar Proposal																								
5	Pengumpulan data																								
6	Penulisan laporan																								
8	Penyelesaian laporan																								
9	Sidang meja hijau																								

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau juga subjek yang mempunyai kualitas dan kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian dan dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya yang ditulis oleh (sugiyono, 2018).

Dalam penelitian ini, populasi yang dipakai adalah para pegawai dari PT. Pelindo I Belawan Medan. Jumlah total populasi adalah sebanyak 68 orang.

#### 3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018a) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel

yang diambil dari populasi itu. Adapun Untuk penentuan jumlah/ukuran sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan sampel jenuh, seluruh anggota populasi dijadikan menjadi sampel sebanyak 68 orang pegawai PT. Pelindo I Belawan Medan

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Dalam pengumpulan data, hal yang perlu dilakukan sebelumnya adalah perlunya untuk menentukan cara-cara pengumpulan datanya yang akan digunakan. Alat pengumpulan data yang digunakan harus sesuai dengan kesahihan (validitas) dan keandalan atau konsistensi (realibilitas). Menurut (Juliandi et al., 2014) ada 3 alat pengumpulan data yang akan digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Wawancara/*Interview*, Menurut (Juliandi et al., 2014) merupakan dialog langsung antara peneliti dengan responden. Wawancara dapat dilakukan apabila jumlah respondennya hanya sedikit. Wawancara tersebut untuk mengetahui permasalahan dari variabel yang akan diteliti. Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara bertanya langsung kepada pihak PT, Mitra Agung Hermes dan para pegawai. Teknik wawancara digunakan untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam tentang beberapa informasi yang relevan dengan penelitian yang digunakan.
2. Kuisisioner/angket, Menurut (Juliandi et al., 2015) kuisisioner merupakan pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti, angket ndapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak. Dalam memperoleh pegawai PT, Mitra Agung Hermes.

Lembar kuesioner yang diberikan pada responden diukur dengan skala likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju”, setiap jawaban diberi bobot nilai

**Tabel III-5 Skala Likert**

No	Notasi	Pertanyaan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

**Sumber:** (Juliandi et al., 2014)

Sebelum melakukan pengumpulan data, seluruh kuesioner harus dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Dalam pengujian validitas dan reabilitas peneliti menggunakan aplikasi PLS dengan menggunakan analisa outer model dengan jumlah responden sebanyak 68 orang.

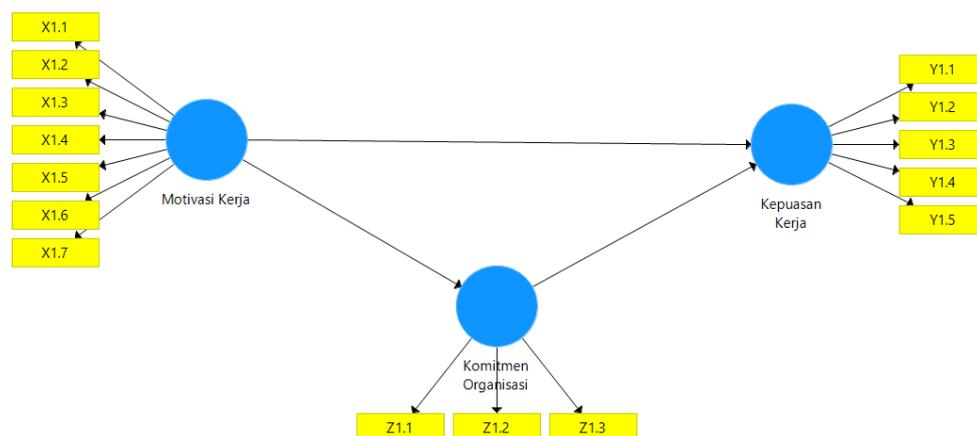
### 3.6 Teknik Analisis Data

Data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni *partial least square – structural equation model* (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate (Ghozali & Latan, 2012). Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi)

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk

memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. *Weight estimate* untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana *inner model* (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan *outer model* (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan.

PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan software Smart PLS ver. 3 for Windows. Berikut adalah model struktural yang dibentuk dari perumusan masalah:



**Gambar 3.1 Model Struktural PLS**

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (*outer model*), yakni (a) *validitas konvergen (convergent validity)*; (b) realibilitas dan validitas konstruk (*construct reliability and validity*); dan (c) validitas diskriminan (*discriminant validity*) serta analisis model struktural (*inner model*), yakni (a) koefisien determinasi (r-square); (b) f-square; dan (c) pengujian hipotesis (Hair et al., 2014). Estimasi parameter yang didapat dengan (*Partial Least Square*) PLS dapat dikategorikan sebagai berikut: kategori pertama, adalah *weight estimate* yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kategori kedua, mencerminkan estimasi jalur (*path estimate*) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (*loading*). Kategori ketiga adalah berkaitan dengan means dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten. Untuk memperoleh ketiga estimasi tersebut, (*Partial Least Square*) PLS menggunakan proses literasi tiga tahap dan dalam setiap tahapnya menghasilkan estimasi yaitu sebagai berikut:

1. Menghasilkan *weight estimate*.
2. Menghasilkan estimasi untuk *inner model* dan *outer model*.
3. Menghasilkan estimasi means dan lokasi (konstanta).

Dalam metode (*Partial Least Square*) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

### **3.6.1 Analisa outer model**

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Analisa outer model dapat dilihat dari beberapa indikator:

1. *Convergent Validity* adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antar item *score/component score* dengan *construct score*, yang dapat dilihat dari *standardized loading factor* yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi  $> 0,7$  dengan konstruk yang ingin diukur, nilai outer loading antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup.
2. *Discriminant Validity* merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada 60 ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut model lain untuk menilai *discriminant validity* yaitu dengan membandingkan nilai *squareroot of average variance extracted (AVE)*.
3. *Composite reliability* merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada *view latent variable coefficient*. Untuk mengevaluasi *composite reliability* terdapat dua alat ukur yaitu *internal consistency* dan *cronbach's alpha*. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah  $> 0,70$  maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.
4. *Cronbach's Alpha* merupakan uji reliabilitas yang dilakukan merupakan hasil dari *composite reliability*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach's alpha*  $> 0,7$ .

### 3.6.2 Analisis Inner Model

Analisis Inner Model biasanya juga disebut dengan (*inner relation*, *structural model* dan *substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisa inner model dapat dievaluasi yaitu dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser Q-square test* untuk predictive dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam pengevaluasi inner model dengan (*Partial Least Square*) PLS dimulai dengan cara melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Kemudian dalam penginterpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang substantive. Selain melihat nilai *R-square*, pada model (*Partial Least Square*) PLS juga dievaluasi dengan melihat nilai *Q-square* prediktif relevansi untuk model konstruktif. *Q-square* mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameter. Nilai *Q-square* lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*, sedangkan apabila nilai *Q-square* kurang dari 0 (nol), maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*.

### 3.6.3 Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak ketika

t-statistik  $> 1,96$ . Untuk menolak/menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka  $H_a$  diterima jika nilai probabilitas  $< 0,05$ .

## BAB 4

### HASIL PENELITIAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 14 pernyataan untuk variable motivasi kerja (X), 6 pernyataan untuk variable komitmen organisasi (Z), dan 10 pernyataan untuk variabel kepuasan (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 68 orang pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I Belawan Medan akan tetapi angket yang disebarakan tidak diseluruhnya balik kepada peneliti, dimana jumlah angket yang balik kepada peneliti sebanyak 67. Dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

**Tabel 4.1**  
**Skala Likert**

Pernyataan	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Sugiyono, 2018b)

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert dari tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variable. Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan beban nilai 5 dan skor terendah diberikan nilai 1.

##### 4.1.2 Karakteristik Responden

Hasil tabulasi karakteristik 67 responden diolah menggunakan program SPSS yang menghasilkan deskripsi statistik responden dalam penelitian adalah sebagai berikut :

#### 4.1.2.1 Jenis Kelamin

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin dari 67 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.2**  
**Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
<b>Jenis Kelamin :</b>		
Pria	34	57,75
Wanita	33	42,25
<b>Jumlah</b>	<b>67</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa mayoritas jenis kelamin responden yaitu laki-laki yaitu 34 orang atau 57,75%, perempuan sebanyak 33 orang atau 42,25%. Dari data diatas mayoritas responden laki-laki yaitu berjumlah 34 orang. Dari data di atas mayoritas responden laki-laki yaitu berjumlah 34 orang. Pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I Belawan Medan mayoritas melakukan pekerjaan di lapangan oleh sebab itu maka pekerjaan lapangan lebih dilibatkan kepada laki-laki dibanding dengan perempuan.

#### 4.1.2.2 Usia

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan usia dari 67 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.3**  
**Deskriptif Responden Berdasarkan Usia**

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
<b>Usia:</b>		
>30 tahun	16	23,88
30-39 tahun	25	37,31
40-49 tahun	22	32,84
<50 tahun	4	5,97
<b>Jumlah</b>	<b>67</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan table diatas, diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu pada usia >30 tahun yaitu 16 orang atau 23,88%, usia antara 30-39 tahun yaitu 25 orang atau 37,31%, usia antara 40-50 tahun yaitu 22 orang atau 32,84%, usia >50 tahun yaitu 6 orang atau 5,97%. Dari data diatas mayoritas responden usia 30-39 tahun yaitu berjumlah 25 orang. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dengan usia 30-39 tahun akan lebih semangat dan lebih produktif dalam melakukan pekerjaannya. Dengan dominannya usia produktif pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I Belawan Medan akan berdampak pada terselenggaranya lebih maksimal pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya masing-masing.

#### 4.1.2.3 Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan pendidikan dari 67 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.4**  
**Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan**

<b>Uraian</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
<b>Pendidikan</b>		
D3	7	10,45
S1	54	80,60
S2	6	8,96
<b>Jumlah</b>	<b>67</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan table diatas, diketahui bahwa mayoritas pendidikan responden yaitu pada tamatan D3 yaitu 7 orang atau 10,45%, tamatan S1 yaitu 54 orang atau 80,60%, tamatan S2 yaitu 6 orang atau 8,63%. Dari data diatas mayoritas responden tamatan S1 tahun yaitu berjumlah 54 orang. dimana dengan pendidikan pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I Belawan Medan yang mayoritas sarjana menunjukkan bahwa kompetensi pegawai dalam melakukan pekerjaan cukup tinggi.

#### 4.1.2.4 Masa Kerja

Tingkat persentase masa kerja responden dapat dilihat dari table berikut :

**Tabel 4.5**  
**Deskriptif Responden Berdasarkan Masa Kerja**

<b>Masa Kerja</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
1-5 Tahun	6	9,00
6-10 Tahun	10	14,93
11-15 Tahun	18	26,87
16-20 Tahun	22	32,84
>20 Tahun	11	16,42
<b>Jumlah</b>	<b>67</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.5, diketahui bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja 16-20 tahun (32,84%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I Belawan Medan mayoritas telah memiliki masa kerja yang cukup lama dan berpengalaman sehingga pegawai dengan mayoritas masa kerja tersebut dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

#### 4.1.2.5 Status Pernikahan

Tingkat persentase golongan/kepankangan responden dapat dilihat dari table berikut :

**Tabel 4.6**  
**Deskriptif Responden Berdasarkan Status Pernikahan**

<b>Status</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Menikah	54	80,60
Belum Menikah	13	19,40
<b>Jumlah</b>	<b>67</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, diketahui bahwa mayoritas responden telah menikah sebanyak 54 orang (80,60%). Status pernikahan pegawai akan mempengaruhi kontribusi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, misalnya pegawai yang berstatus masih lajang akan lebih mau melaksanakan pekerjaan kantor diluar jam pekerjaan (lembur), sehingga kinerja pegawai akan meningkat.

Berbeda dengan pegawai dengan status yang sudah menikah atau berkeluarga akan cenderung mempertimbangkan waktu untuk keluarga dan waktu untuk bekerja.

#### 4.1.3 Jawaban Responden

##### 4.1.3.1 Kepuasan Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kepuasan yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

**Tabel 4.7**  
**Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

No.	Jawaban (Y)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	67	%
1	16	23.9	37	55.2	12	17.9	1	1.5	1	1.5	67	100%
2	16	23.9	37	55.2	9	13.4	5	7.5	0	0	67	100%
3	15	22.4	44	65.7	6	9.0	1	1.5	1	1.5	67	100%
4	19	28.4	35	52.2	11	16.4	1	1.5	1	1.5	67	100%
5	22	32.8	37	55.2	7	10.4	0	0	1	1.5	67	100%
6	27	40.3	24	35.8	10	14.9	5	7.5	1	1.5	67	100%
7	22	32.8	30	44.8	13	19.4	1	1.5	1	1.5	67	100%
8	17	25.4	41	61.2	8	11.9	0	0	1	1.5	67	100%
9	20	29.9	32	47.8	13	19.4	1	1.5	1	1.5	67	100%
10	16	23.9	41	61.2	7	10.4	2	3.0	1	1.5	67	100%

**Sumber : Data Diolah 2022**

Dari tabel 4.8 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang dapat rotasi kerja yang dilakukan di tempat saya bekerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 37 orang dengan persentase 55.2%.
2. Jawaban responden tentang mutasi yang dilakukan ditempat saya bekerja sesuai dengan ketentuan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 37 orang dengan persentase 55.2%.

3. Jawaban responden tentang selalu mengisi absensi tepat waktu, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 44 orang dengan persentase 65.7 %.
4. Jawaban responden tentang selalu datang tepat waktu, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 35 orang dengan persentase 55.2%.
5. Jawaban responden tentang memiliki pengalaman pekerjaan yang cukup, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 37 orang dengan persentase 52.5%.
6. Jawaban responden tentang harapan yang dimiliki tentang pekerjaan sesuai dengan realita pekerjaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 37 orang dengan persentase 55.2%.
7. Jawaban responden tentang Beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 30 orang dengan persentase 44,8%.
8. Jawaban responden tentang berusaha untuk kreatif dalam melakukan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 41 orang dengan persentase 61,2%.
9. Jawaban responden tentang selalu menjalin komunikasi yang harmonis antar pegawai, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 32 orang dengan persentase 47,8%.
10. Jawaban responden tentang apabila pekerjaan belum selesai saya akan lembur, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 41 orang dengan persentase 61,2%.

#### 4.1.3.2 Motivasi Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel motivasi kerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

**Tabel 4.8**  
**Skor Angket Untuk Variabel Motivasi Kerja (X)**

No.	Jawaban (X)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	67	%
1	20	29.9	35	52.2	10	14.9	1	1.5	1	1.5	67	100%
2	23	34.3	29	43.3	10	14.9	4	6.0	1	1.5	67	100%
3	15	22.4	44	65.7	6	9.0	1	1.5	1	1.5	67	100%
4	19	28.4	35	52.2	11	16.4	1	1.5	1	1.5	67	100%
5	22	32.8	37	55.2	7	10.4	0	0	1	1.5	67	100%
6	16	23.9	37	55.2	12	17.9	1	1.5	1	1.5	67	100%
7	51	76.1	16	23.9	0	0	0	0	0	0	67	100%
8	42	62.7	25	37.3	0	0	0	0	0	0	67	100%
9	48	71.6	19	28.4	0	0	0	0	0	0	67	100%
10	44	65.7	23	34.3	0	0	0	0	0	0	67	100%
11	48	71.6	19	28.4	0	0	0	0	0	0	67	100%
12	51	76.1	46	23.9	0	0	0	0	0	0	67	100%
13	25	37.3	27	40.3	12	17.9	2	3.0	1	1.5	67	100%
14	22	32.8	32	47.8	11	16.4	1	1.5	1	1.5	67	100%

**Sumber : Data Diolah 2022**

Dari tabel 4.8 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang selalu berusaha sekuat tenaga dan fokus dalam mengerjakan tugas, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 35 orang dengan persentase 52,2%.
2. Jawaban responden tentang mampu bekerja mandiri, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 29 orang dengan persentase 43,3%.
3. Jawaban responden tentang mendapatkan jaminan Kesehatan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 44 orang dengan persentase 65,7%.

4. Jawaban responden tentang mendapatkan jaminan hari tua, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 35 orang dengan persentase 52,2%.
5. Jawaban responden tentang selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 37 orang dengan persentase 55,2%.
6. Jawaban responden tentang mampu menggunakan potensi diri, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 37 orang dengan persentase 55,2%.
7. Jawaban responden tentang selalu bersemangat dalam mengerjakan tugas dengan hasil yang baik, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 51 orang dengan persentase 76,1%.
8. Jawaban responden tentang selalu mengerjakan tugas dengan sungguh-sungguh, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 42 orang dengan persentase 62,7%.
9. Jawaban responden tentang berusaha memaksimalkan potensi diri yang saya miliki untuk lebih maju, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 48 orang dengan persentase 71,6%.
10. Jawaban responden tentang menggunakan seluruh kemampuan saya untuk lebih baik, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 44 orang dengan persentase 65,7%.
11. Jawaban responden tentang selalu bekerja penuh perhitungan agar pekerjaan selesai sesuai tujuannya, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 48 orang dengan persentase 71,6%.

12. Jawaban responden tentang sangat berhati hati dalam melakukan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 51 orang dengan persentase 76,1%.
13. Jawaban responden tentang menggunakan waktu jam kerja saya untuk melakukan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 27 orang dengan persentase 40,3%.
14. Jawaban responden tentang menggunakan waktu kerja saya dengan baik, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 32 orang dengan persentase 47,8%.

#### 4.1.3.3 Komitmen Organisasi

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel komitmen organisasi yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut

**Tabel 4.9**  
**Skor Angket Untuk Variabel Komitmen Organisasi (Z)**

No.	Jawaban (Z)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	67	%
1	19	28.4	27	40.3	19	28.4	1	1.5	1	1.5	67	100%
2	11	16.4	43	64.2	10	14.9	0	0	3	4.5	67	100%
3	16	23.9	35	52.2	11	16.4	5	7.5	0	0	67	100%
4	19	28.4	35	52.2	10	14.9	2	3.0	1	1.15	67	100%
5	16	23.9	38	56.7	11	16.4	1	1.5	1	1.54	67	100%
6	21	31.3	36	53.7	6	9.0	3	4.5	1	1.5	67	100%

**Sumber : Data Diolah 2022**

Dari tabel 4.9 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden yakin terhadap PT. Pelindo I Belawan Medan ini untuk menghabiskan sisa karir, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 27orang dengan persentase 40,3%.
2. Jawaban responden tentang sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus saya lakukan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 43orang dengan persentase 64,2%.
3. Jawaban responden tentang akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan PT. Pelindo I Belawan Medan ini, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 35 orang dengan persentase 55.2%.
4. Jawaban responden tentang merasa menjadi bagian keluarga pada PT. Pelindo I Belawan Medan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 35 orang dengan persentase 55.2%.
5. Jawaban responden tentang merasa bangga menjadi bagian dari PT. Pelindo I Belawan Medan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 38 orang dengan persentase 56,7%.
6. Jawaban responden tentang berkeinginan menghabiskan masa karir saya di PT. Pelindo I Belawan Medan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 36 orang dengan persentase 53,7%.

## **4.2 Analisis Data**

### **4.2.1 Analisis Auter Model**

#### **4.2.1.1 Uji Validitas**

Validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (*manifest variable*) dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi, validitas konvergen dinilai berdasarkan *loading factor* serta nilai *Average*

*Variance Extracted* (AVE). *Rule of thumb* yang digunakan dalam uji validitas konvergen adalah nilai *loading factor*  $> 0,5$  serta nilai AVE  $> 0,5$  (Ghozali & Latan, 2015). Hasil AVE disajikan pada tabel 4.7 berikut ini:

**Tabel 4.10**  
**Hasil AVE (*Average Variant Extracted*)**

Variabel / Konstruk	AVE	Hasil Uji
Motivasi kerja (X)	0.588	Valid
Komitmen Organisasi (Z)	0.625	Valid
Kepuasan Kerja(Y)	0.545	Valid

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai AVE setiap variabel adalah lebih besar dari 0,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel atau konstruk yang digunakan adalah valid.

#### 4.2.1.2 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas untuk mengukur konsistensi internal alat ukur. Reliabilitas menunjukkan akurasi, konsistensi, dan ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran. Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metode yaitu *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. *Cronbach's alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk sedangkan *composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. *Rule of thumb* yang digunakan untuk nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,6 serta nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah  $> 0,60$  maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi. Hasil uji reabilitas kedua metode dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Reabilitas**

Variabel / Konstruk	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Hasil Uji
Motivasi kerja (X)	<b>0.856</b>	0,60	Reliabel

Komitmen Organisasi (Z)	<b>0.787</b>	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja(Y)	<b>0.906</b>	0,60	Reliabel

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.11 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel penelitian memiliki nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* > 0,60. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel.

#### 4.2.2 Analisis Inner Model

*R-square* adalah ukuran proporsi variasi nilai yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen) ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Hasil *r-square* untuk variabel laten endogen sebesar 0,75 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah substansial (baik); 0,50 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah moderat (sedang) dan 0,25 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018). Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 3.0, diperoleh nilai *R-Square* yang dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji R-Square**

	<b>R Square</b>	<b>R Square Adjusted</b>
<b>Y</b>	0.961	0.960
<b>Z</b>	0.604	0.598

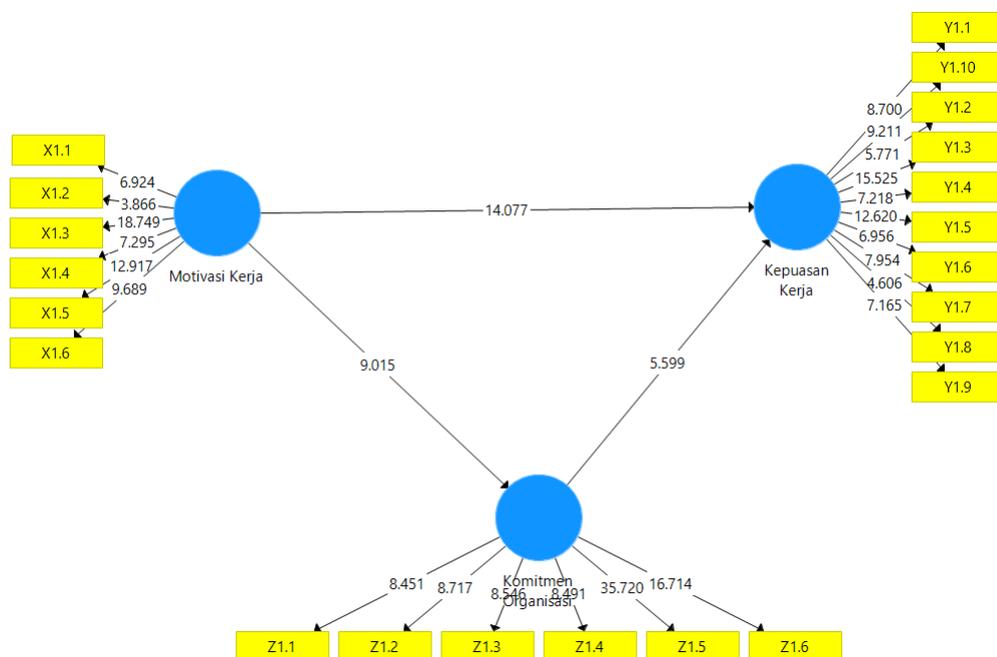
Sumber : PLS 3.00

Dari tabel 4.12 di atas diketahui bahwa pengaruh X dan Z terhadap Y dengan nilai r-square 0,961 mengindikasikan bahwa variasi nilai Y mampu dijelaskan oleh variasi nilai X dan Z sebesar 96.1% atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (baik), dan 3.9% dipengaruhi oleh variabel lain,

pengaruh X terhadap Z dengan nilai r-square 0,604 mengindikasikan bahwa variasi nilai Z mampu dijelaskan oleh variasi nilai X sebesar 60.4% atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (baik), dan 39.6% dipengaruhi oleh variabel lain.

### 4.2.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dibagi menjadi pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 3.0, gambar hasil uji hipotesis pengaruh langsung dan tidak langsung dapat dilihat pada gambar *path coefficient* dan tabel *outer loading* berikut ini :



**Gambar 4.1**  
*Path Coefficient*

#### 4.2.3.1 Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Hasil uji hipotesis pengaruh langsung dapat dilihat pada tabel *path coefficient* berikut ini :

**Tabel 4.13**  
**Path Coefficient**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Error (STERR)	T Statistics ( O/STERR )	P Values
X1 -> Y	0,738	0,744	0,052	14.077	<b>0.000</b>
X1 -> z	0,777	0,772	0,086	9.015	<b>0.001</b>
Z -> Y	0,290	0,281	0,052	5.599	<b>0.000</b>

**Sumber : PLS 3.00**

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,738. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,000 < 0,05$ , berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I Belawan Medan.
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi mempunyai koefisien jalur sebesar 0,777. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,000 < 0,05$ , berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi PT. Pelabuhan Indonesia I Belawan Medan.
3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,290. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,000 < 0,05$ , berarti komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I Belawan Medan.

#### **4.2.3.2 Pengujian Seacar Tidak Langsung**

Adapun pengaruh tidak langsung diantara variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini dapat dikemukakan adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.14**  
***Specific Indirect Effects***

	<b>Original Sample (O)</b>	<b>Sample Mean (M)</b>	<b>Standard Deviation (STDEV)</b>	<b>T Statistics ((O/STDEV))</b>	<b>P Values</b>
<b>X -&gt; Z -&gt; Y</b>	0.225	0.219	0.053	4.290	<b>0.000</b>

**Sumber : PLS 3.00**

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi mempunyai koefisien jalur sebesar 0,225. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,000 < 0,05$ , berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai melalui komitmen organisasi PT. Pelabuhan Indonesia I Belawan Medan.

#### **4.2.4 Pembahasan**

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini ada tujuh bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

##### **4.2.4.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Dari hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,738. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,000 < 0,05$ , berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I Belawan Medan.

Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I Belawan Medan, dimana pemimpin kantor PT. Pelabuhan Indonesia I Belawan Medan memberikan arahan serta mudah berbaur dengan pegawai dalam memberikan perhatian terhadap pegawai maka pegawai tersebut akan lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya serta akan menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja sehingga pegawai akan merasa puas atas apa yang dirasakan oleh pegawai tersebut.

Seorang pimpinan harus memberikan perhatian pada karyawan tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat karyawan terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang di harapkan, dengan demikian karyawan akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya (Mangkunegara, 2014).

Dengan adanya motivasi yang tepat bagi pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan tercakup pula. Dengan motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.

Hasil poenelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Deswarta, 2017); (Rustiandi & Utami, 2021); (Edalmen &

Isabella, 2020) menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

#### **4.2.4.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi**

Dari hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi mempunyai koefisien jalur sebesar 0,777. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,000 < 0,05$ , berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi PT. Pelabuhan Indonesia I Belawan Medan.

Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu meningkatkan komitmen organisasi pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I Belawan Medan, dimana pemimpin kantor PT. Pelabuhan Indonesia I Belawan Medan memberikan arahan serta mudah berbau dengan pegawai dalam memberikan perhatian terhadap pegawai maka pegawai tersebut akan lebih merasa memiliki perusahaan, lebih menaati peraturan yang dibuat dengan demikian maka komitmen organisasi pegawai akan semakin meningkat.

Individu-individu mempersepsikan bahwa pemimpin yang memerankan perilaku-perilaku faktor personal cenderung memiliki tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi.

Situasi organisasi dengan faktor personal membuat karyawan selalu bergairah dalam bekerja. Selalu ada sesuatu yang baru dan membuat karyawan akan mendapatkan prestasi yang menggembirakan, Faktor personal sangat kuat pengaruhnya terhadap munculnya komitmen organisasi karyawannya terutama karena karakteristik pemimpin yang peduli pada keberbedaan kemampuan karyawan. (Wijono, 2017).

Hasil penelitian ini sehalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Harapan, 2022); (Ariffudin et al., 2021);(Nurseha & Yusuf, 2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

#### **4.2.4.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Dari hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,290. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,000 < 0,05$ , berarti komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I Belawan Medan.

Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero), dimana dengan pegawai yang berkomitmen dengan tujuan organisasi akan merasa yakin dan percaya bahwa nilai-nilai dan tujuan organisasi sejalan dengan harapan pegawai sehingga pegawai tersebut akan puas atas apa yang diperolehnya.

Menurut (Cahyani et al., 2020) seseorang yang bergabung dengan organisasi tentunya membawa keinginan-keinginan, kebutuhan dan pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja baginya, dan bersama-sama dengan organisasinya berusaha mencapai tujuan bersama. Untuk dapat bekerja sama dan berprestasi kerja dengan baik, seorang karyawan harus mempunyai komitmen yang tinggi pada organisasinya. Karyawan yang berkomitmen dengan tujuan organisasi akan merasa yakin dan percaya bahwa nilai-nilai dan tujuan organisasi sejalan dengan harapan pegawai sehingga kinerja pegawai akan semakin baik. Untuk itu kejelasan tujuan dan kebijakan yang diterapkan oleh organisasi

merupakan faktor yang sangat penting dan perlu diterapkan dengan baik dan benar sehingga komitmen karyawan terhadap organisasi dapat semakin tumbuh sehingga pegawai tersebut akan bekerja dengan sungguh-sungguh.

Komitmen organisasi yakni adalah Janji (perjanjian/kontrak) untuk melakukan sesuatu. Janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita. Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang (Samsudin, 2006).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Putra et al., 2019); (Talumingan et al., 2021); (Hamsal, 2021) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

#### **4.2.4.4 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Organisasi**

Dari hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi mempunyai koefisien jalur sebesar 0,225. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,000 < 0,05$ , berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai melalui komitmen organisasi PT. Pelabuhan Indonesia I Belawan Medan.

Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai melalui komitmen organisasi pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I Belawan Medan, dimana pemimpin kantor PT. Pelabuhan Indonesia I Belawan Medan memberikan arahan serta mudah berbaur dengan pegawai dalam

memberikan perhatian terhadap pegawai maka pegawai tersebut akan lebih komit terhadap perusahaan, pegawai akan lebih menaati peraturan yang telah dibuat dengan demikian maka pegawai akan merasa puas atas apa yang dirasakan oleh pegawai tersebut.

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersisi banyak dimana dari sisi yang satu memuaskan dan dari sisi yang lain kurang memuaskan. Dengan kepuasan kerja seorang karyawan dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan (Elfrianto, 2016).

Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini terlihat dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. karena hal ini dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia lainnya (S. F. Harahap & Tirtayasa, 2020).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Utama & Surya, 2020) dan (Wahab, 2021) menjelaskan bahwa yang dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, ketika komitmen terhadap organisasi meningkat, niat karyawan untuk berhenti dari perusahaan akan menurun, sehingga dapat dikatakan komitmen karyawan pada organisasi memediasi kepuasan kerja.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan data yang diperoleh maupunn analisis data yang telah dilakukan serta pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan mengenai Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang dimediasi oleh Komitmen Pegawai PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Kantor Pusat Belawan sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan bahwa secara langsung motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I Belawan Medan.
2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan bahwa secara langsung motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I Belawan Medan.
3. Berdasarkan penelitian yang dilakukan bahwa secara langsung komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I Belawan Medan.
4. Berdasarkan penelitian yang dilakukan bahwa secara tidak langsung motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh komitmen organisasi pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I Belawan Medan.

#### **5.1 Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran-saran yang dapat diberikan pada penelitian ini antara lain:

1. Hendaknya pada masa yang akan datang pemimpin PT. Pelabuhan Indonesia I Belawan Medan, agar memperhatikan kesejahteraan para pegawai, memberikan pelatihan, memberikan penghargaan bagi yang memiliki kinerja bagus, memberikan kesempatan pendidikan lebih lanjut, promosi jabatan dan memberikan peluang untuk pengembangan karir.
2. Hendaknya pada masa yang akan datang pemimpin PT. Pelabuhan Indonesia I Belawan Medan, agar memberikan motivasi bagi pegawai agar semangat bekerja dan memiliki kreatif dalam bekerja.
3. Untuk peneliti selanjutnya sebaiknya menambah jumlah variabel independen yang masih berbasis pada sumberdaya manusia selain yang digunakan dalam penelitian ini dengan tetap berlandaskan pada penelitian selanjutnya.

## **5.2 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Dalam faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menggunakan motivasi kerja dan komitmen organisasi sedangkan masih banyak faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja
2. Adanya keterbatasan peneliti dalam memperoleh sampel yang peneliti hanya gunakan 68 orang responden sedangkan masih banyak pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I Belawan Medan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management*. Deepublish.
- Alisa, F. A. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Loyalitas (Studi Pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 32(2), 69–76.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (2009). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perdana Publishing.
- Ariffudin, R. I., Koiruman, M., & Rahayu, B. S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasional di PT Sari Warna Asli Garment Surakarta. *KELOLA : Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(1), 66–73.
- Arifin, M. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi terhadap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara). *EduTech : Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 87–98.
- Bukhari, B., & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3365>
- Deswarta, D. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dosen Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Uin Sultan Syarif Kasim Riau. *Jurnal Valuta*, 3(1), 19–39.
- Edalmen, E. & Isabella, J. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi. *Journal of Chemical Information and Modeling*, II(9), 450–460.
- Edgargus, E. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Para Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Statistik (Bapedas) di Kabupaten Nageko. *Jurnal Magister Manajemen*, 53(9), 1689–1699.
- Elfrianto, M. P. (2016). Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 46–58.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai* (1st ed.). Elmatara.

- Ghozali, I., & Latan, H. (2012). *Partial Least Square : Konsep, Teknik dan Aplikasi SmartPLS 2.0 M3*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J., Hult, G., Ringel, C., & Sartsedt, M. (2014). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Sage Publication Inc.
- Hamsal, U. I. R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja. *INVEST: Jurnal Inovasi Bisnis dan Akuntansi*, 2(1), 15–29.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Harahap, M. D., & Rudianto. (2021). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Metro Tv Sumut. *Communication Journal*, 4(1), 69–79. <https://doi.org/10.30596/persepsi.v>
- Harahap, D S, & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hasibuan, M. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hayati, R. R. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(2), 175–177.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Ilahi, D. K., & Mukzam, M. D. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional Studi Pada Karyawan PT. PLN Persero Distribusi Jawa Timur Area Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 44(1), 31–39.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *SiNTESA: Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 841–856.
- Juliandi, A., Irfan., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis (Konsep dan Aplikasi)*. Medan: UMSU PRESS.

- Katner, R. M. (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms of academy in utopian communities. *America Sociological Review*, 33(4), 499–517.
- Kusumastuti, I., Kurniawati, N., Satria, D, L., & Wicaksono, D. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Alumunium Di Yogyakarta. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen (REKOMEN)*, 3(1), 43–53. <https://doi.org/10.31002/rn.v3i1.1540>
- Ma'aruf, A. (2016). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Penerbit. Aswaja Pressindo.
- Mangkunegara, A. . A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Remaja Kosda Karya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Thomson Learning.
- Moorhead. (2013). *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nasution, M. D. T. P., Rossanty, Y., & Ario, F. (2018). *Riset Pemasaran: Smartpls-Sem* (Medan (ed.)). Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Nawawi, I. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. PT. Fajar Iterpratama Mandiri.
- Noor, A. (2013). *Management Event*. Alfabeta.
- Nurseha, N., & Yusuf, M. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Perusahaan Pada Mitra Pt.Pln (Persero) Ulp Kota Bima. *Jurnal Bina Manajemen*, 10(1), 272–284. <https://doi.org/10.52859/jbm.v10i1.169>
- Parmin, P. (2017). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Kabupaten Kebumen. *Fokus Bisnis : Media Pengkajian Manajemen*

*Dan Akuntansi*, 10(2), 1–16. <https://doi.org/10.32639/fokusbisnis.v10i2.139>

- Putra, R., Nyoto, S., & Wulandari, E. (2019). Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di Smk Negeri Kota Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 328–343.
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Rustiandi, Y., & Utami, E. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada lembaga penyiaran publik televisi republik indonesia stasiun kalimantan timur. *Borneo Student Research*, 2(2), 1296–1303.
- Sarippudin, J. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3(2), 1-20.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Kemasindo Cepat Nusantara Medan Jasman Saripuddin Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Rina Handayani Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 420–429.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima*. Refika Aditama.
- Septerina, S., & Irawati, R. (2018). Pengaruh Kompenasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT. Etowa Packaging Indonesia. *Journal of Applied Business Administration*, 2(1), 13–19.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Akasara.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. CV. Andi Offset.

- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Suparta, I. W., & Ardana, I. K. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pengembangan Pariwisata Indonesia Persero. *Jurnal Manajemen Unud*, 8(6), 344–347.
- Sutrisno, E. (2014). *Budaya Organisasi*. Kencana Pranada Media.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Dilkat, Promosi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116.
- Syardiansah, S., Mora, Z., & Safriani, S. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jupiis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 12(2), 438. <https://doi.org/10.24114/jupiis.v12i2.16771>
- Talumingan, G., Dotulong, L., & Lumintang, G. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe Selama Pandemi Covid-19. *Jurnal Riset, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(2), 222–231.
- Tanjung, H. (2019). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(2), 36–49.
- Tarigan, S. A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Marix Jaya Indomas Medan. *Jurnal Ilmiah Skylandsea*, 2(1), 123–129.
- Utama, I. W. B. S., & Surya, I. B. K. (2020). Peran Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(8), 3062-3081. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i08.p09>
- Wahab, W. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sucofindo Cabang Pekanbaru. *Industry and Higher Education*, 3(1), 1689–1699.
- Wahyuni, N. Wayan, S. A., Sitiari, N., Wayan., & Sari, I. M. (2021). *Kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan catatan sipil*.
- Wijono. S. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Kencana.