

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

a. Sejarah Berdirinya Koperasi Karyawan Pura Group Kabupaten Kudus

Nama Instansi : Koperasi Karyawan Pura Group
Tahun berdiri : 1984
No. Badan Hukum : Koperasi Karyawan
101144/BH/IV/1984
Kantor Pusat : Jl. Kresna Tanjung Karang,
Jati Telp/Fax (0291) 431834
Kudus

Koperasi Karyawan Pura Group, mulanya merupakan kegiatan simpan pinjam yang bergerak di lingkungan perusahaan, melihat kenyataan tersebut maka oleh pimpinan perusahaan pada saat itu dibentuklah wadah kegiatan tersebut yang akhirnya diberi nama KOPERASI KARYAWAN PURA GROUP, dengan badan hukum no. 10144/BH/VI bertanggal 24 September 1984. Dengan berdirinya koperasi, maka diharapkan berperan serta ikut meningkatkan kesejahteraan anggota (karyawan) perusahaan.

Koperasi Karyawan Pura Group dengan badan hukum no,10144/BH/VI bertanggal 24 September 1984 serta perubahan anggaran dasar no: 0144/BH/PAD/KWS.II/XII/1995 tertanggal 7 Desember 1995, di dalam gerak langkahnya selalu mengacu pada undang-undang, no: 25 tahun 1992 tentang perkoperasian Indonesia.

Selain bergerak dibidang simpan pinjam Koperasi Karyawan Pura Group juga memiliki usaha lain salah satunya ialah Mini Market.

Unit minimarket merupakan salah satu unit yang cukup besar yang dikelola oleh Koperasi Karyawan Pura Group. Dimana unit tersebut menyediakan berbagai macam kebutuhan sehari-hari tidak hanya untuk anggotanya saja tetapi juga untuk

masyarakat umum. Mini market Koperasi Karyawan Pura Group melayani pembelian dengan dua cara yaitu cara tunai maupun cara kredit. Pembelian secara tunai dapat dilakukan oleh masyarakat umum, sedangkan pembelian secara kredit dapat dilakukan oleh karyawan menjadi anggota Koperasi Karyawan Pura Group melayani dari jam 08.00 sampai 20.00 untuk hari senin sampai jum'at dan jam 08.00 sampai jam 17.00 untuk hari sabtu sedangkan hari minggu libur.

b. Tujuan Pendirian

Tujuan didirikannya koperasi ini adalah untuk :

- 1) Meningkatkan kesejahteraan dan taraf hidup anggota pada khususnya untuk masyarakat umum
- 2) Menjadi gerakan ekonomi rakyat serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional
- 3) Mewujudkan masyarakat adil, maju dan makmur
- 4) Memperbaiki kehidupan para anggota dan masyarakat dibidang ekonomi.

c. Jenis-jenis Bidang Usaha

1) Bidang Usaha Simpan Pinjam

Selama tahun 2018 ini koperasi telah berusaha untuk memenuhi kebutuhan anggota semaksimal mungkin khususnya di Unit Simpan pinjam.

a) Pinjaman anggota

Kopkar Pura Group dalam memberikan pinjaman uang dengan batasan / plafond sebagai berikut :

Bagi karyawan Harian dan Bulanan Tetap

- Pinjaman sesuai plafond sebesar Rp. 11.000.000,- (tanpa jaminan)
- Pinjaman diatas plafond sebesar Rp. 17.000.000.- dengan ketentuan sebagai berikut :

- Jaminan Kartu BPJS Ketenagakerjaan
- Masa kerja minimal 15 tahun

- Pinjaman diatas Rp. 17.000.000,- sampai dengan Rp. 22.000.000,- jaminan kartu BPJS Ketenagakerjaan + BPKB tahun 2010 ke atas (dinotariskan)
- Pinjaman diatas Rp. 22.000.000,- jaminan sertifikat tanah (dinotariskan)
- Pinjaman Rp. 60.000.000,- ke atas jaminan berupa sertifikat tanah (dinotariskan diikat secara APHT)

Adapun suku bunga yang diberlakukan sebagai berikut :

- 1) Jangka waktu angsuran sampai dengan 3 tahun
 - Suku bunga 1,4 % per bulan (menurun)
 - Suku bunga 0,77 % per bulan (flat)
- 2) Jangka waktu angsuran diatas 3 tahun sampai dengan 5 tahun
 - Suku bunga 1,45 % per bulan (menurun)
 - Suku bunga 0,8 % per bulan (flat)

Jumlah pinjaman tahun 2018 dibandingkan tahun 2017 :

- 1) Tahun 2017 Piutang Uang sebesar Rp. 67.184.363.788
- 2) Tahun 2017 Piutang Barang sebesar Rp. 2.403.055.924,-
- 3) Tahun 2018 Piutang Uang sebesar Rp. 70.825.821.591,-
- 4) Tahun 2018 Piutang Barang sebesar Rp. 3.793.853.899,-

Ada kenaikan 5,4 % untuk piutang uang, dan untuk piutang barang mengalami kenaikan sebesar 57,88%

Hal ini disebabkan karena adanya kenaikan terhadap minat anggota untuk berbelanja di Mini Market Pura Tanjung Mas terutama paket-paket sembako,

handphone dan barang-barang elektronik dengan harga yang kompetitif.

Pada tahun 2018 Bidang Usaha Simpan Pinjam juga melayani perpanjangan STNK kendaraan baik roda 2 maupun roda 4 bekerjasama dengan Samsat Kudus, maka untuk pusat di Tanjung Karang atau di Kopkar Pura Group Kawasan Terban dengan jadwal yang sudah ditentukan dari Samsat Kudus.

Bagi anggota yang ingin mengurus perpanjangan STNK dan tidak ada waktu luang serta bagi anggota yang BPKB nya bisa memanfaatkan program ini karena pengurusan perpanjangan bisa dilakukan oleh pihak Koperasi sekaligus pendanaannya secara kredit.

Bagi anggota yang membeli kapling kredit, Kopkar Pura Group pada tahun 2018 juga sudah melayani kredit untuk pembelian kapling dengan jangka waktu 6 hingga 7 tahun.

Unit Simpan Pinjam juga melayani pinjaman uang untuk pembelian kendaraan roda 2 (dua) maupun kendaraan roda 4 (empat) baru dengan jaminan BPKB nya apabila sudah jadi.

Pada tahun 2018 Kopkar Pura Group masih melayani pengurusan SIM C ataupun SIM A secara kolektif kepada anggota baik tunai maupun kredit.

Kopkar Pura Group melalui unit Simpan Pinjam melayani kredit kepada anggota dengan cara take over dari Bank (pengalihan kredit) ke kopkar Pura Group. Hal ini dimaksudkan agar pinjaman terpusat hanya di Kopkar Pura Group dan dengan harapan agar memperoleh SHU di akhir tahun buku.

Bagi anggota yang berkeinginan untuk membalik nama sertifikatnya atau menaikkan status sertifikatnya serta ingin proses pemecahan sertifikatnya Kopkar Pura Group juga sudah melayani untuk pendanaannya secara kredit dan pengurusan proses penyertifikatannya dengan bekerjasama dengan Notaris.

b) Simpanan Anggota

Pada kesempatan ini kami Pengurus mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada para penabung sukarela yang telah memberikan kepercayaan kepada pengurus, sehingga ada peningkatan yang cukup besar terhadap simpanan anggota.

Adapun simpanan anggota tahun 2017 sebesar Rp. 89.415.267.889,- dan tahun 2018 sebesar Rp. 110.014.656.893,- ada kenaikan sebesar 23,04 %.

Kami sampaikan apresiasi yang setinggi-tingginya kepada semua penabung yang tetap mempercayakan dananya disimpan di Koperasi hingga saat ini. Untuk itu pengurus serta segenap Karyawan Kopkar Pura Group berusaha dengan segenap daya upaya memegang amanah dan diharapkan dari simpanan tersebut akan membawa manfaat serta keberkahan sebagai modal usaha Kopkar Pura Group yang membawa hasil maksimal baik untuk penabung maupun anggota pada umumnya.

2) Bidang Usaha Pertokoan

Pada tahun 2018, usaha pertokoan mengalami kenaikan omset yang cukup signifikan sebesar 60% dibandingkan dengan tahun 2017, dikarenakan peningkatan partisipasi anggota maupun unit-unit Pura Group dalam

membeli barang-barang Mini Market Pura Tanjung Mas Pura Group.

Kepercayaan dan peran serta dari segenap anggota maupun unit-unit dalam ruang lingkup Pura Group sangat penting guna mendukung dan memajukan usaha pertokoan milik Kopkar Pura Group. Sampai saat ini Kopkar Pura Group masih melayani kebutuhan barang-barang untuk bahan bangunan, bahan pendukung produksi, alat-alat tulis dan perlengkapan kantor, serta masih melayani penjualan voucher belanja baik peorangan maupun untuk unit-unit sebagai hadiah kepada karyawannya dan juga melayani parcel lebaran kepada unit-unit yang dibutuhkan. Di tahun 2018 Mini Market Pura tanjung Mas juga menyediakan barang-barang elektronik untuk anggota dan unit Pura Group yang membutuhkan dengan harga yang bersaing dan banyak pilihan produk elektroniknya, seperti handphone, kulkas, Mesin Cuci, TV LED, Home Theater, Air Cooler dan AC dengan berbagai merk serta barang elektronik lainnya. Penjualan barang elektronik tersebut bekerjasama dengan pihak ektern yang terpercaya dan berkompeten sehingga diharapkan mampu memenuhi kebutuhan anggota dan tetap menjaga kualitas barang yang terjual.

Guna menarik minat pembeli, memberikan pelayanan dan harga terbaik, Mini Market Pura tanjung Mas juga masih mengadakan program barang-barang promo pada waktu-waktu tertentu serta pada akhir pekan (Jumat dan Sabtu).

3) Bidang usaha Lainnya

a) Penyewaan Asset Berupa : Truk/ Forklif/ Loader/ Mobil

Di tahun 2018 disamping usaa pokok, Kopkar Pura Group juga memiliki usaha lainnya berupapenyewaan asset seperti : forklift, truck, loader, dan mobil untuk unit-unit yang membutuhkan.

b) Bidang usaha PPOB

Koperasi telah bekerjasama dengan vendor luar dalam hal pelayanan pembayaran tagihan seperti : listrik, Telepon, PDAM, BPJS, hingga Pulsa Prabayar. Pada Periode Januari sampai dengan Desember 2018 telah melayani sebanyak 8778 pelanggan, atau rata-rata perbulan sebanyak 731 pelanggan. jumlah pelanggan tersebut masih kecil dibandingkan dengan jumlah anggota Kopkar Pura Group, sehingga diharapkan agar anggota koperasi untuk dapat membantu jalannya usaha tersebut dengan cara membayar tagihan di Mini Market Tanjung Mas Kopkar Pura.

c) Bidang usaha Pemasaran Kavling dan Pinjaman Pembangunan

- Koperasi karyawan Pura Group masih memasarkan kavling untuk anggota maupun umum dengan fasilitas yang baik dan lokasi yang strategis
- Melakukan peminjaman kredit dengan nominal tertentu untuk anggota yang akan melakukan pembangunan rumah maupun renova.

d. Bidang Organisasi

1) Keanggotaan

Keanggotaan Koperasi Karyawan Pura Group bersifat sukarela, dan berikut ini kami laporkan perkembangan anggota selama 2017 sebagai berikut :

- Jumlah anggota tahun 2017 : 5.825 orang
- Jumlah anggota tahun 2018 : 5.739 orang
- Ada penurunan anggota : 113 orang / 2%

2) Kepengurusan

Sesuai hasil pemilihan pengurus tahun 2015 yang lalu, maka terpilih kepengurusan dengan susunan sebagai berikut :

Ketua	: Sunarto dari Unit Rotogravure
Wakil Ketua	: Seco Jatmiko dari Unit PM 5/6
Sekretaris	: Setiyo Mahanaim dari Unit Bangunan
Bendahara	: Lilik Sulistiyawan dari Keuangan Group
Umum	: Tri Muntaryohadi dari Unit Offset

- a) Karyawan Koperasi
 - Karyawan Tetap : 48 orang
 - Karyawan Kontrak : 8 orang
 - Karyawan Outsourcing : 4 orang
 - Jumlah Karyawan Koperasi tahun 2018 : 54 orang

b) Kesejahteraan Sosial

Dalam usahanya koperasi tidak hanya memikirkan keuntungan saja tetapi koperasi juga memikirkan kesejahteraan anggota khususnya untuk anak anggota yang berprestasi disekolahnya. Berkaitan dengan program tersebut, maka koperasi telah memberikan beasiswa kepada putra putri anggota dengan syarat sebagai berikut :

- 1) Ranking I dan 1 kelas atau dengan nilai tersebut dibawah ini :
 - a) Tingkat SD nilai rata-rata raport minimal 9,3 atau IP 3,5
 - b) Tingkat SMP & SMA nilai rata-rata raport minimal 8,7 atau IP 3,35

2) Tingkat Perguruan Tinggi terdiri dari:

a) Fakultas Eksak IP semester minimal 3,5

b) Fakultas Non Eksak IP semester minimal 3,75

Selama tahun 2018 ini koperasi telah memberikan beasiswa kepada putra putri yang berprestasi sebagai berikut :

3) Tingkat SD, SMP, dan SMA

a) Anggota berstatus Borong/
Kontrak/ O : 18 orang

b) Anggota berstatus Harian :
26 orang

c) Anggota berstatus Bulanan :
246 orang

d) Jumlah :
286 orang

2. Gambaran Umum Subyek Penelitian

Sebagaimana dikemukakan di dalam bab III, pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan karyawan di Koperasi Karyawan Pura Group Kudus. Penentuan jenis populasi ini berdasarkan atas alasan bahwa yang akan di uji adalah potensi dan referensi serta perilaku karyawan Koperasi Karyawan Pura Group kudus. Sehingga data yang terkumpul bisa valid dan realibel. Dari 50 kuesioner yang peneliti sebarakan semuanya kembali kepada peneliti, sehingga data yang diolah dalam penelitian ini sebanyak 50 responden.

Analisis ini menggambarkan tentang karakteristik responden yang diteliti. Analisis karakteristik responden digunakan untuk memberikan gambaran responden, apakah karakteristik responden yang berbeda-beda mempunyai penilaian yang sama atau tidak. Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai karakteristik responden tersebut antara lain : jenis kelamin, usia, pendidikan, lama bekerja.

a) Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin responden, terdiri atas dua kelompok, yaitu responden laki-laki dan responden perempuan yang seluruhnya berjumlah 50 responden disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki – laki	21	42,0 %
Perempuan	29	58,0 %
Jumlah	50	100 %

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa dari 50 responden yang menjadi sampel responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 21 orang atau 42.0 %, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 29 orang atau 58,0 % dari keseluruhan responden

b) Usia Responden

Hasil penelitian terdapat empat kelompok responden, yaitu responden yang berusia 21-30 tahun, 31-40 tahun, 41- 50 tahun, dan 51 – 60 tahun yang seluruhnya berjumlah 50 responden yang disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
21 - 30 tahun	17	34,0 %
31 - 40 tahun	24	48,0 %
41 - 50 tahun	7	14,0 %
51- 60 tahun	2	4,0 %
Jumlah	50	100 %

Sumber : Data Primer yang di olah, 2019

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 50 responden yang menjadi sampel yang berusia antara 21- 30 tahun sebanyak 17 orang atau 34,0 %. Sedangkan mayoritas responden berusia 31 – 40 tahun sebanyak 24 orang atau 48,0

% dari keseluruhan jumlah sampel. Kemudian jumlah yang berusia 41-50 tahun sebanyak 7 orang atau 14,0 %. Dan yang berusia 51-60 tahun sebanyak 2 orang atau 4,0 %. Berdasarkan hasil tabel 4.2 menunjukkan bahwa karyawan Koperasi Karyawan (KopKar) Pura Group Kudus yang menjadi sampel penelitian mayoritas masih tergolong dalam usia produktif. Yaitu usia yang menunjukkan bahwa mereka sedang giat-giatnya bekerja mencari nafkah keluarga.

c) Pendidikan

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 50 responden diperoleh data tentang status pendidikan responden penelitian. Tabel 4.3 menunjukkan identitas responden berdasarkan status pendidikannya.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pendidikan

Jenjang	Jumlah	Persentase
MA/SMA/SMK	27	54,0 %
D3	2	4,0 %
S.1	21	42,0 %
Jumlah	50	100 %

Sumber : Data Primer yang di olah, 2019

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 50 responden yang menjadi sampel dari jenjang yang tempuh oleh responden. Dari jenjang MA/SMA/SMK sebanyak 27 orang atau 54,0 % dari total keseluruhan responden. Sedangkan jenjang D3 sebanyak 2 orang atau 4,0 %. Kemudian Jenjang S.1 sebanyak 21 orang atau 42,0 % dari total keseluruhan responden.

d) Lama Bekerja

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 50 responden diperoleh data tentang lama bekerja responden penelitian. Tabel 4.4

menunjukkan identitas responden berdasarkan lama bekerjanya.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
>5 tahun	36	72.0 %
<5 tahun	14	28,0 %
Jumlah	50	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 50 responden, terlihat bahwa responden yang menjadi karyawan di Kopkar Pura Group Kudus > 5 tahun sebanyak 36 responden atau 72,0 % dari total keseluruhan responden. Sedangkan sisanya adalah responden yang bekerja < 5 tahun sebanyak 14 responden atau 28,0 % dari total keseluruhan responden.

B. Deskripsi Data Penelitian

Fungsi analisis deskriptif adalah untuk memberikan gambaran umum tentang data yang telah diperoleh. Gambaran umum in bisa menjadi acuan untuk melihat karakteristik data yang yang kita peroleh. Statistik deskriptif leh berhubungan dengan pengumpulan data peringkasan data, serta penyajian hasil peringkasan tersebut. Berdasarkan tabel tersebut diketahui jumlah data yang diteliti sebanyak 50 observasi, dalam statistik deskriptif terdapat nilai minimum dan maksimum, nilai mean dari variabel-variabel yang diteliti. Tabel berikut ini merupakan analisis statistik deskriptif dari variabel penelitian yang meliputi, Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional (studi kasus di Koperasi Karyawan Pura Group Kudus).

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden

Varia bel	Ite m	S S	%	S	%	N	%	TS	%	ST S	%
Moti vasi kerja (X1)	X1 .1	1 6	32 %	3 0	60 %	4	8%	0	0%	0	0 %
	X1 .2	1 0	20 %	3 7	74 %	2	4%	1	2%	0	0 %
	X1 .3	1 0	20 %	3 1	62 %	9	18 %	0	0%	0	0 %
	X1 .4	6	12 %	3 0	60 %	1 4	28 %	0	0%	0	0 %
	X1 .5	2	4%	1 5	30 %	2 1	42 %	10	20 %	2	4 %
	X1 .6	1 8	36 %	2 5	50 %	7	14 %	0	0%	0	0 %
	X1 .7	2	4%	3 0	60 %	6	12 %	2	4%	0	0 %
Kepu asan kerja (X2)	X2 .1	4	8%	3 5	70 %	1 1	22 %	0	0%	0	0 %
	X2 .2	1 2	24 %	3 3	66 %	5	10 %	0	0%	0	0 %
	X2 .3	1 3	26 %	3 3	66 %	4	8%	0	0%	0	0 %
	X2 .4	6	12 %	3 0	60 %	1 4	28 %	0	0%	0	0 %
	X2 .5	2	4%	1 5	30 %	2 1	42 %	10	20 %	2	4 %
	X2 .6	1 6	32 %	2 8	56 %	5	10 %	1	2%	0	0 %
	X2 .7	2 0	40 %	2 9	58 %	1	2%	0	0%	0	0 %
Kom itme n Orga nisas ional (Y)	Y. 1	1 0	20 %	2 7	54 %	1 3	26 %	0	0%	0	0 %
	Y. 2	7	14 %	4 0	80 %	3	6%	0	0%	0	0 %
	Y. 3	8	16 %	2 8	56 %	1 3	26 %	1	2%	0	0 %
	Y. (Y)	1	22	2	44	1	32	1	2%	0	0

	4	1	%	2	%	6	%				%
	Y.	6	1%	2	52	1	30	2	4%	1	2
	5			6	%	5	%				%
	Y.	1	32	3	72	3	6%	0	0%	0	0
	6	6	%	1	%						%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

a. Variabel Motivasi kerja

Dari tabel 4.5 di atas, variabel motivasi kerja item 1 yaitu termotivasi terpenuhinya kebutuhan sehari-hari, menunjukkan bahwa responden lebih dominan menyatakan setuju yaitu sebanyak 30 orang (60%), sedangkan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang (32%), dan kemudian responden yang menjawab netral sebanyak 4 orang (8%) . Sehingga dapat dinyatakan bahwa responden dengan baik telah terpenuhinya kebutuhan sehari-hari.

Item 2 yaitu adanya keterampilan kerja, menunjukkan bahwa responden lebih dominan menyatakan setuju yaitu sebanyak 37 orang (74%), sedangkan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang (20%), kemudian responden yang menjawab netral sebanyak 2 orang (4%), dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang (2%). Sehingga dinyatakan bahwa responden dengan baik telah termotivasi adanya pelatihan keterampilan kerja.

Item 3 yaitu adanya promosi yang jelas, menunjukan bahwa responden lebih dominan menyatakan setuju sebanyak 31 orang (52%), sedangkan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang (20%), dan responden yang menjawab netral sebanyak 9 orang (18%). Sehingga dinyatakan bahwa responden dengan baik dengan adanya promosi yang jelas.

Item 4 yaitu mendapat pengakuan dari atasan, menunjukan bahwa responden lebih dominan menyatakan setuju sebanyak 30 orang (60%), sedangkan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (12%), kemudian responden yang menjawab netral sebanyak 14 orang (28%). Sehingga dinyatakan bahwa responden dengan baik karena mendapatkan pengakuan dari atasan.

Item 5 yaitu adanya pengembangan potensi kerja, menunjukkan bahwa responden lebih dominan menyatakan netral sebanyak 21 orang (42%) sedangkan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang (4%), kemudian responden yang menjawab netral 21 orang (42%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 10 orang (20%) dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2%). Sehingga dinyatakan bahwa responden tidak terlalu termotivasi dengan adanya pengembangan potensi kerja.

Item 6 yaitu memiliki tanggung jawab, menunjukkan bahwa responden lebih dominan menyatakan setuju sebanyak 25 orang (50%) sedangkan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang (36%), kemudian responden yang menjawab sebanyak netral 7 orang (14%). Sehingga dinyatakan bahwa responden dengan baik karena memiliki tanggung jawab di organisasinya

Item 7 yaitu mendapat penghargaan dari pimpinan, menunjukkan bahwa responden lebih dominan menyatakan setuju sebanyak 30 orang (60%), sedangkan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang (4%), kemudian yang menjawab netral sebanyak 6 orang (12%), dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (4%). Sehingga dinyatakan bahwa responden dengan baik karena usaha yang dikerjakan mendapatkan penghargaan dari pimpinan.

b. Variabel Kepuasan kerja

Dari tabel 4.5 di atas, variabel Kepuasan Kerja item 1 yaitu dengan pekerjaan yang digeluti, menunjukkan bahwa responden lebih dominan menyatakan setuju yaitu sebanyak 35 orang (70%), sedangkan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang (8%), sedangkan responden yang menjawab netral sebanyak 11 orang (22%). Sehingga dapat dinyatakan bahwa responden dengan baik yang telah dikerjakan

Item 2 yaitu fasilitas yang tersedia, menunjukkan bahwa responden lebih dominan menyatakan setuju yaitu

sebanyak 33 orang (66%), sedangkan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang (24%), kemudian yang menjawab netral sebanyak 5 orang (10%). Sehingga dinyatakan bahwa responden dengan baik telah merasakan kenyamanan dengan fasilitas yang tersedia

Item 3 yaitu lingkungan yang kondusif dan harmonis, menunjukkan bahwa responden lebih dominan menyatakan setuju sebanyak 33 orang (66%), sedangkan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang (26%), kemudian yang menjawab netral sebanyak 4 orang (8%). Sehingga dinyatakan bahwa responden dengan baik dengan lingkungan yang kondusif dan harmonis

Item 4 yaitu gaji yang sesuai, menunjukkan bahwa responden lebih dominan menyatakan setuju sebanyak 30 orang (60%), sedangkan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang (8%), kemudian yang menjawab netral sebanyak 14 orang (28%). Sehingga dinyatakan bahwa responden dengan baik karena mendapatkan gaji yang sesuai dengan apa yang dikerjakan.

Item 5 yaitu pengawasan tidak terlalu ketat, menunjukkan bahwa responden lebih dominan menyatakan netral sebanyak 15 orang (30%), sedangkan yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang (4%), kemudian responden yang menjawab netral sebanyak 21 orang (42%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 10 orang (20%) dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (4%). Sehingga dinyatakan bahwa responden tidak terlalu termotivasi dengan adanya pengawasan tidak terlalu ketat.

Item 6 yaitu jaminan kerja yang disediakan, menunjukkan bahwa responden lebih dominan menyatakan setuju sebanyak 28 orang (56%), sedangkan yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang (32%), kemudian yang menjawab netral sebanyak 5 orang (10%), dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang (2%). Sehingga dinyatakan bahwa responden dengan baik karena mendapat jaminan kerja yang disediakan.

Item 7 yaitu rekan kerja, menunjukkan bahwa responden lebih dominan menyatakan setuju sebanyak 29

orang (58%), sedangkan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang (40%), kemudian responden yang menjawab netral sebanyak 1 orang (2%). Sehingga dinyatakan bahwa responden dengan baik karena memiliki rekan kerja yang mau diajak bekerja sama.

c. Variabel Komitmen Organisasional

Dari tabel 4.5 di atas, variabel Komitmen Organisasional item 1 yaitu bangga dan senang dengan organisasi, menunjukkan bahwa responden lebih dominan menyatakan setuju yaitu sebanyak 27 orang (54%), sedangkan yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang (20%), kemudian yang menjawab netral sebanyak 13 orang (26%). Sehingga dapat dinyatakan bahwa responden dengan baik dan merasa bangga dengan organisasinya.

Item 2 yaitu merasa memiliki, menunjukkan bahwa responden lebih dominan menyatakan setuju yaitu sebanyak 40 orang (80 %), sedangkan yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang (14%), kemudian yang menjawab netral sebanyak 3 orang (6%). Sehingga dinyatakan bahwa responden dengan baik karena merasa ikut memiliki.

Item 3 yaitu loyalitas yang tinggi, menunjukan bahwa responden lebih dominan menyatakan setuju sebanyak 28 orang (56%), sedangkan yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang (16%), kemudian yang menjawab netral sebanyak 13 orang (26%), dan yang menjawab tidak setuju 1 orang (2%). Sehingga dinyatakan bahwa responden dengan baik dengan adanya loyalitas yang tinggi terhadap organisasi

Item 4 yaitu memiliki kepercayaan menunjukan bahwa responden lebih dominan menyatakan setuju sebanyak 22 orang (44%), sedangkan yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang (22%), kemudian yang menjawab netral sebanyak 16 orang (32%), dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang (2%). Sehingga dinyatakan bahwa responden dengan baik karena memiliki kepercayaan dan karyawan akan sukses dikemudian hari.

Item 5 yaitu mensukseskan agar lebih maju, menunjukkan bahwa responden lebih dominan menyatakan setuju sebanyak 26 orang (52%)sedangkan yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (13%), kemudian yang menjawab netral sebanyak 15 orang (30%), responden yang menjawab tidak setuju 2 orang (4%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2%). Sehingga dinyatakan bahwa responden ingin mensukseskan agar organisasinya maju.

Item 6 yaitu kemauan, tanggung jawab, menunjukkan bahwa responden lebih dominan menyatakan setuju sebanyak 31 orang (62%), sedangkan yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang (32%), dan yang netral sebanyak 3 orang (6%). Sehingga dinyatakan bahwa responden dengan baik karena memiliki kemauan tanggung jawab di organisasinya.

C. Analisis Data

1. Uji Instrumen Penelitian
 - a. Uji Validitas Intrumen

Penerapan uji ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah alat pengumpulan data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala tertentu dan sekelompok parsial, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Uji keandalan dilakukan terhadap pertanyaan-pertanyaan yang sudah valid untuk mengetahui hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran kembali, terhadap gejala yang sama. Uji validitas dan reabilitas dilakukan dengan batuan program SPSS yang hasilnya tepat disederhanakan sebagai berikut:

1) Variabel Motivasi Kerja (X1)

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas (X1)

No. Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Q1	0,449	0,279	Valid
Q2	0,637	0,279	Valid
Q3	0,457	0,279	Valid
Q4	0,699	0,279	Valid
Q5	0,681	0,279	Valid
Q6	0,599	0,279	Valid
Q7	0,419	0,279	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Untuk tingkat validitas, dilakukan uji signifikan dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel untuk *Degree of freedom* (df) = n. dalam hal ini adalah sampel yang diuji coba. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung 30 alpha 0.05 didapat r tabel . Jika r hitung (untuk r hitung tiap butir dapat dilihat pada kolom *pearson correlation*) lebih besar r tabel dan nilai r positif. Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut, pada variabel Motivasi Kerja yang terdiri dari 7 pertanyaan semua itemnya valid. Dengan demikian maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

2) Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas (X2)

No. Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Q1	0,449	0,279	Valid
Q2	0,838	0,279	Valid
Q3	0,601	0,279	Valid
Q4	0,601	0,279	Valid
Q5	0,424	0,279	Valid
Q6	0,432	0,279	Valid
Q7	0,654	0,279	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Untuk tingkat validitas, dilakukan uji signifikan dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel untuk *Degree of freedom* (df) = n. dalam hal ini adalah sampel yang diuji coba. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung 30 alpha 0.05 didapat r tabel . Jika r hitung (untuk r hitung tiap butir dapat dilihat pada kolom *pearson correlation*) lebih besar r tabel dan nilai r positif. Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut, pada variabel Kepuasan Kerja yang terdiri dari 6 pertanyaan semua itemnya valid. Dengan demikian maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

3) Variabel Komitmen Organisasional (Y)

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas (Y)

No. Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Q1	0,474	0,279	Valid
Q2	0,392	0,279	Valid
Q3	0,748	0,279	Valid
Q4	0,789	0,279	Valid
Q5	0,662	0,279	Valid
Q6	0,557	0,279	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Untuk tingkat validitas, dilakukan uji signifikan dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel untuk *Degree of freedom* (df) = n. dalam hal ini adalah sampel yang diuji coba. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung 30 alpha 0.05 didapat r tabel . Jika r hitung (untuk r hitung tiap butir dapat dilihat pada kolom *pearson correlation*) lebih besar r tabel dan nilai r positif. Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut, pada variabel Komitmen Organisasional yang terdiri dari 5 pertanyaan semua itemnya valid. Dengan demikian maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya

b. Uji Reliabilitas

Uji Reabilitas selanjutnya pengukuran keandalan suatu kuesioner yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran konsisten atau terhindar dari bias. Reabilitas menunjukkan kestabilan dan konsistensi alat ukur untuk menilai goodness of measure. Pengukuran reabilitas menggunakan koefisien Alpha Cronbach, apabila > 0,60 maka instrument dikatakan handal. Berikut hasil pengujian reabilitas.

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reability Coefficiens	r-Alpha	Keterangan
Motivasi kerja (X1)	8 item	0,730	Reliabel
Kepuasan kerja (X2)	8 item	0,689	Reliabel
Komitmen Organisasional (Y)	7 item	0,728	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki Alpha Cronbach $> 0,60$, dengan demikian semua variabel (X1, X2, dan Y) dapat dikatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah suatu data dapat dianalisa lebih lanjut diperlukan suatu uji asumsi klasik agar hasil dari analisa nantinya efisien dan tidak bias. Adapun kriteria pengujian tersebut sebagai berikut:

a. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas terdapat hubungan atau saling berkorelasi. Cara yang dipakai untuk mendeteksi gejala Multikolinieritas adalah dengan melihat VIF (variance inflation factors), jika nilai VIF kurang dari angka 10, maka tidak terja multikolinieritas.

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Konstanta
Tolerance	.981
VIF	1.020

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

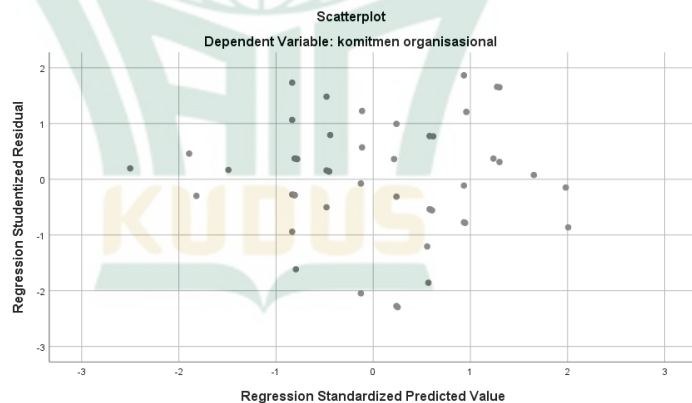
Hasil pengujian multikolinieritas tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas pada semua variabel penjelas model regresi yang digunakan yaitu motivasi Kerja (X1), dan

Kepuasan Kerja (X2), karena semua nilai VIF kurang dari angka 10. Berdasarkan hasil pengujian yang tercermin dalam tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas, artinya tidak terjadi hubungan linier antara variabel bebas yang digunakan dalam model regresi.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara untuk mengetahui terjadi heteroskedastisitas atau tidak yaitu dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Tidak terjadi heteroskedastisitas yaitu apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y

Gambar 4.1
Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan grafik scatterplot seperti lampiran menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar secara acak yang tersebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi

pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, terhadap komitmen organisasional (studi kasus di Koperasi Karyawan Pura Group Kudus).

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4.11
Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R square	Adjusted R square	Std. Error of the Estimate	Durbin – Watson
1	.550 _a	.303	.273	1.546	1.704

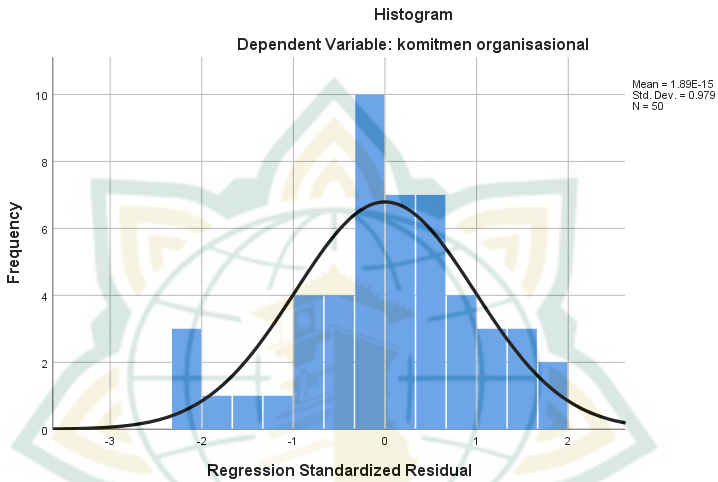
Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Pengujian ini digunakan untuk menguji suatu model apakah variabel pengganggu masing-masing variabel bebas saling memengaruhi, untuk mengetahui apakah model regresi mengandung autokorelasi dapat digunakan pendekatan Durbin-Watson sebesar 1.704 dikarenakan nilai berada diantara -2 sampai 2, maka sesuai kaidah pengambilan keputusan disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi positif maupun negatif pada model regresi.

d. Uji Normalitas

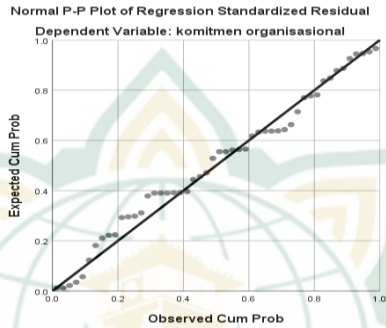
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Berdasarkan normal probability plot pada gambar tersebut menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi klasik.

Gambar 4.2
Hitogram



Berdasarkan gambar 1.2 diatas, dapat dilihat bahwa data menyebar disekitas garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal pada grafik histogram, hal ini menunjukkan bahwa pola distribusi normal. Jadi dapat disimpulkan bahwa berdasrkan grafik P-P plot model regresi memenuhi asumsi klasik

Gambar 4.3
Hasil Uji Normalitas



3. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel atau dengan variabel yang lain. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen (motivasi kerja dan kepuasan kerja) dan satu variabel dependen (komitmen organisasional) sehingga menggunakan analisis regresi linier berganda. Dari hasil analisis regresi linier berganda, dapat diperoleh persamaan sebagai berikut

Tabel 4.12
Hasil Regresi Linier Berganda
Coefficient

Model	Unstandar dized Coefficient		Stan dard ized Coef ficie nt Beta	T	Sig	Collinerity Statistic	
	Bet a	Std. Erro r				toler ance	VIF
1Constant	4.3 97	4.55 1		.9 9 6	.33 9		
Motivasi	.34 0	.114	.366	2. 9 7 5	.00 5	.981	1.02 0
Kepuasan	.35 3	.093	.465	3. 7 8 1	.00 0	.981	1.02 0

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

$$Y = 4.397 + 0,340 X_1 + 0,353 X_2 + e$$

Berdasarkan nilai koefisien nilai regresi dari variabel-variabel yang mempengaruhi komitmen organisasional karyawan di Koperasi Pura group Kudus dengan menggunakan nilai signifikansi α 0,05 dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a) Nilai konstanta dari hasil penelitian menunjukkan nilai yang positif yaitu sebesar 4,397 dapat diartikan bahwa jika ada pengaruh variabel bebas seperti motivasi kerja dan kepuasan kerja maka variabel terikat komitmen organisasional sudah memiliki pengaruh sendiri sebesar 4,397
- b) Variabel motivasi kerja (X1) mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasional (Y), dengan koefisien regresi sebesar 0,340, artinya variabel

motivasi kerja (X1) tidak mempunyai pengaruh dengan komitmen Organisasional (Y) akan naik sebesar 0,340. Dan apabila variabel motivasi kerja (X1) naik 1 satuan maka komitmen organisasional (Y) akan turun sebesar 0,340.

- c) Variabel kepuasan kerja (X2) mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasional (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,353. Artinya variabel kepuasan kerja (X2) mempunyai pengaruh yang searah dengan komitmen Organisasional (Y), apabila variabel kepuasan kerja (X2) naik 1 satuan maka komitmen Organisasional (Y) akan naik sebesar 0,353 dan apabila variabel Kepuasan kerja (X2) turun 1 satuan maka komitmen organisasional (Y) akan turun sebesar 0,353.
 - d) Koefisien e atau error menunjukkan bahwa terdapat variabel lain yang mempengaruhi komitmen organisasional karyawan yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.
 - e) Implikasi penelitian yang bisa di ambil bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh terhadap Komitmen organisasional namun variabel yang memiliki pengaruh lebih besar adalah kepuasan kerja, sehingga bagi pihak di Koperasi karyawan Pura Group Kudus diharapkan mampu menerapkan kepuasan kerja kepada karyawan.
4. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk memperkirakan atau meramalkan nilai variabel dependen (Y), perlu dilakukan perhitungan variabel-variabel lain yang ikut memengaruhi Y. dengan demikian antara variabel baik dependen dan independent tentunya mempunyai hubungan atau korelasi.. dalam penelitian ini variabel dependen atau terikat (Y) adalah komitmen organisasional karyawan di koperasi karyawan Pura Group Kudus, selanjutnya variabel independen atau bebas adalah motivasi kerja dan Kepuasan kerja. Hasil analisis korelasi dan regresi berganda dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R square	Adjusted R square	Std. Error of the Estimed	Durbin – Watson
1	.550 ^a	.303	.273	1.546	1.704

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Besarnya korelasi atau hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dapat dilihat menggunakan nilai pada kolom R. berdasarkan penelitian dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar $R = 0,550^a$, hal ini mengindikasikan bahwa variabel bebas motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan terhadap variabel terikat komitmen organisasional (Y)

5. Uji t Parsial

Dalam rangka pengujian hipotesis bahwa variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasional (Y) digunakan uji t. dari tabel berikut hasil persamaan regresi pada variabel-variabel penelitian akan diperlihatkan satu persatu dengan memperlihatkan t_{hitung} dari olah data SPSS.

Tabel 4.14
Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Nilai Sig	Kaidah	Interpretasi
Motivasi Kerja (X1)	2.975	2,012	.005	0,05	Berpengaruh
Kepuasan Kerja (X2)	3.781	2,012	.000	0,05	Berpengaruh

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

a. Motivasi Kerja

Dengan pengujian dua sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0.5$ dan dengan derajat

kebebasan $df (n-k-1) = 50-2-1 = 47$ diperoleh t tabel = 2,012. Hasil perhitungan pada regresi berganda di peroleh thitung nilai thitung sebesar 2.975. Dengan demikian thitung lebih besar dari pada ttabel ($2.975 > 2,012$), seperti terlihat pada tabel diatas. Dengan demikian thitung berada pada daerah H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga H_1 diterima yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi kerja terhadap Komitmen Organisasional karyawan di Koperasi karyawan Pura Group Kudus.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap komitmen organisasional di Koperasi Karyawan Pura Group Kudus karena memperoleh hasil uji t hitung sebesar 2.975 dan t tabel sebesar 2,012, dengan tingkat signifikan sebesar 0,005. Nilai signifikan lebih besar dari 0,05 ($0,005 < 0,05$). Hal menyatakan bahwa setiap karyawan memiliki komitmen organisasional dalam melaksanakan pekerjaan mereka maka akan meningkatkan tingkat komitmen organisasional dalam bekerja.

b. Kepuasan Kerja

Dengan pengujian dua sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0.5$ dan dengan derajat kebebasan $df (n-k-1) = 50-2-1 = 47$ diperoleh t tabel = 2,012. Hasil perhitungan pada regresi berganda di peroleh thitung nilai thitung sebesar 3.781 Dengan demikian thitung lebih besar dari pada ttabel ($3.781 > 2,012$), seperti terlihat pada tabel diatas. Dengan demikian thitung berada pada daerah H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga H_1 diterima yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional karyawan di Koperasi karyawan Pura Group Kudus

Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional di Koperasi Karyawan Pura Group Kudus memperoleh hasil uji t hitung sebesar 3.781 dan t tabel sebesar 2,012 dengan tingkat signifikan sebesar

0,000. Nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional kerja karyawan yang dilihat dari gaji, rekan kerja, lingkungan kerja, segi pengawasan dalam bekerja karena secara umum rancangan pekerjaan yang baik dan tepat akan berakibat pada tingkat komitmen organisasional karyawan yang tinggi di Koperasi Karyawan Pura Group Kudus.

6. Uji F

Langkah pertama yaitu merumuskan hipotesis yaitu diduga terdapat motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan. Langkah kedua menentukan besarnya F tabel dengan ukuran sampel. Dimana $dk \text{ pembilang} = \text{jumlah variabel} = 2$ $dk \text{ penyebut} = \text{jumlah sampel} = 50$ dan nilai $\alpha = 0,05$, sehingga didapat F tabel = n, seperti pada tabel berikut :

Tabel 4.15

Hasil Uji F

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	48.781	2	24.390	10.024	.000 ^b
Residual	112.339	47	2.390		
Total	161.120	49			

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Dengan pengujian hipotesis yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0,05$ dan dengan derajat kebebasan $dk (n-2) = 50-2 = 48$ diperoleh F tabel = 3,19. Hasil pengujian hipotesis secara simultan adalah analisis uji F didapat F_{hitung} sebesar 10.024 dengan tingkat probabilitas 0,000 (signifikansi). Probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 dan F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($10.024 > 3,19$) maka, model regresi dapat dipergunakan untuk memprediksi komitmen organisasional dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasional.

D. Pembahasan

1. Variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Komitmen Organisasional (Y)

Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi seberapa kebutuhan individual. Kebutuhan terjadi apabila tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan apa yang diharapkan, motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.¹

Dengan pengujian dua sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0.5$ dan dengan derajat kebebasan $df (n-k-1) = 50-2-1 = 47$ diperoleh t tabel = 2,012. Hasil perhitungan pada regresi berganda di peroleh thitung nilai thitung sebesar 2.975. Dengan demikian thitung lebih besar dari pada ttabel ($2.975 > 2,012$), seperti terlihat pada tabel diatas. Dengan demikian thitung berada pada daerah H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga H_1 diterima yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi kerja terhadap Komitmen Organisasional karyawan di Koperasi karyawan Pura Group Kudus.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap komitmen organisasional di Koperasi Karyawan Pura Group Kudus karena memperoleh hasil uji t hitung sebesar 2.975 dan t tabel sebesar 2,012, dengan tingkat signifikan sebesar 0,005. Nilai signifikan lebih besar dari 0,05 ($0,005 < 0,05$). Hal menyatakan bahwa setiap karyawan memiliki komitmen organisasional dalam melaksanakan pekerjaan mereka maka akan meningkatkan tingkat komitmen organisasional dalam bekerja.

¹ Maju Siregar, *Pengaruh Motivasi kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Kepala Sekolah Menengah Pertama Di Kota Medan*, Wahana Inovasi, Volume 7 Nomor 1, Politeknik Ganesha, 2018.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Siburian, Tiur Asi dengan judul Penelitian sebelumnya Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Berprestasi Terhadap Komitmen Organisasi Guru SMA Negeri di Kabupaten Humbang Hasundutan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional.

2. Variabel Kepuasan Kerja (X2) terhadap Komitmen Organisasional (Y)

Kepuasan kerja adalah ketika seseorang memutuskan untuk bergabung dalam suatu organisasi atau perusahaan, ia membawa seperangkat keinginan, kebutuhan hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja dalam mewujudkan impian yang dicapai.²

Dengan pengujian dua sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0.5$ dan dengan derajat kebebasan $df (n-k-1) = 50-2-1 = 47$ diperoleh t tabel = 2,012. Hasil perhitungan pada regresi berganda di peroleh thitung nilai thitung sebesar 3.781 Dengan demikian thitung lebih besar dari pada ttabel ($3.781 > 2,012$), seperti terlihat pada tabel diatas. Dengan demikian thitung berada pada daerah H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga H_1 diterima yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional karyawan di Koperasi karyawan Pura Group Kudus

Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional di Koperasi Karyawan Pura Group Kudus memperoleh hasil uji t hitung sebesar 3.781 dan t tabel sebesar 2,012, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hasil penelitian

² Eka Mariyanti, *Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada Perawat Rumah Sakit di Kota Padang)*, Jurnal KomtekInfo Volume 1 Nomer 1, fakultas Ilmu Komputer, 2014.

menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional kerja karyawan yang dilihat dari gaji, rekan kerja, lingkungan kerja, segi pengawasan dalam bekerja karena secara umum rancangan pekerjaan yang baik dan tepat akan berakibat pada tingkat komitmen organisasional karyawan yang tinggi di Koperasi Karyawan Pura Group Kudus

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Jadongan Sijabat dengan Judul Penelitian sebelumnya Jurnal pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan keinginan untuk pindah, Visi. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap *Komitmen Organisasional*

3. Variabel Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Komitmen Organisasional (Y)

Komitmen organisasi merupakan sikap karyawan yang merefleksikan loyalitas pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.³

Besarnya korelasi atau hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dapat dilihat menggunakan pada kolom R. berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar $r = 0,550^a$, hal ini mengindikasikan bahwa variabel bebas motivasi kerja (X1), kepuasan kerja (X2), memiliki hubungan terhadap komitmen organisasional (Y). adapun hubungan yang terjadi adalah positif searah dengan tingkat hubungan yang cukup.

Dengan pengujian hipotesis yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0,05$ dan dengan derajat kebebasan $df (n-k) = 50-2 = 48$ diperoleh F tabel = 3,19.

³ Maju Siregar, *Pengaruh Motivasi kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Kepala Sekolah Menengah Pertama Di Kota Medan*, Wahana Inovasi, Volume 7 Nomor 1, Politeknik Ganesha, 2018.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan adalah analisis uji F didapat F_{hitung} sebesar 10.024 dengan tingkat probabilitas 0,000 (signifikansi). Probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 dan F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($10.024 > 3,19$) maka, model regresi dapat dipergunakan untuk memprediksi komitmen organisasional dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasional.

. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Suwardi dan Joko Utomo dengan judul penelitian sebelumnya menunjukkan Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai (studi pada pegawai setda Kabupaten Pati). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap *Komitmen Organisasional*