

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KOMITMEN KERJA DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi pada Karyawan LazisMu Kebumen)**

SKRIPSI



Disusun Oleh :

**Nama Mahasiswa : Sukirno
N.I.M. : 185503431
Program Studi : Manajemen S1**

**UNIVERSITAS PUTRA BANGSA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S-1)
KEBUMEN
2023**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KOMITMEN KERJA DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi pada Karyawan LazisMu Kebumen)**

SKRIPSI

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar
Sarjana Strata-1 di Program Studi Manajemen Universitas Putra Bangsa



Disusun Oleh :

Nama Mahasiswa : Sukirno
N.I.M. : 185503431
Program Studi : Manajemen S1

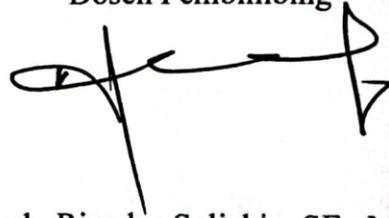
UNIVERSITAS PUTRA BANGSA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S-1)
KEBUMEN
2023

HALAMAN PERSETUJUAN
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP
KOMITMEN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING
(Studi pada Karyawan LazizMu Kebumen)

Disusun Oleh:

Nama : Sukirno
NIM : 185503431
Program Studi : Manajemen S1

Kebumen, Juli 2023
Telah disetujui oleh
Dosen Pembimbing



Much. Riyadus Solichin, SE., MM

PENGESAHAN

Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Universitas Putra Bangsa dan diterima untuk memenuhi sebagian
dari syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M.)

Kebumen, 29 Agustus 2023

Disusun oleh

Nama Mahasiswa : Sukirno
N.I.M : 185503431
Program Studi : Manajemen S1

Tim Penguji Skripsi

Ketua

SNA

Dr. Siti Nur Azizah, S.E., M.M.

Anggota



Dr. Irfan Helmi, S.E., M.M.

Anggota



Nur Khasanah, S.E., M.Si., M.M.

Mengesahkan,

Universitas Putra Bangsa

Ketua Program Studi Manajemen



Parmin S.E., M.M.

NIDN: 0624128001

HALAMAN BEBAS PLAGIARISME

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi tidak terdapat karya yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar, saya akan sanggup menerima hukum/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Kebumen, Juli 2023
Penulis



Sukirno

HALAMAN MOTTO

“Ubah pikiranmu dan kau dapat mengubah duniamu.”

Norman Vincent Peale

**“Jika kamu ingin hidup bahagia, terikatlah pada tujuan, bukan orang atau
benda.”**

Albert Einstein

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan untuk:

1. Ayah dan Ibu tersayang yang telah mendo'akan dan memberikan kasih sayang dengan segala perngorbanannya
2. Keluarga yang selalu memberikan semangat dan dukungan
3. Teman-teman kerja terdekat yang telah memberikan banyak bantuan, motivasi dan masukan
4. Teman-teman kuliah Universitas Putra Bangsa kelas karyawan yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu
5. Seluruh *civitas akademika* Universitas Putra Bangsa Kebumen dan pembaca yang budiman.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan komunikasi terhadap komitmen kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan LazisMu Kebumen. Responden pada penelitian ini adalah karyawan LazisMu Kebumen yang berjumlah 40 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistika dengan bantuan program SPSS 22. Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas uji reliabilitas dan uji mediasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan komitmen kerja. Komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan komitmen kerja. Kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara motivasi kerja dan komitmen kerja. Kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara komunikasi dan komitmen kerja pada karyawan LazisMu Kebumen.

Kata kunci: motivasi kerja, komunikasi, kepuasan kerja, komitmen kerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the effect of work motivation and communication on work commitment and job satisfaction as an intervening variable for LazisMu Kebumen employees. Respondents in this study were 40 employees of LazisMu Kebumen. This study used descriptive and statistical analysis methods with the help of the SPSS 22 program. The statistical analysis used in this study was the validity test of the reliability test and the mediation test. The results of this study indicate that work motivation influences job satisfaction and work commitment. Communication affects job satisfaction and work commitment. Job satisfaction not mediates the relationship between work motivation and work commitment. Job satisfaction not mediates the relationship between communication and work commitment among LazisMu Kebumen employees.

Keywords: work motivation, communication, job satisfaction, work commitment

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum wr. wb.

Segala puji bagi penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Terhadap Komitmen Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan LazisMu Kebumen)."

Tersusunnya skripsi ini tidak lepas dari peran semua pihak yang telah membantu penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Much. Riyadus Solichin, SE., MM selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing memberikan kesempatan dan saran kepada penulis.
2. Seluruh Dosen dan *civitas akademika* yang telah membantu dalam proses data yang dibutuhkan
3. Semua pihak yang telah membantu penulis menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat penulis tuliskan satu persatu.

Penulis berharap semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi penulis pada khususnya bagi pembaca atau *civitas akademika* pada umumnya.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Kebumen, Juli 2023

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN	iv
PENGESAHAN BEBAS PLAGIARISME	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
ABSTRAKSI	viii
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Batasan Masalah.....	6
1.4. Tujuan Penelitian.....	8
1.5. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II LANDASAN TEORI	11
2.1 Landasan Teori.....	11
2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	11
2.1.2 Pengertian Komunikasi	14
2.1.3 Pengertian Komitmen Kerja.....	18
2.1.4 Pengertian Kepuasan Kerja	24
2.2 Penelitian Terdahulu	27
2.3 Hubungan Antar Variabel	29
2.4 Model Penelitian	33
2.5 Hipotesis.....	34
BAB III METODE PENELITIAN	35
3.1 Obyek dan Subyek Penelitian	35

3.1.1	Obyek Penelitian	35
3.1.2	Subyek Penelitian	35
3.2	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	35
3.2.1	Variabel penelitian.....	35
3.2.2	Definisi Operasional Variabel	36
3.3	Instrumen atau Alat Pengumpulan Data.....	40
3.4	Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.4.1	Data	41
3.4.2	Teknik Pengumpulan Data	43
3.5	Populasi dan Sampel Penelitian	44
3.5.1	Populasi Penelitian	44
3.5.2	Sampel Penelitian	44
3.6	Teknik Analisis Data	44
3.6.1	Analisis Deskriptif.....	45
3.6.2	Analisis Statistik.....	45
1.	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	46
2.	Uji Asumsi Klasik	48
3.	Pengujian Hipotesis	51
4.	Analisis Korelasi	52
5.	Analisis Jalur	53
6.	<i>Sobel test</i>	56
BAB IV	ANALISIS DAN PEMBAHASAN	59
4.1	Gambaran Umum	59
4.1.1	Gambaran Umum	59
4.1.2	Struktur Organisasi LazisMu.....	61
4.1.3	Visi, Misi, Prinsip dan Tujuan.....	61
4.2	Analisis Deskriptif.....	64
4.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	64
4.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	64
4.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	65
4.2.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	66
4.3	Analisis Statistik.....	67

4.3.1 Uji Validitas	67
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	67
4.3.3 Uji Asumsi Klasik	69
4.3.4 Analisis Jalur	74
4.4 Pembahasan.....	83
BAB V SIMPULAN	88
5.1 Simpulan.....	88
5.2 Keterbatasan	89
5.3 Implikasi.....	89
5.3.1 Implikasi Praktis.....	90
5.3.2 Implikasi Teoritis	80
DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel II.1	Penelitian Terdahulu.....	27
Tabel III.1	Indikator dan Distribusi Kuesioner Motivasi Kerja	37
Tabel III.2	Indikator dan Distribusi Kuesioner Komunikasi.....	38
Tabel III.3	Indikator dan Distribusi Kuesioner Komitmen Kerja	39
Tabel III.4	Indikator dan Distribusi Kuesioner Kepuasan Kerja.....	40
Tabel IV.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	64
Tabel IV.2	Responden Berdasarkan Usia	65
Tabel IV.3	Responden Berdasarkan Pendidikan.....	65
Tabel IV.4	Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	66
Tabel IV.5	Uji Validitas Motivasi Kerja	67
Tabel IV.6	Uji Validitas Komunikasi	67
Tabel IV.7	Uji Validitas Kepuasan Kerja	68
Tabel IV.8	Uji Validitas Komitmen Kerja.....	68
Tabel IV.9	Uji Reliabilitas	69
Tabel IV.10	Uji Multikolinieritas I	70
Tabel IV.11	Uji Multikolinieritas II.....	70
Tabel IV.12	Analisis Jalur Substruktural 1	75
Tabel IV.13	Analisis Jalur Substruktural 2	76
Tabel IV.14	Sobel Test 1	79
Tabel IV.15	Sobel Test 2	80
Tabel IV.16	Uji Parsial (Uji t).....	81
Tabel IV.17	Analisis Korelasi.....	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Kerangka Pemikiran	33
Gambar IV.1	Struktur Organisasi	62
Gambar IV.2	Uji Normalitas I	71
Gambar IV.3	Uji Normalitas II	72
Gambar IV.4	Uji Heterokedastisitas I.....	73
Gambar IV.5	Uji Heterokedastisitas II	75
Gambar IV.6	Diagram Jalur	77

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kartu Bimbingan

Lampiran 2 : Kartu Seminar

Lampiran 3 : Kuesioner Penelitian

Lampiran 4 : Hasil *SPSS*

Lampiran 5 : Tabel t

Lampiran 6 : Tabel r

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalanya suatu organisasi. Tujuan organisasi akan tercapai jika sumber daya manusia yang dimiliki organisasi berkualitas dan unggul. Salah satu bukti sumber daya manusia merupakan faktor penting sebagai penggerak organisasi yaitu pada LazisMU Kebumen. Lazismu adalah lembaga zakat tingkat nasional yang berkhidmat dalam pemberdayaan masyarakat melalui pendayagunaan secara produktif dana zakat, infaq, wakaf dan dana kedermawanan lainnya baik dari perseorangan, lembaga, perusahaan dan instansi lainnya.

Sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas sangat dibutuhkan oleh LazisMu sebagai Lembaga Amil Zakat Nasional ditingkat Daerah Kabupaten Kebumen dibawah LazisMu Pusat milik pimpinan Pusat Muhammadiyah yang saat ini sedang giat-giatnya melaksanakan program berkelanjutan serta berkesinambungan di tengah pandemi Covid 19. Program yang dilakukan saat ini seperti sedekah daging, layarkan kebahagiaan, Indonesia siaga. Keterlibatan karyawan terhadap organisasi sangat dibutuhkan hal ini berkaitan dengan pemaknaan anggota organisasi terhadap pekerjaannya dan bagaimana individu melaksanakan tugasnya di dalam suatu organisasi.

Komitmen seorang karyawan dalam bekerja akan berguna untuk pencapaian hasil kerja dan kualitas kerja individu dalam organisasi. Tanpa adanya komitmen kerja seorang karyawan, maka setiap seseorang yang ada

dalam organisasi akan berjalan sesuai dengan keinginannya masing-masing tanpa mempedulikan organisasi yang menaunginya. Komitmen kerja karyawan bukanlah hal yang terjadi secara sepihak. Perlu adanya kontribusi dari elemen lain yang membuat komitmen itu tinggi maupun rendah. Organisasi dan karyawan merupakan elemen yang bersama-sama perlu bekerja untuk menciptakan komitmen kerja karyawan yang tinggi.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan menemukan adanya perilaku karyawan terkait komitmen kerja yang masih dalam kategori rendah. Hal ini ditunjukkan dengan rendahnya usaha untuk menyelesaikan tugas yang belum tepat waktu dan tidak berusaha sebaik mungkin untuk diselesaikan demi turut memajukan kinerja organisasi. Perlu adanya perhatian terkait komitmen kerja yang dimiliki karyawan, karena apabila dibiarkan tentu akan berdampak pada motivasi kerja karyawan itu sendiri. Jika motivasi kerja karyawan tinggi maka akan membuat komitmen kerja karyawan juga akan semakin tinggi.

Motivasi kerja dijelaskan sebagai dorongan untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, dalam hal ini yaitu dorongan untuk bekerja dan mencapai hasil kerja yang maksimal. Perilaku pekerja yang menunjukkan semangat kerja dapat membuat karyawan bekerja secara maksimal. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan menunjukkan motivasi kerja masih dalam kategori rendah di tandai dengan rendahnya kedisiplinan dan mengikuti peraturan kerja. Motivasi merupakan hal yang mendorong, mendukung perilaku seseorang untuk melakukan suatu tindakan karena adanya kemauan dan kesediaan bekerja.

Faktor motivator merupakan faktor-faktor yang membuat para karyawan menjadi produktif dan memberi mereka banyak kepuasan. Faktor faktor tersebut berkaitan dengan kadar pekerjaan yang dapat menyebabkan ketidakpuasan apabila tidak ada, tetapi yang tidak selalu memotivasi para karyawan bila ditingkatkan. Komunikasi yang baik dengan rekan kerja maupun dengan atasan tentu akan menjadi salah satu motivasi bagi karyawan. Komunikasi merupakan salah satu kegiatan yang dilakukan untuk menciptakan hubungan antara atasan dengan bawahan. Komunikasi yang berlangsung tersebut harus mudah di mengerti dengan benar dan tepat sasaran oleh atasan maupun bawahan, dengan menggunakan komunikasi tertulis, komunikasi lisan dan komunikasi non verbal.

Berdasarkan hasil observasi langsung kepada atasan dan kemudian karyawanpun membenarkan bahwasanya penyebab rendahnya kepuasan kerja disebabkan oleh masalah komunikasi yang belum stabil, walaupun sudah terlihat adanya peningkatan namun komunikasi belum efektif, seperti belum terjalannya komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan, berdampak pada kesalahpahaman dalam pekerjaan, masih kurangnya keterbukaan antara pimpinan dan bawahan, sehingga bawahan kurang percaya diri untuk memberikan saran/pendapat kepada pimpinan. Kesalahpahaman komunikasi dalam perusahaan dapat berakibat terhadap hasil produksi yang tidak sesuai.

Suatu organisasi kadangkala memilih beberapa anggota atau karyawan yang tidak puas atau mengeluh. Ketidakpuasan yang disebabkan karena masalah kompensasi yang tidak sesuai, masalah lingkungan kerja kurang

kondusif serta fasilitas atau sarana kerja yang tidak memadai, tidak adanya ruang lingkup promosi jabatan atau peningkatan karir, serta tidak terjalannya komunikasi yang efektif, akan menyebabkan karyawan bereaksi dengan berbagai cara, antara lain bisa dengan menurunkan kinerjanya, mengabaikan peraturan perusahaan seperti sering absen, atau meninggalkan pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya. Adapun inti dari kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah karyawan diberikan kesempatan untuk maju dengan kata lain kesempatan untuk mendapatkan pengalaman dan kemampuan untuk bekerja, keamanan kerja, pemberian gaji yang sesuai, kondisi kerja yang stabil, dan komunikasi yang efektif.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis melakukan penelitian tentang "Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Terhadap Komitmen Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan LazisMu Kebumen)."

1.2 Rumusan Masalah

Karyawan di LazisMU Kebumen selalu memperhatikan kepuasan kerja karyawan. maka karyawan pun akan bekerja dengan senang hati, lebih mencintai pekerjaannya, dan memiliki semangat kerja yang tinggi serta tidak merasa terpaksa dalam melaksanakan tugasnya. Kepuasan kerja karyawan di LazisMU Kebumen tentu saja tidak terlepas dari faktor- faktor yang mempengaruhinya, diantaranya yaitu karyawan mendapat kesempatan untuk mengungkapkan pendapat dan saran atas kebijakan yang di tetapkan kantor,

adanya hubungan baik yang terjalin antara karyawan dengan rekan kerja dan atasan, serta pimpinan di LazismMU Kebumen maumemberi contoh untuk melakukan sesuatu yang benar sesuai etika.

Rumusan masalah penelitian ini mengukur kepuasan kerja yang diukur dengan motivasi, komunikasi dan komitmen kerja pada karyawan LazisMU, Berdasarkan hal itu maka pertanyaan penelitian antara lain:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan LazisMu Kebumen?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan LazisMu Kebumen?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja pada karyawan LazisMu Kebumen?
4. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap komitmen kerja pada karyawan LazisMu Kebumen?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja pada karyawan LazisMu Kebumen?
6. Apakah kepuasan kerja memediasi hubungan antara motivasi kerja dan komitmen kerja pada karyawan LazisMu Kebumen?
7. Apakah kepuasan kerja memediasi hubungan antara komunikasi dan komitmen kerja pada karyawan LazisMu Kebumen?

1.3 Batasan Masalah

Batasan penelitian bertujuan agar penelitian ini terhindar dari pembahasan yang terlalu luas dan mengarah pada tujuan penelitian yang telah ditetapkan.

Adapun batasan-batasan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan di LazisMu Kebumen dengan responden penelitian ini adalah karyawan LazisMu Kebumen.
2. Fenomena dalam penelitian ini membahas tentang motivasi, komunikasi, komitmen kerja dan kepuasan kerja
3. Guna menghindari meluasnya bahasan, maka variabel dalam penelitian akan dibatasi sebagai berikut.

- a. Motivasi kerja

Motivasi kerja dijelaskan sebagai proses psikologis yang menyebabkan timbulnya tindakan, memilih arah dan terus menerus untuk mencapai tujuan (Terry, 2016). Indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara (2009) adalah:

- 1) Tanggung jawab
- 2) Prestasi kerja
- 3) Peluang untuk maju
- 4) Pengakuan atas kinerja
- 5) Pekerjaan yang menantang

- b. Komunikasi

Komunikasi organisasi adalah sebuah proses penciptaan serta saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang bergantung oleh

satu sama lain untuk mengatasi lingkungan tidak pasti atau lingkungan yang berubah-ubah (Goldhaber, 1986). Indikator komunikasi organisasi dalam penelitian ini menurut Sutardji (2016) adalah:

- 1) Pemahaman
- 2) Kesenangan
- 3) Pengaruh pada sikap
- 4) Hubungan yang makin baik
- 5) Tindakan

c. Komitmen kerja

Komitmen kerja dijelaskan sebagai seorang karyawan yang memihak organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Robbins dan Judge, 2008). Indikator komitmen kerja menurut Richard *et al.*, (2005) adalah:

- 1) Kepercayaan dan dukungan pada nilai organisasi yang tinggi
- 2) Keinginan berusaha sungguh-sungguh atas nama organisasi
- 3) Hasrat untuk memelihara keanggotaan organisasi
- 4) Keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota
- 5) Kesiediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi
- 6) Kepercayaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi

d. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian atau pengalaman kerja seseorang (Locke, 1976). Indikator kepuasan kerja menurut Spector (1985) adalah:

- 1) Upah
- 2) Promosi
- 3) Supervisi
- 4) Tunjangan tambahan
- 5) Penghargaan
- 6) Prosedur dan peraturan kerja
- 7) Rekan kerja
- 8) Jenis pekerjaan
- 9) Komunikasi

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan LazisMu Kebumen
2. Mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan LazisMu Kebumen
3. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen kerja pada karyawan LazisMu Kebumen

4. Mengetahui pengaruh komunikasi terhadap komitmen kerja pada karyawan LazisMu Kebumen
5. Mengetahui pengaruh komunikasi terhadap komitmen kerja pada karyawan LazisMu Kebumen
6. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi hubungan antara motivasi kerja dan komitmen kerja pada karyawan LazisMu Kebumen
7. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi hubungan antara komunikasi dan komitmen kerja pada karyawan LazisMu Kebumen

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan memperoleh manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaatnya adalah:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dibidang sumber daya manusia khususnya dalam motivasi kerja, komunikasi, kepuasan kerja dan komitmen kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan gambaran bagi perusahaan mengenai sejauh mana motivasi kerja, komunikasi, kepuasan kerja dan komitmen kerja karyawan LazisMu Kebumen.
- b. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi serta masukan bagi LazisMu Kebumen untuk meningkatkan aspek sumber daya manusia yang bisa menciptakan dan memahami arti komitmen kerja bagi

karyawan dan meningkatkan produktifitas kerja karyawan demi tercapainya tujuan LazisMu Kebumen.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2015). Motivasi kerja dijelaskan sebagai proses psikologis yang menyebabkan timbulnya tindakan, memilih arah dan terus menerus untuk mencapai tujuan (Terry, 2016). Motivasi kerja merupakan kekuatan energi yang berasal dari dalam maupun luar individu untuk membentuk perilaku yang terikat dengan pekerjaan (Craig, 2008).

Motivasi kerja adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2019). Motivasi kerja menurut Yusuf (2015) adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja.

2. Aspek-Aspek Motivasi Kerja

Aspek-aspek motivasi kerja menurut Anoraga (2014) adalah:

a. Adanya kedisiplinan dari karyawan

Sikap, tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu, keputusan-keputusan, peraturan-peraturan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik secara tulis maupun lisan antara karyawan dengan perusahaan, serta sanggup menerima sanksi bila melanggar peraturan, tugas dan wewenang yang diberikan.

b. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi

Membuat hasil kerja dari kombinasi ide-ide atau gambaran, disusun secara lebih teliti, atau inisiatif sendiri, bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.

c. Kepercayaan diri

Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya, memiliki kemandirian, dapat berfikir secara positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

d. Daya tahan terhadap tekanan

Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antaratuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu.

e. Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan

Suatu kesadaran pada individu untuk melakukan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk berbuat dan menyesuaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Winardi (2011) adalah:

a. Faktor internal

Faktor yang berasal dari dalam diri seorang karyawan. Faktor internal terdiri dari persepsi mengenai diri sendiri, harga diri, prestasi, harapan, kebutuhan, pembawaan individu, tingkat pendidikan, dan pengalaman masa lalu.

b. Faktor eksternal

Faktor yang berasal dari luar diri karyawan. Faktor ini terdiri dari lingkungan kerja, pemimpin dan gaya kepemimpinannya, tuntutan perkembangan organisasi dan dorongan dari atasan.

4. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara (2009) adalah:

- a. Tanggung jawab, yaitu memiliki tanggungjawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya
- b. Prestasi kerja, yaitu melakukan suatu pekerjaan dengan sebaik-baiknya
- c. Peluang untuk maju, yaitu keinginan untuk mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
- d. Pengakuan atas kinerja, yaitu keinginan untuk mendapatkan upah yang lebih tinggi dari biasanya
- e. Pekerjaan yang menantang, yaitu keinginan untuk belajar menguasai pekerjaan di bidangnya

2.1.2 Komunikasi

1. Pengertian Komunikasi

Secara etimologis komunikasi berasal dari bahasa latin, yaitu *cum*, kata depan yang artinya dengan atau bersama dengan, dan kata *units*, kata bilangan yang berarti satu. Berdasarkan dua kata tersebut terbentuk kata benda *communio*, yang dalam bahasa inggris disebut dengan *communion*, yang berarti kebersamaan, persatuan,

persekutuan, gabungan, pergaulan, atau hubungan. Karena untuk melakukan *communion*, diperlukan usaha dan kerja. Kata *communion* dibuat kata kerja *communicate*, yang berarti membagi sesuatu dengan orang, memberitahukan sesuatu kepada seseorang atau banyak orang, bercakap-cakap bertukar pikiran, berhubungan, berteman (Nurjaman dan Umam, 2012:35).

Komunikasi organisasi adalah sebuah proses penciptaan serta saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang bergantung oleh satu sama lain untuk mengatasi lingkungan tidak pasti atau lingkungan yang berubah-ubah (Goldhaber, 1986). Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan informasi dalam organisasi yang kompleks (Redding dan Saborn, 1978; Muhammad, 2014). Menurut Katz dan Kahn (1978); Muhammad (2014) komunikasi organisasi merupakan arus informasi, pertukaran informasi dan pemindahan arti didalam suatu organisasi. Menurut Zelko dan Dance (1975); Muhammad (2014) komunikasi organisasi adalah arus informasi, pertukaran informasi dan pemindahan arti didalam suatu organisasi.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komunikasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi menurut Muhammad (2009) adalah:

- a. Keterbukaan, yaitu kurangnya sifat terbuka antara pimpinan dan karyawan akan menyebabkan pemblokiran atau tidak mau menyampaikan pesan danggung pesan.
- b. Kepercayaan pada pesan tulisan, yaitu kebanyakan para pimpinan lebih percaya pada pesan tulisan yang menggunakan alat-alat elektronik dari pada pesan yang disampaikan secara lisan dengan tatap muka. Pimpinan lebih banyak menyampaikan pesan berupa bulletin dan lain-lain sebagai pengganti kontak personal secara tatap muka dengan bawahan
- c. Pesan yang berlebihan, yaitu banyaknya pesan-pesan yang dikirimkan secara tertulis maka karyawan terbebani dengan memo-memo, bulletin, surat-surat pengumuman, majalah dan pernyataan kebijaksanaan, sehingga banyak pesan yang harus dibaca oleh karyawan
- d. Timing, yaitu ketepatan waktu pengiriman pesan mempengaruhi komunikasi. Pimpinan hendaknya mempertimbangkan saat yang tepat bagi pengiriman pesan dan dampak yang potensial kepada tingkah laku karyawan.
- e. Penyaringan, yaitu pesan-pesan yang dikirimkan kepada bawahan tidaklah semuanya diterima mereka, tetapi mereka saring mana yang mereka perlukan.

3. Indikator Komunikasi

Indikator komunikasi organisasi dalam penelitian ini menurut Sutardji (2016) adalah:

- a. Pemahaman, yaitu kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator. Tujuan dari komunikasi adalah terjadinya pengertian bersama, dan untuk sampai pada tujuan itu, maka seorang komunikator maupun komunikan harus sama-sama saling mengerti fungsinya masing-masing. Komunikator mampu menyampaikan pesan sedangkan komunikan mampu menerima pesan yang disampaikan oleh komunikator.
- b. Kesenangan, yaitu apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Suasana yang lebih rileks dan menyenangkan akan lebih enak untuk berinteraksi bila dibandingkan dengan suasana yang tegang. Karena komunikasi bersifat fleksibel. Dengan adanya suasana semacam itu, maka akan timbul kesan yang menarik.
- c. Pengaruh pada sikap, yaitu jika dengan berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya, maka komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan pada sikap seseorang, maka komunikasi tersebut tidaklah efektif.

- d. Hubungan yang makin baik, yaitu proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Seringkali jika orang telah memiliki persepsi yang sama, kemiripan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjadi dengan baik.
- e. Tindakan, yaitu komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan.

2.1.3 Komitmen Kerja

1. Pengertian Komitmen Kerja

Komitmen kerja dijelaskan sebagai seorang karyawan yang memihak organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Robbins dan Judge, 2008). Komitmen kerja adalah identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi (Mowday, 2009). Komitmen kerja adalah tentang mengenal pasti tujuan dan nilai organisasi, keinginan menjadi milik organisasi dan kesanggupan untuk berusaha menjadi milik organisasi (Amstrong, 2010).

Robbins (2007) menjelaskan komitmen karyawan merupakan usaha untuk melibatkan diri pada perusahaan dan tidak ingin meninggalkannya. Sopiah (2008) menjelaskan bahwa komitmen kerja adalah dimana keinginan organisasi untuk

mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

2. Aspek-aspek Komitmen Kerja

Aspek-aspek komitmen kerja menurut Robbins dan Judge (2008) adalah:

a. Komitmen afektif (*affective commitment*)

Aspek ini, merupakan perasaan emosional dan keyakinan-keyakinan dari anggota/ karyawan terhadap nilai-nilai dan tujuan dari perusahaan, rasa ikut sebagai bagian dari organisasi, dan rasa keterlibatan dalam organisasi. Komitmen afektif tercermin dalam perilaku anggota terhadap organisasinya, seperti kesamaan nilai dan tujuan pribadi dengan nilai dan tujuan organisasi, penerimaan terhadap kebijakan organisasi, serta anggota memiliki kebanggaan menjadi bagian dari suatu organisasi.

Komitmen afektif dapat menimbulkan rasa keintiman sebagai keluarga terhadap sebuah organisasi, dan keterlibatan karyawan pada pekerjaan lebih mendalam dan konsisten. Kesamaan tujuan atau nilai-nilai dari seorang karyawan dengan perusahaan akan menumbuhkan kerelaan karyawan dengan mengalokasikan suatu hal demi tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen afektif mempunyai anggapan bahwa organisasi akan memberikan keamanan

dan kenyamanan, karena karyawan memiliki ikatan yang kuat dengan perusahaan atau organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen afektif akan merasa lebih dekat dengan organisasi tempat karyawan itu berada, sehingga karyawan akan termotivasi dan memberikan kontribusi yang besar bagi perusahaan.

b. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*)

Aspek ini, berkaitan dengan nilai ekonomis yang didapat seorang karyawan, yang berarti bahwa seseorang memilih bertahan pada suatu perusahaan karena mendapat keuntungan-keuntungan tertentu, dibandingkan karyawan tersebut keluar atau berpindah ke perusahaan lain. Pada aspek ini, terbentuk karena imbalan yang diberikan oleh perusahaan yang dirasa cukup. Pada aspek ini alasan seorang karyawan bertahan karena karyawan tersebut merasa membutuhkan imbalan dari perusahaan.

c. Komitmen normatif (*normative commitment*)

Aspek ini, berkaitan dengan keinginan untuk bertahan dengan organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Pada aspek ini, komitmen terbentuk dari perasaan karyawan yang merasa berkewajiban atau keharusan karyawan untuk tetap bertahan lebih dari orang lain.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen kerja menurut Kusumaputri (2015) adalah:

a. Faktor terkait pekerjaan (*job related factor*)

Merupakan hasil keluaran yang terkait faktor-faktor pekerjaan yang cukup penting ditingkat individu, peran dalam pekerjaan, hal lain yang kurang jelas pun akan mempengaruhi komitmen organisasi, seperti kesempatan promosi dan lain- lain. Faktor yang berdampak pada komitmen adalah tanggungjawab dan tugas yang diberikan pada anggota.

b. Kesempatan para anggota (*employee oportunities*)

Kesempatan anggota akan berpengaruh pada komitmen organisasi, karyawan yang masih memiliki peluang tinggi bekerja di tempat lain, akan mengurangi komitmen kerja karyawan, begitu pun sebaliknya. Hal ini sangat bergantung pada loyalitas karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja, karyawan akan selalu memperhitungkan keinginan untuk keluar atau tetap bertahan.

c. Karakteristik individu

Karakteristik individu yang berpengaruh seperti usia, masa kerja, tingkat pendidikan, kepribadian, dan hal-hal yang menyangkut individu tersebut (karakter). Dijelaskan pula, bahwa semakin lama masa kerja maka makin tinggi juga

komitmen kerja yang dimilikinya. Selain itu peran gender juga dapat berpengaruh pada komitmen organisasinya, namun peran gender ini tidak semata-mata hanya perbedaan gender saja namun juga dengan jenis pekerjaan yang diberikan.

d. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi komitmen kerja, satu dari kondisi lingkungan kerja yang berdampak positif bagi komitmen organisasi adalah rasa memiliki organisasi. Hal ini dimaksudkan bahwa karyawan yang memiliki rasa keterlibatan menganggap dirinya dilibatkan dalam pengambilan keputusan atau kebijakan baik secara langsung maupun tidak langsung. Faktor lain dalam lingkungan kerja yang berpengaruh adalah sistem seleksi, penilaian, serta promosi, gaya manajemen, dll.

e. Hubungan positif

Hubungan positif memiliki arti hubungan antar anggota baik hubungan dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, dan rasa saling menghargai, akan menimbulkan komitmen kerja yang tinggi.

f. Struktur organisasi

Struktur organisasi yang fleksibel lebih mungkin berkontribusi pada peningkatan komitmen anggotanya, manajemen dapat meningkatkan komitmen anggotanya dengan memberikan anggota arahan dan pengaruh yang lebih baik.

Sedangkan sistem birokratis akan cenderung berdampak negatif bagi organisasi.

g. Gaya manajemen

Gaya manajemen yang tidak sesuai dengan konteks aspirasi anggota anggotanya akan menurunkan tingkat komitmen organisasi. Sedangkan gaya manajemen yang membangkitkan keterlibatan hasrat anggota untuk pemberdayaan dan tuntutan komitmen untuk tujuan-tujuan organisasi akan meningkatkan komitmen kerja. Semakin fleksibel organisasi yang menekankan pada partisipasi anggota dapat meningkatkan komitmen organisasi secara positif serta cukup kuat.

4. Indikator Komitmen Kerja

Indikator komitmen organisasi menurut Richard *et al.*, (2005) adalah:

- a. Kepercayaan dan dukungan pada nilai organisasi yang tinggi.
- b. Keinginan berusaha sungguh-sungguh atas nama organisasi.
- c. Hasrat untuk memelihara keanggotaan organisasi.
- d. Keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota.
- e. Kesiediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi.
- f. Kepercayaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi.

2.1.4 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian atau pengalaman kerja seseorang (Locke, 1976). Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Rivai, 2005). Handoko (2012) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari para karyawan dalam memandang mereka.

Mangkunegara (2001) menyatakan kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya. Jewell dan Siegall (1998) kepuasan kerja adalah sikap yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja dan merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang bermacam-macam. Kepuasan kerja erat kaitannya dengan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan menurut cara karyawan memandang pekerjaannya.

2. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Sutrisno (2017) adalah:

- a. Faktor psikologis, yaitu berhubungan dengan kondisi kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketenteraman dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat dan keterampilan. Seseorang yang memiliki ketenteraman dalam bekerja akan bekerja dengan perasaan yang positif sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja yang dapat berpengaruh pada kepuasan kerja.
- b. Faktor sosial, yaitu berhubungan dengan interaksi sosial antara karyawan dengan rekan kerja maupun karyawan dengan atasan.
- c. Faktor fisik, yaitu berhubungan dengan kondisi fisik karyawan meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruang, suhu, penerangan, sirkulasi udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
- d. Faktor finansial, yaitu berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, tunjangan, promosi, jaminan sosial, fasilitas yang diberikan dan sebagainya.

3. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja menurut Spector (1985) adalah:

- a. Upah, yaitu karyawan yang mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik akan mendapatkan imbalan dengan upah yang diterima dan adanya kenaikan gaji yang sesuai dengan kinerjanya.

- b. Promosi, yaitu mengukur sejauh mana kepuasan karyawan sehubungan dengan kebijaksanaan promosi, kesempatan untuk mendapatkan promosi. Kebijaksanaan promosi harus dilakukan secara adil, yaitu setiap karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi.
- c. Supervisi, yaitu mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya. Karyawan lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersifat mendukung, penuh pengertian, hangat dan bersahabat, memberipujian atas kinerja yang baik dari bawahan, dan memusatkan perhatian kepada karyawan daripada bekerja pada atasan yang bersifat acuh tak acuh, kasar, dan memusatkan pada pekerjaan.
- d. Tunjangan tambahan, yaitu mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterima dari perusahaan. Tunjangan tambahan diberikan kepada karyawan secara adil dan sebanding.
- e. Penghargaan, yaitu mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja. Setiap individu ingin usaha kerja keras dan pengabdian yang dilakukan karyawan untuk kemajuan perusahaan dihargai dan juga mendapat imbalan uang yang semestinya.
- f. Prosedur dan peraturan kerja, yaitu mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja.

Hal-hal yang berhubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja mempengaruhi kepuasan kerja seorang individu, seperti birokrasi dan beban kerja.

- g. Rekan kerja, yaitu mengukur kepuasan berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja. Misalnya, rekan kerja yang menyenangkan hubungan dengan rekan kerja yang rukun dan saling melengkapi.
- h. Jenis pekerjaan, yaitu mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri.
- i. Komunikasi, yaitu berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam perusahaan. Dengan komunikasi yang terjalin lancar dalam suatu perusahaan, karyawan menjadi lebih paham terhadap tugas-tugas, kewajiban-kewajiban dan segala sesuatu yang terjadi dalam perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam penelitian ini adalah:

Tabel II.1
Penelitian Terdahulu

Nama	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
Ferdianta Karo Sekali (2022)	Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja pada PDAM Tirta Malem Kabanjahe	Variabel bebas: motivari kerja Variabel terikat: komitmen organisasi Variabel mediasi: Kepuasan kerja	Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja memediasi

Nama	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
Rofiq Noorman Haryadi, Denok Sunarsi, Heri Erlangga, Nurjaya, Hamsinah (2022)	Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Timur Jaya Prestasi Cileungsi	Variabel bebas: komunikasi dan motivasi Variabel terikat: kepuasan kerja	hubungan antara motivasi kerja dan komitmen organisasi. Hasil penelitian menunjukkan komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja
Glorya Adelina Siwi, Bernhard Tewel, Irvan Trang (2020)	Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Manado	Variabel bebas: budaya organisasi, komunikasi, motivasi kerja Variabel terikat: komitmen organisasi	Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi, komunikasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi, motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi
Mila Hariani, Samsul Arifin, Arif Rahman Putra (2019)	Pengaruh Iklim Organisasi, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan	Variabel bebas: iklim organisasi, pengalaman kerja, motivasi kerja Variabel terikat: komitmen kerja	Hasil penelitian menunjukkan iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen kerja, pengalaman kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja, motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja, dan iklim organisasi, pengalaman kerja dan motivasi kerja berpengaruh

Nama	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
Ifratus Zuraidah (2018)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komunikasi Terhadap Komitmen Karyawan di UD. Jati Diri Kabupaten Pamekasan	Variabel bebas: kepuasan kerja dan komunikasi Variabel terikat: komitmen karyawan	secara bersama-sama terhadap komitmen kerja Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen karyawan, dan komunikasi berpengaruh terhadap komitmen karyawan

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Motivasi kerja dan kepuasan kerja

Motivasi kerja merupakan hal yang mendorong, mendukung perilaku seseorang untuk melakukan suatu tindakan karena adanya kemauan dan kesediaan bekerja. Motivasi akan mendorong seorang karyawan untuk bekerja lebih baik, para karyawan tidak hanya asal bekerja namun mereka akan merasa nyaman dan diperhatikan akan karirnya, sehingga seorang karyawan akan merasa nyaman dan tinggi loyalitasnya pada organisasi apabila memperoleh kepuasan kerja sesuai yang diinginkan. Hal tersebut didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sekali (2022); Haryadi *et al.*, (2022) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka akan membuat kepuasan kerja karyawan semakin meningkat.

2.3.2 Komunikasi dan kepuasan kerja

Komunikasi dalam organisasi merupakan sebuah proses pertukaran pesan dalam satu jaringan hubungan yang bergantung oleh satu sama lain. Rendahnya kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu akibat yang disebabkan oleh komunikasi antara rekan kerja dan atasan yang terjalin kurang baik. Kepuasan kerja karyawan merupakan emosional yang bisa berdampak negatif dan positif terhadap organisasi. Apabila komunikasi didalam organisasi terjalin dengan baik tentunya akan meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Hal tersebut didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Haryadi *et al.*, (2022) yang menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja akan meningkat apabila terjalin komunikasi yang baik didalam organisasi.

2.3.3 Motivasi kerja dan komitmen kerja

Motivasi kerja merupakan faktor yang mendorong seorang untuk melakukan tindakan, dalam hal ini adalah bertindak dalam pekerjaannya. Seseorang dengan motivasi yang tinggi tentu akan memiliki dorongan yang tinggi untuk mengerjakan pekerjaannya dan secara tidak langsung ketika motivasi yang diterima karyawan memiliki dampak yang positif tentu akan meningkatkan komitmen kerjanya. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Siwi *et al.*, (2020) dan Hariani *et al.*, (2019) yang menunjukkan bahwa

motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi komitmen kerjanya.

2.3.4 Komunikasi dan komitmen kerja

Organisasi bukan hanya sekelompok orang yang bekerja di tempat tersebut melainkan merupakan sebuah tim. Organisasi akan memiliki tim yang solid apabila memiliki komitmen terhadap pekerjaan dan organisasi yang baik dan komunikasi yang baik terjalin didalamnya. Komitmen yang rendah disebabkan kurang baiknya komunikasi yang terjalin didalam organisasi. Semakin baik komunikasi yang terbangun antara individu satu dengan yang lainnya di tempat kerja maka akan semakin baik juga komitmen kerja karyawan dalam bekerja. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Siwi *et al.*, (2020) yang menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap komitmen. Hal ini menunjukkan semakin baik komunikasi yang terjalin didalam organisasi maka akan semakin tinggi komitmen kerja karyawannya.

2.3.5 Kepuasan kerja dan komitmen kerja

Kepuasan kerja merupakan respon dari seseorang sebagai hasil dari persepsi yang berkaitan dengan pekerjaannya. Seorang karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap

pekerjaannya. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Siwi *et al.*, (2020); Zuraidah (2018) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi komitmen kerja karyawannya.

2.3.6 Kepuasan kerja memediasi hubungan motivasi kerja dan komitmen kerja

Karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka mereka akan senang dan menikmati pekerjaan yang diberikan oleh organisasi, sehingga karyawan memiliki kepuasan kerja yang positif dan komitmen terhadap organisasi yang tinggi. Komitmen merupakan sifat hubungan antara individu dengan organisasi tempat kerjanya, dimana mereka mempunyai keyakinan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, adanya kerelaan menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Hal tersebut didukung oleh Sekali (2022) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara motivasi kerja terhadap komitmen kerja.

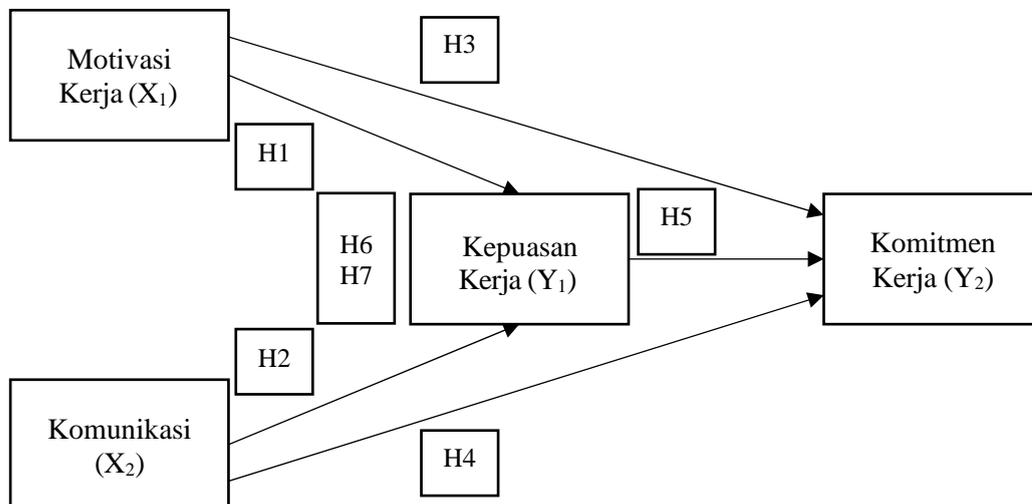
2.3.7 Kepuasan kerja memediasi hubungan komunikasi dan komitmen kerja

Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor untuk membentuk komitmen kerja yang tinggi. Komunikasi menjadi arus pertukaran informasi yang utama dalam organisasi. Keterbukaan dan kepercayaan antara pimpinan

kepada karyawan dan antar sesama rekan kerja menjadi faktor komunikasi kunci untuk mencapai tujuan organisasi yang maksimal dan dengan adanya rasa puas terhadap pekerjaannya tentu akan membuat karyawan semakin tinggi komitmen kerjanya didalam organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang baik akan memicu kepuasan kerja dan membentuk komitmen organisai yang tinggi.

2.4 Model Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan penelitian sebelumnya serta permasalahan yang dikemukakan mengenai hubungan antar variabel dependen dengan variabel independen di atas, maka sebagai acuan untuk merumuskan hipotesis dapat dikembangkan kerangka pemikiran teoritis sebagai berikut:



Gambar II.1
Kerangka Pemikiran

2.5 Hipotesis

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H₁ : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan LazisMu Kebumen
- H₂ : Komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan LazisMu Kebumen
- H₃ : Motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja pada karyawan LazisMu Kebumen
- H₄ : Komunikasi berpengaruh terhadap komitmen kerja pada karyawan LazisMu Kebumen
- H₅ : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja pada karyawan LazisMu Kebumen
- H₆ : Kepuasan kerja memediasi hubungan antara motivasi kerja dan komitmen kerja pada karyawan LazisMu Kebumen
- H₇ : Kepuasan kerja memediasi hubungan antara komunikasi dan komitmen kerja pada karyawan LazisMu Kebumen

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Obyek dan Subyek Penelitian

3.1.1 Obyek Penelitian

Objek penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Obyek pada penelitian ini adalah komitmen kerja sebagai variabel terikat (*dependent variable*), kepuasan kerja sebagai variabel intervening, sedangkan motivasi kerja dan komunikasi sebagai variabel bebas (*independent variables*).

3.1.2 Subyek Penelitian

Subjek penelitian adalah tempat di mana data untuk variabel penelitian diperoleh (Arikunto, 2012). Subyek dalam penelitian ini adalah semua karyawan LazisMu Kebumen.

3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

3.2.1 Variabel Penelitian

Variabel merupakan gejala yang menjadi fokus untuk diamati oleh peneliti, sebagai atribut dari sekelompok orang atau obyek yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lainnya dalam kelompok tersebut. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Variabel Bebas (Eksogen)

Variabel bebas adalah variabel yang menjadi sebab atau berubahnya atau timbulnya suatu variabel dependen/terikat (Sugiyono, 2017).

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan komunikasi.

2. Variabel Terikat (Endogen)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel lain/bebas (Sugiyono, 2017).

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah komitmen kerja.

3. Variabel Mediasi (Intervening)

Variabel mediasi atau intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen tetapi tidak bisa diamati dan diukur (Sugiyono, 2017). Variabel intervening dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja.

3.2.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut. Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja

Motivasi kerja dijelaskan sebagai proses psikologis yang menyebabkan timbulnya tindakan, memilih arah dan terus menerus

untuk mencapai tujuan (Terry, 2016). Indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara (2009) adalah:

- a. Tanggung jawab
- b. Prestasi kerja
- c. Peluang untuk maju
- d. Pengakuan atas kinerja
- e. Pekerjaan yang menantang

Tabel III.1
Indikator dan Distribusi Kuesioner Motivasi Kerja

No	Indikator	Distribusi Butir ke	Jumlah
1	Tanggung jawab	1	1
2	Prestasi kerja	2	1
3	Peluang untuk maju	3	1
4	Pengakuan atas kinerja	4	1
5	Pekerjaan yang menantang	5	1
Jumlah			5

Sumber: Mangkunegara, 2009

2. Komunikasi

Komunikasi organisasi adalah sebuah proses penciptaan serta saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang bergantung oleh satu sama lain untuk mengatasi lingkungan tidak pasti atau lingkungan yang berubah-ubah (Goldhaber, 1986). Indikator komunikasi organisasi dalam penelitian ini menurut Sutardji (2016) adalah:

- a. Pemahaman
- b. Kesenangan
- c. Pengaruh pada sikap

- d. Hubungan yang makin baik
- e. Tindakan

Tabel III.2
Indikator dan Distribusi Kuesioner Komunikasi

No	Indikator	Distribusi Butir ke	Jumlah
1	Pemahaman	1	1
2	Kesenangan	2	1
3	Pengaruh pada sikap	3	1
4	Hubungan yang makin baik	4	1
5	Tindakan	5	1
Jumlah			5

Sumber: Sutardji, 2016

3. Komitmen kerja

Komitmen kerja dijelaskan sebagai seorang karyawan yang memihak organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Robbins dan Judge, 2008). Indikator komitmen organisasi menurut Richard *et al.*, (2005) adalah:

- a. Kepercayaan dan dukungan pada nilai organisasi yang tinggi
- b. Keinginan berusaha sungguh-sungguh atas nama organisasi
- c. Hasrat untuk memelihara keanggotaan organisasi
- d. Keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota
- e. Kesiediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi
- f. Kepercayaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi

Tabel III.3
Indikator dan Distribusi Kuesioner Komitmen Kerja

No	Indikator	Distribusi Butir ke	Jumlah
1	Kepercayaan dan dukungan pada nilai organisasi yang tinggi	1	1
2	Keinginan berusaha sungguh-sungguh atas nama organisasi	2	1
3	Hasrat untuk memelihara keanggotaan organisasi	3	1
4	Keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota	4	1
5	Kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi	5	2
6	Kepercayaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi	6	2
Jumlah			8

Sumber: Richard *et al.*, 2005

4. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian atau pengalaman kerja seseorang (Locke, 1976). Indikator kepuasan kerja menurut Spector (1985) adalah:

- a. Upah
- b. Promosi
- c. Supervisi
- d. Tunjangan tambahan
- e. Penghargaan
- f. Prosedur dan peraturan kerja
- g. Rekan kerja

h. Jenis pekerjaan

i. Komunikasi

Tabel III.4
Indikator dan Distribusi Kuesioner Kepuasan Kerja

No	Indikator	Distribusi Butir ke	Jumlah
1	Upah	1	1
2	Promosi	2	1
3	Supervisi	3	1
4	Tunjangan tambahan	4	1
5	Penghargaan	5	1
5	Prosedur dan peraturan kerja	6	1
6	Rekan kerja	7	1
7	Jenis pekerjaan	8	1
8	Komunikasi	9	1
9	Upah	6	1
Jumlah			8

Sumber: Spector, 1985

3.3 Instrumen dan Alat Pengumpulan Data

Instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang ditunjukkan untuk memperoleh jawaban dari responden. Setelah data dari penyebaran kuesioner terkumpul kemudian dilakukan proses skoring yaitu pemberian nilai berupa angka untuk memperoleh data kuantitatif yang diperlukan dalam pengujian hipotesis dengan menggunakan *Skala Likert*.

Jawaban setiap item instrument menggunakan *Skala Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negative, yang dapat berupa kata- kata (Sugiyono, 2017):

1. Sangat setuju (SS) diberi skor = 5
2. Setuju (S) diberi skor = 4
3. Ragu-ragu (R) diberi skor = 3
4. Tidak setuju (TS) diberi skor = 2

5. Sangat tidak setuju (STS) diberi skor = 1

Untuk keperluan analisis kuantitatif dalam penelitian ini maka jawaban tersebut dimodifikasi sebagai berikut:

1. Sangat Setuju (SS) diberi skor = 4
2. Setuju (S) diberi skor = 3
3. Tidak Setuju (TS) diberi skor = 2
4. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor = 1

Penggunaan modifikasi *Skala Likert* ini dimaksudkan untuk menghilangkan kelemahan yang dikandung oleh skala lima tingkat. Modifikasi *Skala Likert* meniadakan kategori jawaban yang tengah berdasarkan tiga alasan yaitu:

1. Kategori *undecided* itu mempunyai arti ganda, bisa diartikan memutuskan atau memberi jawaban (menurut konsep aslinya), bisa juga diartikan netral, setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju, atau bahkan ragu-ragu.
2. Tersedianya jawaban di tengah menimbulkan kecenderungan menjawab tengah (*central tendency effect*).
3. Maksud kategorisasi jawaban SS, S, TS, STS adalah terutama untuk melihat kecenderungan jawaban responden ke arah setuju atau tidak setuju.

3.4 Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Data

Data adalah informasi yang diakui kebenarannya dan menjadi dasar untuk dianalisa dalam penelitian (Sugiyono, 2017). Data dalam penelitian ini adalah:

1. Jenis Data

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif karena jenis data yang digunakan dapat diukur atau dihitung secara langsung yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka (Sugiyono, 2017). Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang digunakan adalah umur, jenis kelamin dan hasil angket.

2. Data Primer

Data primer seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti (Siagian dan Sugiarto, 2006). Data ini diperoleh langsung dari subjek yang diteliti yaitu dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan LazisMu Kebumen.

3. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen-dokumen yang ada (Sugiyono, 2017). Data sekunder dalam penelitian adalah data yang diperoleh dengan cara wawancara, membaca, mempelajari dan memahami yang bersumber dari buku, jurnal, dan dari situs internet yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Data sekunder pada penelitian ini seperti data dari seluruh bagian struktur organisasi LazisMu Kebumen.

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah teknik yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan *interview* (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya (Sugiyono, 2017).

1. Observasi

Observasi merupakan cara untuk mengumpulkan data oleh peneliti secara langsung ke lapangan.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang akan digunakan oleh periset untuk memperoleh data dari sumbernya secara langsung melalui proses komunikasi atau dengan mengajukan pertanyaan (Istijanto, 2009).

3. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan penelaahan terhadap buku, literature, catatan, serta berbagai laporan yang berkaitan dengan masalah yang ingin dipecahkan (Nazir, 2003). Studi kepustakaan juga dapat mempelajari berbagai buku referensi serta hasil penelitian sebelumnya yang sejenis yang berguna untuk mendapatkan landasan teori mengenai masalah yang akan diteliti (Sarwono, 2006).

3.5 Populasi dan Sampel Penelitian

3.5.1 Populasi Penelitian

Populasi adalah suatu kelompok yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dari karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan LazisMu Kebumen.

3.5.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2017). Apabila populasi besar dan peneliti tidak mungkin untuk mempelajari semua yang ada pada populasi. Alasannya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Oleh karena itu teknik pengambilan sampel harus dilakukan dengan tepat dan dapat mewakili. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan LazisMu Kebumen yang berjumlah 40 responden. Teknik pengambilan sampel penelitian ini adalah *non probability* sampling dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah cara pemetaan, penguraian, perhitungan, hingga pengkajian data yang telah terkumpul agar dapat menjawab rumusan masalah dan memperoleh kesimpulan dalam penelitian. Sugiyono (2017) menjelaskan

bahwa teknik analisis data adalah cara yang digunakan berkenaan dengan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Teknik analisis data merangkum sejumlah data besar yang dapat memperoleh informasi tentang pemahaman karakteristik responden atau sifat-sifat data tersebut dan menjawab permasalahan dalam kegiatan penelitian. Teknik analisis data ada 2 yaitu:

3.6.1 Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2017). Analisis deskriptif digunakan berdasarkan pandangan dan pemikiran secara teoritis yang disajikan dalam bentuk keterangan dan penjelasan yang sifatnya non statistik.

3.6.2 Analisis Statistik

Teknik analisis data kuantitatif menurut merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden (populasi/sampel) terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan Sugiyono (2017). Analisis statistika yang digunakan meliputi:

1. Uji Instrumen yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu:

a. Uji Validitas

Suatu angket dikatakan valid (sah) jika pertanyaan pada suatu angket mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut. Secara statistika, angka korelasi bagian total yang diperoleh dari metode *product moment person* dibandingkan dengan angka r table *product moment pearson correlation*. Uji validitas dilakukan dengan bantuan SPSS 22.0 dengan rumus korelasi *product moment* berikut (Arikunto, 2012).

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi

n = jumlah responden

x = nilai item yang dipertanyakan

y = total nilai item

Menentukan r_{tabel} dengan rumus $df = n-2$, dimana:

$df = degree\ of\ freedom$

n = sampel

Dengan *level of significance* 5% maka dasar analisisnya

(Ghozali, 2009):

1) Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$) berarti item tersebut valid.

2) Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$) berarti item tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Suatu angket dikatakan reliabel (andal) jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas menggunakan *one shot* atau diukur sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan hasil pertanyaan lain:

$$r = \frac{k}{(k-1)} \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sum \sigma t^2} \right)$$

Keterangan:

r : reliabilitas instrumen

k : banyaknya butir soal atau pertanyaan

$\sum \sigma b^2$: jumlah varians butir

$\sum \sigma t^2$: Varians total

Untuk menguji reliabilitas butir:

- 1) Jika *Cronbach Alpha* > 0,60 atau 60%, maka butir atau variabel tersebut reliabel.
- 2) Jika *Cronbach Alpha* < 0,60 atau 60%, maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel.

Tujuan pengujian validitas dan reliabilitas adalah proses menguji butir-butir pertanyaan yang ada dalam sebuah angket, apakah isi butir pertanyaan tersebut sudah valid dan reliabel. Jika butir-butir sudah valid dan reliabel, berarti butir-butir pertanyaan tersebut sudah dapat digunakan untuk mengukur faktornya. Langkah selanjutnya adalah menguji apakah faktor-faktor sudah valid untuk konstruk yang ada. Dalam pengujian butir tersebut, bisa saja ada butir-butir yang ternyata tidak valid dan reliabel, sehingga harus dibuang atau diganti dengan pertanyaan yang lain.

2. Uji Asumsi Klasik

Ghozali (2017) menjelaskan apabila asumsi klasik terpenuhi maka estimasi regresi dengan *ordinary least square* (OLS) akan BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*), artinya pengambilan keputusan melalui Uji F dan Uji t tidak boleh bias. Penelitian terdapat beberapa uji asumsi klasik yaitu:

a. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2017) heteroskedastisitas memiliki arti bahwa terdapat varian variabel pada model regresi yang tidak sama. Apabila terjadi sebaliknya varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama maka disebut homoskedastitas. Untuk mendeteksi adanya masalah heteroskedastitas dapat menggunakan metode analisis grafik. Metode grafik ini

dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID (Ghozali, 2017). Dasar analisis metode ini yaitu:

- 1) Besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*.
 - a) Pedoman suatu model regresi yang tidak terjadi multikolinieritas adalah mempunyai nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dibawah 10 dan *tolerance* diatas 0,1.
 - b) Pedoman suatu model regresi yang terjadi multikolinieritas adalah mempunyai nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) diatas 10 dan *tolerance* dibawah 0,1.
 - 2) Besaran korelasi antar variabel independen. Pedomannya adalah koefisien korelasi antar variabel independen haruslah lemah (dibawah 0,5).
- b. Uji Normalitas

Tujuan uji ini adalah untuk menguji apakah sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atautkah tidak (Ghozali, 2017). Menurut Ghozali (2017) terdapat dua cara dalam memprediksi apakah *residual* memiliki distribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik.

- 1) Jika data menyebar di atas garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2017) heteroskedastisitas memiliki arti bahwa terdapat varian variabel pada model regresi yang tidak sama. Apabila terjadi sebaliknya varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama maka disebut homoskedastitas. Adanya masalah heterokedastitas dapat di deteksi menggunakan metode analisis grafik. Metode grafik ini dilakukan dengan melihat grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID (Ghozali, 2017). Dasar analisis metode ini yaitu:

- 1) Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik pada grafik yang membentuk suatu pola tertentu, maka regresi tersebut telah terjadi heterokedastisitas. Sehingga model regresi tersebut tidak dapat digunakan
- 2) Jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas, sehingga model regresi tersebut dapat digunakan.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2006). Penelitian ini menggunakan tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$), dengan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n - k - 1}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi parsial

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

Hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut (Ghozali, 2017):

- 1) Tidak ada pengaruh signifikan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, dan signifikansi $> 0,05$
- 2) Terdapat pengaruh signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan signifikansi $< 0,05$

b. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen yang terbatas. Nilai yang

mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Menurut Ghozali (2017), kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, dianjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Adapun formulasi untuk menghitung R^2 yaitu:

$$R^2 = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y + b_3 \sum X_3 Y}{\sum Y^2}$$

Keterangan:

R^2 : Koefisien penentu berganda

b : Koefisien regresi

Y : Variabel dependen

X : Variabel independen

4. Analisis Korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linear antara dua variabel (Ghozali, 2013). Korelasi tidak menunjukkan hubungan fungsional, dengan kata lain analisis korelasi tidak membedakan antara variabel dependen dengan

variabel independen. Kekuatan antara dua variabel dapat dikriteriakan sebagai berikut (Sarwono, 2007):

- a. 0 sampai 0,25 : Korelasi Sangat Lemah
- b. Lebih dari 0,25 sampai 0,5 : Korelasi Cukup
- c. Lebih dari 0,5 sampai 0,75 : Korelasi Kuat
- d. Lebih dari 0,75 sampai 1 : Korelasi Sangat Kuat

5. Analisis Jalur (*Path Analyze*)

Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (*Path Analyze*). Analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya (Ghozali, 2016). Analisis jalur adalah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung.

a. Koefisien Jalur

Koefisien jalur adalah koefisien regresi standar (standar z) yang menunjukkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang telah tersusun dalam jalur. Koefisien jalur menunjukkan kuatnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila koefisien jalur rendah dan angkanya di bawah 0,05, maka pengaruh jalur tersebut dianggap rendah sehingga dapat

dihilangkan (Sugiyono, 2010). Koefisien jalur dapat dihitung dengan persamaan struktural sebagai berikut (Sarwono, 2007):

Substruktural 1

$$Y_1 = \beta_{Y_1X_1}X_1 + \beta_{Y_1X_2}X_2 + e$$

Dimana:

Y_1 = kepuasan kerja

X_1 = motivasi kerja

X_2 = komunikasi

e = error

Substruktural 2

$$Y_2 = \beta_{Y_2X_1}X_1 + \beta_{Y_2X_2}X_2 + \beta_{Y_2Y_1}Y_1 + e$$

Dimana:

Y_1 = kepuasan Kerja

Y_2 = komitmen kerja

X_1 = motivasi kerja

X_2 = komunikasi

e = error

b. Perhitungan Pengaruh

Perhitungan pengaruh antar variabel secara langsung, tidak langsung dan pengaruh total adalah:

1) Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Menghitung pengaruh langsung digunakan formula sebagai berikut:

a) Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

$$X_1 \rightarrow Y_1$$

- b) Pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja

$$X_2 \rightarrow Y_1$$

- c) Pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen kerja

$$X_1 \rightarrow Y_2$$

- d) Pengaruh komunikasi terhadap komitmen kerja

$$X_2 \rightarrow Y_2$$

- e) Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen kerja

$$Y_1 \rightarrow Y_2$$

2) Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Perhitungan pengaruh tidak langsung digunakan formula sebagai berikut:

- a) Pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen kerja melalui kepuasan kerja

$$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$$

- b) Pengaruh komunikasi terhadap komitmen kerja melalui kepuasan kerja

$$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$$

3) Pengaruh Total (*Total Effect*)

Pengaruh total adalah penjumlahan DE dan IE:

- a) Pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen kerja melalui kepuasan kerja

$$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$$

- b) Pengaruh komunikasi terhadap komitmen kerja melalui kepuasan kerja

$$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$$

- c) Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

$$X_1 \rightarrow Y_1$$

- d) Pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja

$$X_2 \rightarrow Y_1$$

- e) Pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen kerja

$$X_1 \rightarrow Y_2$$

- f) Pengaruh komunikasi terhadap komitmen kerja

$$X_2 \rightarrow Y_2$$

- g) Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen kerja

$$Y_1 \rightarrow Y_2$$

4) Diagram Jalur

Diagram jalur memberikan secara eksplisit hubungan kausalitas antara variabel berdasarkan teori (Ghozali, 2009). Melalui analisis jalur akan dapat dibuktikan apakah diagram jalur tersebut terbukti karena didukung data atau tidak, atau ada model diagram baru dimana akan ditemukan jalur yang lebih sederhana (Sugiyono, 2010).

6. Uji Sobel Test (*Sobel Test*)

Penelitian ini menggunakan satu variabel intervening yaitu kepuasan kerja. Suatu variabel disebut variabel intervening, jika

variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Ghozali (2013) menyatakan bahwa pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel dan dikenal dengan uji Sobel (*sobel test*). Uji Sobel dilakukan dengan menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel dependen (Y) dengan variabel independen (X) melalui variabel mediasi (M). Pengaruh tidak langsung dari X ke Y melalui M dihitung dengan cara mengalikan jalur X terhadap M (a) dengan jalur M terhadap Y (b) atau ab . Jadi koefisien $ab = (c - c')$, dimana c adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol M, sedangkan c' adalah pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol M. *Standard error* pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) adalah Sab yang dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$Sab = \sqrt{b^2 sa^2 + a^2 sb^2 + sa^2 sb^2}$$

Keterangan:

a = koefisien korelasi X ke M

b = koefisien korelasi M ke Y

ab = hasil perkalian koefisien X ke M dengan koefisien M ke Y

sa = standar eror koefisien a

sb = standar eror koefisien b

Sab = standar eror tidak langsung (*indirect effect*)

Guna menguji signifikansi tidak langsung maka perlu menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{sab}$$

- a. Nilai t_{hitung} ini dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , jika nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa terjadi pengaruh mediasi.

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum

4.1.1 Gambaran Umum LazisMu

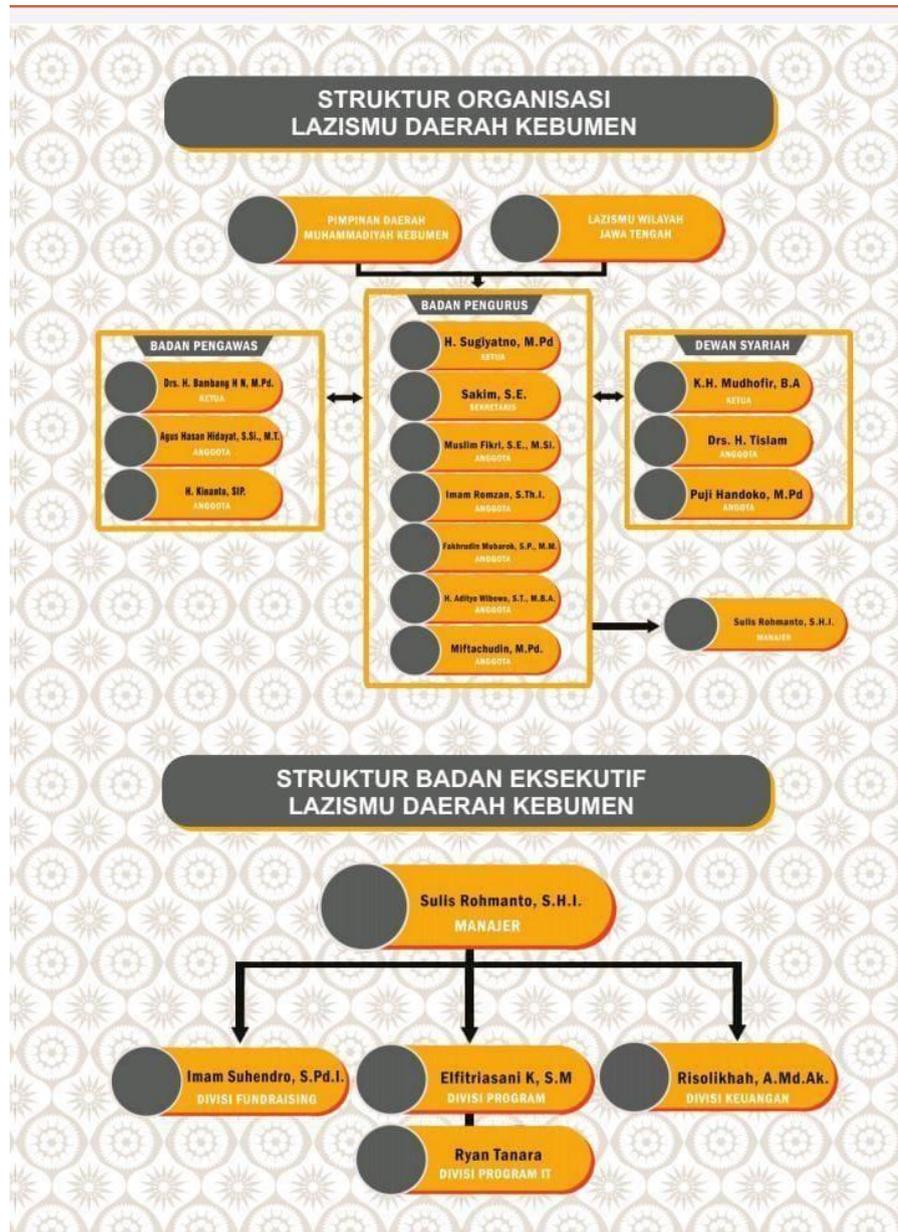
LAZISMU adalah lembaga zakat tingkat nasional yang berkhidmat dalam pemberdayaan masyarakat melalui pendayagunaan secara produktif dana zakat, infaq, wakaf dan dana kedermawanan lainnya baik dari perseorangan, lembaga, perusahaan dan instansi lainnya. Didirikan oleh PP. Muhammadiyah pada tahun 2002, selanjutnya dikukuhkan oleh Menteri Agama Republik Indonesia sebagai Lembaga Amil Zakat Nasional melalui SK No. 457/21 November 2002. Dengan telah berlakunya Undang-undang Zakat nomor 23 tahun 2011, Peraturan Pemerintah nomor 14 tahun 2014, dan Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia nomor 333 tahun 2015. LAZISMU sebagai lembaga amil zakat nasional telah dikukuhkan kembali melalui SK Menteri Agama Republik Indonesia nomor 730 tahun 2016.

LAZISMU adalah lembaga zakat tingkat nasional yang berkhidmat dalam pemberdayaan masyarakat melalui pendayagunaan secara produktif dana zakat, infaq, wakaf dan dana kedermawanan lainnya baik dari perseorangan, lembaga, perusahaan dan instansi lainnya. Latar belakang berdirinya LAZISMU terdiri atas dua faktor. Pertama, fakta Indonesia yang berselimut dengan kemiskinan yang masih meluas, kebodohan dan indeks pembangunan manusia yang sangat rendah.

Semuanya berakibat dan sekaligus disebabkan tatanan keadilan sosial yang lemah.

Kedua, zakat diyakini mampu bersumbangsih dalam mendorong keadilan sosial, pembangunan manusia dan mampu mengentaskan kemiskinan. Sebagai negara berpenduduk muslim terbesar di dunia, Indonesia memiliki potensi zakat, infaq dan wakaf yang terbilang cukup tinggi. Namun, potensi yang ada belum dapat dikelola dan didayagunakan secara maksimal sehingga tidak memberi dampak yang signifikan bagi penyelesaian persoalan yang ada. Berdirinya LAZISMU dimaksudkan sebagai institusi pengelola zakat dengan manajemen modern yang dapat menghantarkan zakat menjadi bagian dari penyelesai masalah (problem solver) sosial masyarakat yang terus berkembang.

4.1.2 Struktur Organisasi LazisMu



Gambar IV.1
Struktur Organisasi

4.1.3 Visi, Misi, Prinsip dan Tujuan LazisMu

1. Visi LazisMu

Menjadi Lembaga Amil Zakat Terpercaya

2. Misi LazisMu

- a. Meningkatkan kualitas pengelolaan ZIS yang amanah, profesional, dan transparan
 - b. Meningkatkan pendayagunaan ZIS yang kreatif, inovatif, dan produktif
 - c. Meningkatkan pelayanan donatur
3. Prinsi LazisMu

Pengelolaan ZISKA berprinsip:

- a. Syariat Islam, artinya dalam menjalankan tugas dan fungsinya, harus berpedoman sesuai syariat Islam, mulai dari tata cara perekrutan pegawai hingga tata cara pendistribbusian ZISKA;
- b. Amanah dan integritas, artinya harus menjadi lembaga yang dapat dipercaya, dengan memegang teguh kode etik dan prinsip-prinsip moral;
- c. Kemanfaatan, artinya memberikan manfaat yang besar bagi mustahik;
- d. Keadilan, artinya mampu bertindak adil, yakni sikap memperlakukan secara setara di dalam memenuhi hak-hak yang timbul berdasarkan perjanjian serta peraturan perundangan yang berlaku;
- e. Kepastian hukum, artinya muzaki dan mustahik harus memiliki jaminan dan kepastian hukum dalam proses pengelolaan dana ZISKA;

- f. Terintegrasi, artinya harus dilakukan secara heirarkis sehingga mampu meningkatkan kinerja pengumpulan, pendistribusian dan pendayagunaan dana ZISKA;
 - g. Akuntabilitas, artinya pengelolaan dana ZISKA harus bisa dipertanggungjawabkan kepada masyarakat dan mudah diakses oleh masyarakat dan pihak lain yang berkepentingan;
 - h. Profesional, artinya perilaku yang selalu mengedepankan sikap dan Tindakan yang dilandasi oleh tingkat kompetensi, kredibilitas dan komitmen yang tinggi;
 - i. Transparansi, artinya tindakan menyampaikan informasi secara transparan, konsisten, dan kredibel untuk memberikan layanan yang lebih baik dan lebih cepat kepada pemangku kepentingan;
 - j. Sinergi, artinya sikap membangun dan memastikan hubungan kerja sama internal yang produktif serta kemitraan yang harmonis dengan para pemangku kepentingan dana ZISKA untuk menghasilkan karya yang bermanfaat dan berkualitas.
 - k. Berkemajuan, artinya melakukan sesuatu secara baik dan benar yang berorientasi ke depan.
4. Tujuan LazisMu
- Pengelolaan dana ZISKA bertujuan:
- a. Meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelayanan dalam pengelolaan dana ZISKA dalam rangka mencapai maksud dan tujuan Persyarikatan;

- b. Meningkatkan manfaat dana ZISKA untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat dan penanggulangan kemiskinan dalam rangka mencapai maksud dan tujuan Persyarikatan;
- c. Meningkatkan kemampuan ekonomi umat melalui pemberdayaan usaha-usaha produktif.

4.2 Analisis Deskriptif

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui karakteristik dari responden yang telah mengisi kuesioner. Berikut hasil analisis deskriptif penelitian ini.

1. Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.1
Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Presentase (%)
Laki-laki	25	62,5
Perempuan	15	37,5
Jumlah	40	100

Sumber: LazisMu Kebumen, 2023

Berdasarkan tabel IV.1 dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 25 orang (62,5%) dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 15 orang (37,5%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di LazisMu Kebumen didominasi oleh karyawan yang berjenis kelamin laki-laki karena karyawan laki-laki lebih bisa memberikan kontribusi pekerjaan yang lebih banyak.

2. Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel IV.2
Usia

Usia (Tahun)	Jumlah Orang	Presentase (%)
18 – 21	2	5
22 – 25	5	12,5
26 – 30	15	37,5
31 – 35	10	25
36 – 40	5	12,5
>40	3	7,5
Jumlah	40	100

Sumber: LazisMu Kebumen, 2023

Berdasarkan tabel IV.2 dapat dijelaskan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan yang berusia antara 26 sampai 30 tahun sebanyak 15 orang (37,5%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di LazisMu Kebumen didominasi oleh usia yang produktif. Usia karyawan yang produktif lebih memiliki produktivitas kerja yang maksimal.

3. Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel IV.3
Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Orang	Presentase (%)
SMA/SMK	10	25
D3	10	25
S1	20	50
Jumlah	40	100

Sumber: LazisMu Kebumen, 2023

Berdasarkan tabel IV.3 dapat dijelaskan bahwa responden berdasarkan pendidikan SMA/SMK berjumlah 10 orang (25%), responden dengan pendidikan D3 berjumlah 10 orang (25%) dan responden dengan pendidikan S1 berjumlah 20 orang (50%). Hal ini dapat dijelaskan bahwa

responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan tingkat pendidikan S1. Hal ini menunjukkan dengan pendidikan yang tinggi karyawan dapat lebih optimal dalam bekerja.

4. Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama kerja dapat dijelaskan pada tabel berikut:

**Tabel IV.4
Lama Bekerja**

Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah Orang	Presentase (%)
1 – 5	18	45
6 – 10	12	30
>10	10	25
Jumlah	40	100

Sumber: LazisMu Kebumen, 2023

Berdasarkan tabel IV.4 dapat dijelaskan bahwa responden berdasarkan lama bekerja 1 sampai 5 tahun berjumlah 18 orang (45%), 6 sampai 10 tahun berjumlah 12 orang (30%), dan responden dengan masa kerja lebih dari 10 tahun berjumlah 10 orang (25%). Hasil ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan yang bekerja dengan rentang waktu lama kerja 6 sampai 10 tahun dengan pengalaman tersebut karyawan sudah dapat memberikan kontribusi pekerjaan yang baik.

4.3 Analisis Statistik

Analisis statistik dilakukan dengan menguji butir hasil tabulasi kuesioner yang telah diisi responden. Analisis ini dilakukan dengan melakukan pengujian berikut:

4.3.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Data penelitian responden yang telah terkumpul dilakukan pengujian untuk mengetahui sejauh mana kevalidan atau ketepatannya dengan bantuan program SPSS 22 *for Windows*. Untuk pedoman pengujian adalah jika r hitung $>$ r tabel maka butir tersebut dinyatakan valid. Responden untuk uji validitas berjumlah 40 responden dengan derajat kebebasan $(n-2)$ atau $(40-2) = 38$ $\alpha = 0,05$ diperoleh angka tabel sebesar 0,3120 adapun uji variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Motivasi Kerja

Hasil uji validitas variabel motivasi kerja dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel IV.5
Motivasi Kerja

Butir	r tabel	r hitung	Status
1	0,3120	0,796	Valid
2	0,3120	0,619	Valid
3	0,3120	0,683	Valid
4	0,3120	0,830	Valid
5	0,3120	0,460	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel IV.5 dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel sehingga variabel motivasi kerja dinyatakan valid (sah).

b. Komunikasi

Hasil uji validitas variabel komunikasi dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel IV.6
Komunikasi

Butir	r tabel	r hitung	Status
1	0,3120	0,799	Valid
2	0,3120	0,854	Valid
3	0,3120	0,745	Valid
4	0,3120	0,375	Valid
5	0,3120	0,616	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel IV.6 dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel sehingga variabel komunikasi dinyatakan valid (sah).

c. Kepuasan Kerja

Hasil uji validitas variabel kepuasan kerja dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel IV.7
Kepuasan Kerja

Butir	r tabel	r hitung	Status
1	0,3120	0,521	Valid
2	0,3120	0,481	Valid
3	0,3120	0,584	Valid
4	0,3120	0,499	Valid
5	0,3120	0,374	Valid
6	0,3120	0,646	Valid
7	0,3120	0,513	Valid
8	0,3120	0,347	Valid
9	0,3120	0,620	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel IV.7 dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel sehingga variabel kepuasan kerja dinyatakan valid (sah).

d. Komitmen Kerja

Hasil uji validitas variabel komitmen kerja dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel IV.8
Komitmen Kerja

Butir	r tabel	r hitung	Status
1	0,3120	0,581	Valid
2	0,3120	0,638	Valid
3	0,3120	0,547	Valid
4	0,3120	0,683	Valid
5	0,3120	0,740	Valid
6	0,3120	0,651	Valid
7	0,3120	0,616	Valid
8	0,3120	0,679	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel IV.8 dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel sehingga variabel komitmen kerja dinyatakan valid (sah).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas butir dilakukan dengan ketentuan, jika $r_{\alpha} > 0,6$ maka variabel tersebut reliabel dan sebaliknya jika $r_{\alpha} < 0,6$, maka variabel tersebut tidak reliabel.

Tabel IV.9
Uji Reliabilitas

Variabel	r alpha	Nilai minimal	Status
Motivasi kerja	0,700	0,6	Reliabel
Komunikasi	0,734	0,6	Reliabel
Kepuasan kerja	0,650	0,6	Reliabel
Komitmen kerja	0,795	0,6	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel IV.9 hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (andal) karena r alphanya lebih besar dari 0,6.

4.3.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdiri dari:

1. Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas persamaan I dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.10
Uji Multikolinieritas Persamaan I
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi Kerja	,764	1,309
Komunikasi	,764	1,309

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel IV.10 hasil uji multikolinieritas persamaan I terhadap kepuasan konsumen dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinearity statistic* menunjukkan bahwa VIF di bawah 10 dan *tolerance* di atas 0,1. Karena itu, model regresi persamaan tersebut tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi dapat

dipakai. Selanjutnya, hasil uji multikolinieritas persamaan II dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel IV.11
Uji Multikolinieritas Persamaan II
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi Kerja	,422	2,367
Komunikasi	,575	1,739
Kepuasan Kerja	,318	3,144

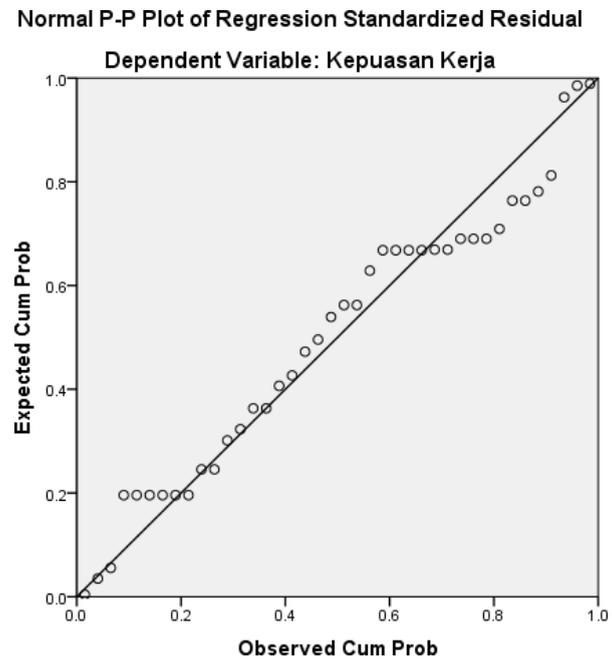
a. Dependent Variable: Komitmen Kerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel IV.11 hasil uji multikolinieritas persamaan II terhadap komitmen kerja dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinearity statistic* menunjukkan bahwa VIF di bawah 10 dan *tolerance* di atas 0,1. Karena itu, model regresi persamaan tersebut tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi dapat dipakai.

2. Uji Normalitas

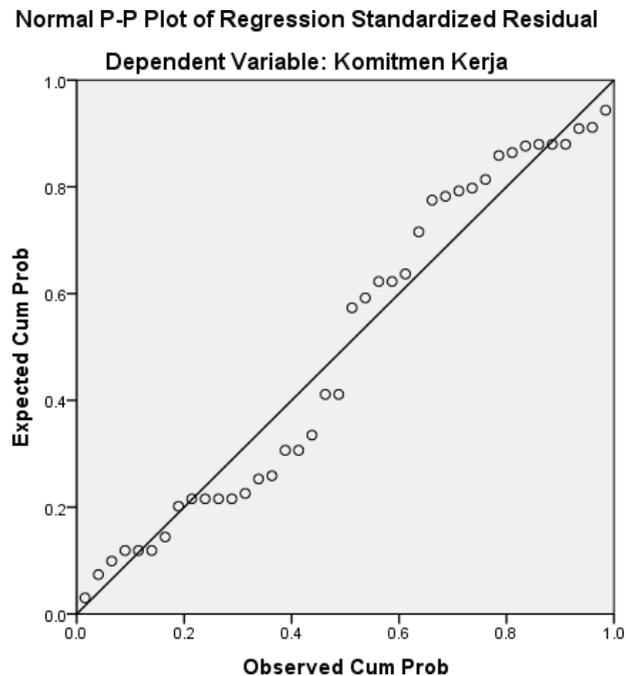
Analisis ini untuk menguji apakah data sebuah model regresi, antara variabel dependen dan variabel independen/keduanya mempunyai distribusi normal/mendekati normal.



Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Gambar IV.2
Uji Normalitas I

Berdasarkan gambar IV.2 hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Selanjutnya,



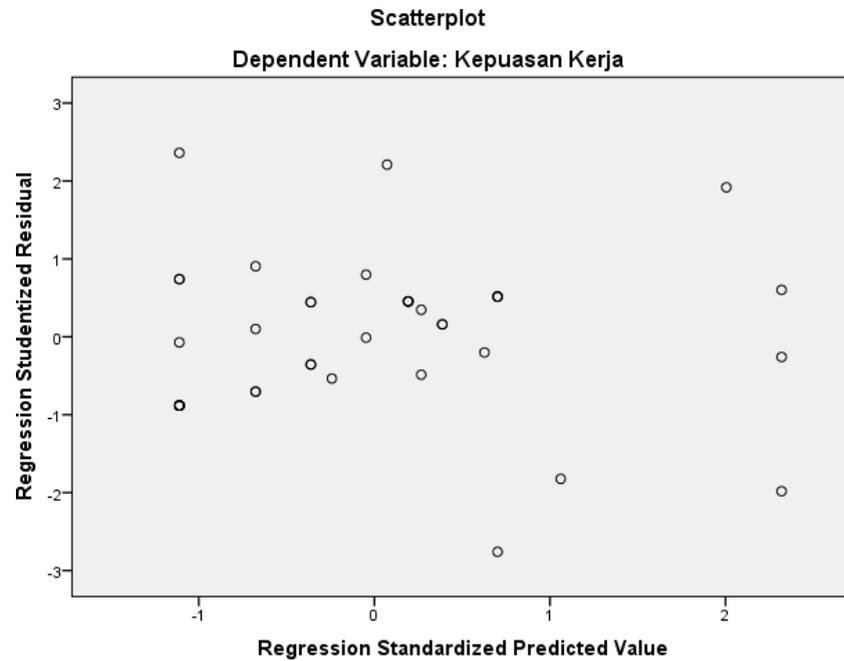
Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Gambar IV.3
Uji Normalitas II

Berdasarkan gambar IV.3 hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3. Uji Heterokedastisitas

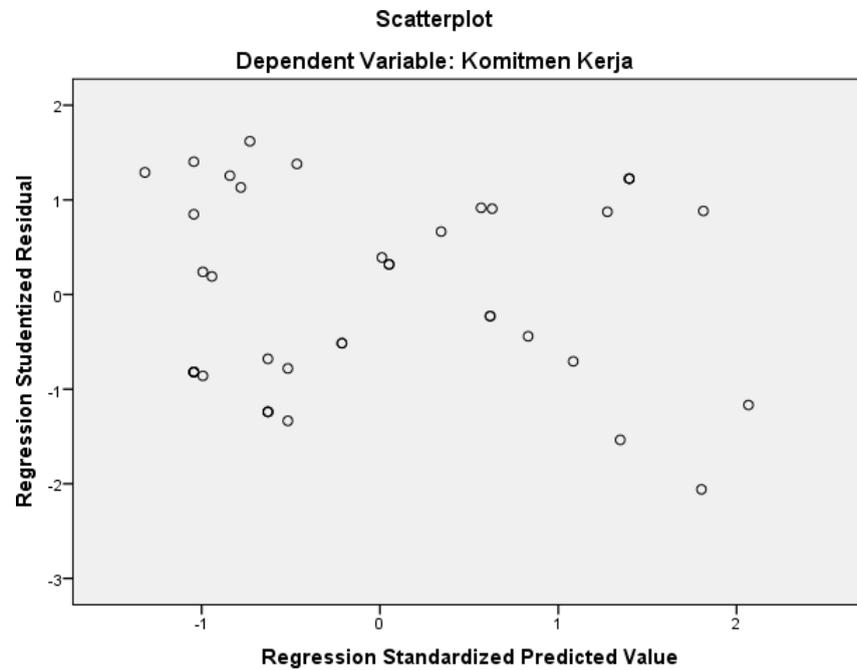
Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual disuatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil analisis diperoleh sebagai berikut:



Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Gambar IV.4
Uji Heterokedastisitas I

Berdasarkan gambar IV.4 hasil uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan model regresi tidak terjadi heterokedastisitas.



Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Gambar IV.5
Uji Heterokedastisitas II

Berdasarkan gambar IV.5 hasil uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan model regresi tidak terjadi heterokedastisitas.

4.3.3 Analisis Jalur

Analisis ini dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi variabel yang lain konstan. Analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian yang telah dilakukan. Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan, diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Analisis Jalur

Hasil perhitungan analisis jalur persamaan 1 dalam penelitian ini dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel IV.12
Analisis Jalur Substruktural 1
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,741	2,573		3,008	,005
Motivasi Kerja	,787	,144	,580	5,468	,000
Komunikasi	,570	,163	,370	3,486	,001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Persamaan yang terbentuk dari penelitian ini adalah:

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y_1 = 0,580X_1 + 0,370X_2 + 2,573$$

Hasil pengujian setelah dilakukan analisis dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Nilai $X_1 = 0,580$

Koefisien jalur X_1 sebesar 0,580 artinya setiap kenaikan atau bertambahnya satu satuan pada variabel motivasi kerja akan menyebabkan perubahan/bertambahnya kepuasan kerja sebesar 0,580 apabila variabel independen lainnya tetap

b. Nilai $X_2 = 0,370$

Koefisien jalur X_2 sebesar 0,370 artinya setiap kenaikan atau bertambahnya satu satuan pada variabel komunikasi akan menyebabkan perubahan/bertambahnya kepuasan kerja sebesar 0,370 apabila variabel independen lainnya tetap .

Hasil analisis jalur persamaan 2 dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel IV.13
Analisis Jalur Substruktural 2
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,785	4,234		1,130	,266
Motivasi Kerja	-,378	,285	-,242	-1,324	,194
Komunikasi	,915	,278	,516	3,297	,002
Kepuasan Kerja	,468	,242	,406	1,929	,062

a. Dependent Variable: Komitmen Kerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Persamaan yang terbentuk dari berdasarkan hasil tersebut adalah:

$$Y_2 = \text{PY}_2X_1 + \text{PY}_2X_2 + \text{PY}_2Y_1 + e$$

$$Y_2 = -0,242X_1 + 0,516X_2 + 0,406Y_1 + 4,234$$

a. Nilai $X_1 = 0,242$

Koefisien jalur X_1 sebesar 0,242 artinya setiap kenaikan atau bertambahnya satu satuan pada variabel motivasi kerja akan menyebabkan bertambahnya komitmen kerja sebesar 0,242 apabila variabel independen (Endogen) lainnya tetap

b. Nilai $X_2 = 0,516$

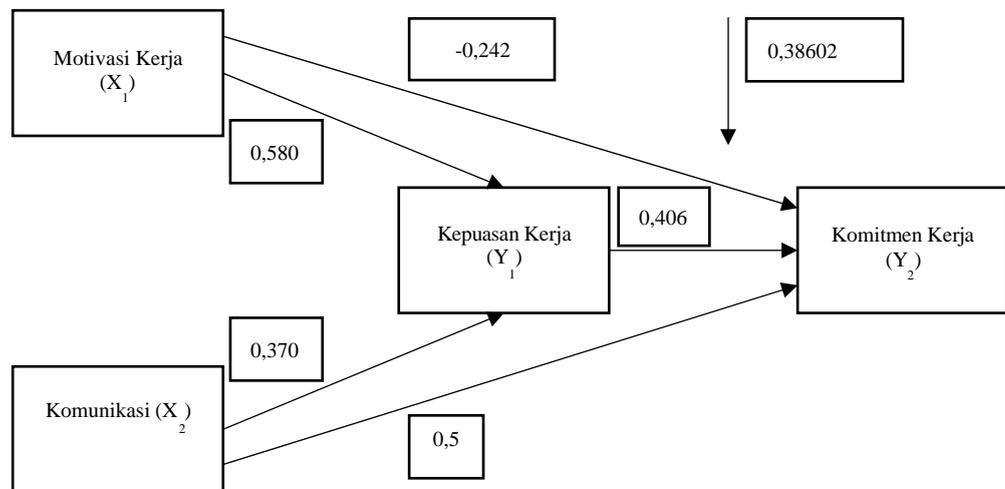
Koefisien jalur X_2 sebesar 0,516 artinya setiap kenaikan atau bertambahnya satu satuan pada variabel komunikasi akan menyebabkan bertambahnya komitmen kerja sebesar 0,516 apabila variabel independen (Endogen) lainnya tetap

c. Nilai $Y_1 = 0,406$

Koefisien jalur Y_1 sebesar 0,406 artinya setiap kenaikan atau bertambahnya satu satuan pada variabel komunikasi akan

menyebabkan bertambahnya komitmen kerja sebesar 0,406 apabila variabel independen lainnya tetap.

Gambar diagram jalur bisa dibentuk dari hasil analisis jalur berdasarkan hasil persamaan 1 dan 2 sebagai berikut:



Gambar IV.6
Diagram Jalur

Perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung variabel bebas dan terikat adalah:

a. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Perhitungan pengaruh langsung digunakan formula sebagai berikut:

- 1) Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

$$X_1 \rightarrow Y_1 = 0,580$$

- 2) Pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja

$$X_2 \rightarrow Y_1 = 0,370$$

- 3) Pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen kerja

$$X_1 \rightarrow Y_2 = -0,242$$

- 4) Pengaruh komunikasi terhadap komitmen kerja

$$X_2 \rightarrow Y_2 = 0,516$$

- 5) Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen kerja

$$Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,406$$

- 6) Total pengaruh langsung motivasi kerja dan komunikasi terhadap komitmen kerja

$$(X_1 \rightarrow Y_2) + (X_2 \rightarrow Y_2) = -0,242 + 0,516 = 0,274$$

b. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Perhitungan pengaruh tidak langsung variabel motivasi kerja dan komunikasi terhadap komitmen kerja melalui kepuasan kerja digunakan formula sebagai berikut:

$$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,580 \times 0,406) = 0,23548$$

$$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,370 \times 0,406) = 0,15022$$

$$\text{Total Pengaruh Tidak Langsung} = 0,38602$$

2. Sobel Test

Penelitian ini menggunakan satu variabel intervening yaitu kepuasan kerja. Suatu variabel disebut variabel intervening, jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Ghazali (2013) menyatakan bahwa pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel dan dikenal dengan uji Sobel (Sobel Test). Uji Sobel dilakukan dengan menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel dependen (Y) dengan variabel independen (X) melalui variabel mediasi (M). Pengaruh tidak langsung dari X ke Y melalui M dihitung dengan cara mengalikan jalur X terhadap M (a) dengan jalur M terhadap Y (b) atau ab . Jadi koefisien $ab = (c - c')$, dimana c adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol M, sedangkan c' adalah pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol M.

Tabel IV.14
Uji Sobel Test 1

Input:		Test statistic:	p-value:	
t_a	-1.324	Sobel test:	1.09160909	0.27500496
t_b	1.929	Aroian test:	1.00376788	0.31549051
		Goodman test:	1.20745623	0.22725649
		Reset all	Calculate	

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel IV.14 hasil analisis menggunakan *sobel test* juga menunjukkan 1,0916 dengan signifikansi $0,275 > 0,05$. Hasil pengujian ini menyimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara motivasi kerja dan komitmen kerja atau dapat diartikan bahwa hipotesis 6 dalam penelitian ini diterima. Hasil analisis menggunakan *sobel test* selanjutnya dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel IV.15
Uji Sobel Test 2

Input:		Test statistic:	<i>p</i> -value:
t_a	3.297	Sobel test: 1.6649643	0.09591988
t_b	1.929	Aroian test: 1.61068534	0.10724832
		Goodman test: 1.7251286	0.0845043
		Reset all	Calculate

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel IV.15 hasil analisis menggunakan *sobel test* juga menunjukkan 1,6649 dengan signifikansi $0,095 > 0,05$. Hasil pengujian ini menyimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara komunikasi dan komitmen kerja atau dapat diartikan bahwa hipotesis 7 dalam penelitian ini diterima.

3. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini merupakan suatu pengujian untuk mengetahui tingkat signifikansi tiap variabel independen, dengan ketentuan:

- a. Tidak ada pengaruh signifikansi apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $> 0,05$.

- b. Terdapat pengaruh signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$.

Hasil analisis uji parsial (uji t) dalam penelitian ini dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel IV.16
Uji Parsial (Uji t)

Variabel Independen		t_{tabel}	t_{hitung}	Sig	Keterangan
Persamaan 1					
Motivasi kerja	–	2,02619	5,468	0,000	Hipotesis diterima
Kepuasan kerja					
Komunikasi	–	2,02619	3,486	0,001	Hipotesis diterima
Kepuasan kerja					
Persamaan 2					
Motivasi kerja	–	2,02809	-1,324	0,194	Hipotesis ditolak
Komitmen kerja					
Komunikasi	–	2,02809	3,297	0,002	Hipotesis diterima
Komitmen kerja					
Kepuasan kerja	–	2,02809	1,929	0,062	Hipotesis ditolak
Komitmen kerja					

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

- a. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan tabel IV.16 diketahui nilai t_{hitung} sebesar $5,468 > t_{tabel}$ 2,02619 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

- b. Pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan tabel IV.16 diketahui nilai t_{hitung} sebesar $3,486 > t_{tabel}$ 2,02619 dengan signifikansi $0,001 < 0,05$, maka disimpulkan komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

c. Pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen kerja

Berdasarkan tabel IV.16 diketahui nilai thitung sebesar -1,324 < ttabel 2,02809 dengan signifikansi 0,194 > 0,05, maka disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen kerja.

d. Pengaruh komunikasi terhadap komitmen kerja

Berdasarkan tabel IV.16 diketahui nilai thitung sebesar 3,297 > ttabel 2,02809 dengan signifikansi 0,002 < 0,05, maka disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap komitmen kerja.

e. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen kerja

Berdasarkan tabel IV.16 diketahui nilai thitung sebesar 1,929 > ttabel 2,02809 dengan signifikansi 0,062 > 0,05, maka disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen kerja.

4. Analisis Korelasi

Analisis korelasi dalam penelitian ini bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linear antara dua variabel, adapun hasil analisis korelasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel IV.17
Analisis Korelasi
Correlations

		Motivasi Kerja	Komunikasi	Kepuasan Kerja	Komitmen Kerja
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.486**	.760**	.318*
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.046
	N	40	40	40	40
Komunikasi	Pearson Correlation	.486**	1	.652**	.663**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000
	N	40	40	40	40
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.760**	.652**	1	.559**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40
Komitmen Kerja	Pearson Correlation	.318*	.663**	.559**	1
	Sig. (2-tailed)	.046	.000	.000	
	N	40	40	40	40

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel IV.16 dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Korelasi antara motivasi kerja dan komunikasi

Berdasarkan perhitungan diperoleh angka korelasi antara motivasi kerja dan komunikasi sebesar 0,486. Korelasi sebesar 0,486 mempunyai maksud hubungan antara variabel motivasi kerja dan komunikasi cukup dan searah (karena hasilnya positif). Searah artinya jika motivasi kerja baik maka komunikasi juga baik. Korelasi dua variabel bersifat signifikan karena angka signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$.

b. Korelasi antara motivasi kerja dan kepuasan kerja

Berdasarkan perhitungan diperoleh angka korelasi antara motivasi kerja dan kepuasan kerja sebesar 0,760. Korelasi sebesar 0,760 mempunyai maksud hubungan antara variabel

motivasi kerja dan kepuasan kerja sangat kuat dan searah (karena hasilnya positif). Searah artinya jika motivasi kerja baik maka kepuasan kerja juga baik. Korelasi dua variabel bersifat signifikan karena angka signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$.

c. Korelasi antara motivasi kerja dan komitmen kerja

Berdasarkan perhitungan diperoleh angka korelasi antara motivasi kerja dan komitmen kerja sebesar 0,318. Korelasi sebesar 0,318 mempunyai maksud hubungan antara variabel motivasi kerja dan komitmen kerja cukup dan searah (karena hasilnya positif). Searah artinya jika motivasi kerja baik maka komitmen kerja juga baik. Korelasi dua variabel bersifat signifikan karena angka signifikansi sebesar $0,046 < 0,05$.

5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen dengan variabel dependen, sehingga dapat diketahui variabel yang paling mempengaruhi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dijelaskan pada tabel berikut.

Tabel IV.18
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.702 ^a	.492	.450	1.87275

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel IV.18 nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh 0,450 artinya 45% variabel komitmen kerja dipengaruhi oleh

motivasi kerja, komunikasi dan kepuasan kerja sedangkan sisanya sebesar 65% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

4.4 Pembahasan

Pembahasan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Pembahasan Hipotesis 1: motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Sesuai dengan hasil thitung $5,468 > t_{tabel}$ sebesar $2,02619$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hipotesis dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dorongan yang dapat memicu karyawan agar dapat bekerja secara efektif dan terintergrasi dapat memicu seorang karyawan untuk dapat mencapai kepuasan kerja yang maksimal sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Haryadi *et al.*, (2022) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Pembahasan Hipotesis 2: komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Sesuai dengan hasil thitung $3,486 > t_{tabel}$ sebesar $2,02619$ dengan signifikansi $0,001 < 0,05$, maka disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hipotesis dalam penelitian ini yaitu komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa

komunikasi menjadi dasar karyawan dalam pertukaran pesan dalam pemberian intruksi, memberikan laporan dan memberikan informasi dan saran kepada karyawan lain yang apabila informasi yang diberikan memiliki dampak yang positif dapat memicu kepuasan kerja yang positif pada karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Haryadi *et al.*, (2022) yang menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

3. Pembahasan Hipotesis 3: motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen kerja. Sesuai dengan hasil thitung $-1,324 < t_{tabel}$ sebesar 2,02809 dengan signifikansi $0,194 > 0,05$, maka disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen kerja. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hipotesis dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang mempunyai motivasi tinggi akan dapat menimbulkan kecenderungan bekerja lebih giat lagi untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut dan dari motivasi kerja tersebut juga akan menimbulkan rasa untuk lebih berkomitmen dan mempunyai tekad yang kuat akan tetap tinggal pada organisasi tersebut.
4. Pembahasan Hipotesis 4: komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen kerja. Sesuai dengan hasil penelitian menunjukkan thitung $3,297 > t_{tabel}$ sebesar 2,02809 dengan signifikansi $0,002 < 0,05$, maka disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap komitmen kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hipotesis dalam

penelitian ini yaitu komunikasi berpengaruh terhadap komitmen kerja. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi merupakan salah satu aspek yang mendukung perusahaan mengikat karyawannya. Kurangnya komitmen karyawan terhadap perusahaan salah satu penyebabnya adalah komunikasi yang buruk di perusahaan tersebut. Komunikasi memungkinkan adanya keterikatan yang lebih besar antara karyawan dan perusahaan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zuraidah (2018) yang menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan.

5. Pembahasan Hipotesis 5: kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen kerja. Sesuai dengan hasil penelitian menunjukkan thitung 1,929 > ttabel sebesar 2,02809 dengan signifikansi 0,062 > 0,05, maka disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen kerja. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hipotesis dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pada dasarnya seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiaannya pada perusahaan apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Jadi kepuasan kerja karyawan yang tinggi cenderung membuat karyawan memiliki komitmen yang tinggi pula terhadap perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan belum bisa membentuk sikap komitmen kerja karyawan yang

tinggi pada organisasi. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zuraidah (2018) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan.

6. Pembahasan Hipotesis 6: kepuasan kerja memediasi hubungan antara motivasi kerja dan komitmen kerja. Hasil analisis menggunakan *sobel test* juga menunjukkan 1,0916 dengan signifikansi $0,275 > 0,05$. Hasil pengujian ini menyimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara motivasi kerja dan komitmen kerja. Pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen kerja signifikan meskipun variabel kepuasan kerja dimasukkan. Maka terbukti bahwa kepuasan kerja tidak menjadi mediator hubungan antara motivasi kerja dan komitmen kerja karyawan LazisMu Kebumen.
7. Pembahasan Hipotesis 7: kepuasan kerja memediasi hubungan antara komunikasi dengan komitmen kerja. Hasil analisis menggunakan *sobel test* juga menunjukkan 1,6649 dengan signifikansi $0,095 > 0,05$. Hasil pengujian ini menyimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara komunikasi dan komitmen kerja. Pengaruh komunikasi terhadap komitmen kerja signifikan meskipun variabel kepuasan kerja dimasukkan. Maka terbukti kepuasan kerja tidak menjadi mediator hubungan antara komunikasi terhadap komitmen kerja karyawan LazisMu Kebumen.

BAB V

SIMPULAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini adalah penelitian dengan metode analisis deskriptif dan statistika dengan dilatar belakangi adanya persoalan yang berkaitan dengan komitmen kerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan LazisMu Kebumen.
2. Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini berarti semakin baik komunikasi maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan LazisMu Kebumen.
3. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen kerja, hal ini berarti motivasi kerja tidak memengaruhi komitmen kerja karyawan LazisMu Kebumen.
4. Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen kerja, hal ini berarti semakin baik komunikasi maka semakin tinggi komitmen kerja karyawan LazisMu Kebumen.
5. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen kerja, hal ini berarti kepuasan kerja tidak memengaruhi komitmen kerja karyawan LazisMu Kebumen.

6. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara motivasi kerja dan komitmen kerja karyawan LazisMu Kebumen.
7. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara komunikasi dan komitmen kerja karyawan LazisMu Kebumen.

5.2 Keterbatasan

1. Penelitian ini menjelaskan 45% komitmen kerja dipengaruhi oleh motivasi kerja, komunikasi dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, kepada peneliti selanjutnya disarankan menguji kembali variabel dalam penelitian ini dan menambahkan faktor lain yang dapat memengaruhi perilaku komitmen kerja seseorang seperti *value congruence*, *person-job fit* serta dapat menjadikan penelitian ini sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.
2. Keterbatasan penelitian ini ada pada perhitungan variabel, untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk menggunakan analisis persamaan struktural agar hasil penelitian lebih maksimal.

5.3 Implikasi

5.3.1 Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini memberikan implikasi pada kebijakan yang dilakukan oleh LazisMu Kebumen adalah:

1. Seseorang karyawan Lazismu Kebumen yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan mampu mengelola perasaan dan emosi pada diri sendiri sehingga dapat merasakan kepuasan kerja yang positif dalam pekerjaannya dan hal ini tentu saja akan berdampak pada

komitmen kerja karyawan yang semakin tinggi terhadap organisasi.

2. Komunikasi merupakan salah satu aspek yang mendukung Lazismu mengikat karyawannya. Kurangnya komitmen karyawan terhadap Lazismu salah satu penyebabnya adalah komunikasi yang buruk. Komunikasi antara atasan bawahan dan antara rekan kerja menjadi hal yang penting untuk diperhatikan hal ini karena komunikasi menjadi sumber informasi dari pemberi informasi dan penerima informasi, apabila informasi yang diterima memiliki dampak yang positif tentu akan meningkatkan kepuasan kerja seseorang karyawan Lazismu dan menjadikan karyawan memiliki komitmen kerja yang tinggi terhadap Lazismu.
3. Karyawan Lazismu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Jadi kepuasan kerja karyawan Lazismu yang tinggi cenderung membuat karyawan memiliki komitmen yang tinggi pula terhadap Lazismu. Pada dasarnya karyawan dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi komitmen kerjanya terhadap organisasi apabila memperoleh kepuasan kerja yang maksimal.
4. Lazismu Kebumen harus terus memperhatikan motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan yang bekerja, hal ini penting karena dengan pemberian motivasi yang baik akan meningkatkan komitmen kerja yang tinggi karyawan terhadap organisasi.

5. Komunikasi antar karyawan Lazismu Kebumen memiliki pengaruh terhadap komitmen kerja seseorang terhadap organisasi. Komunikasi yang terjadi antara sesama rekan kerja dan antara atasan bawahan yang terjalin dengan baik perlu untuk terus ditingkatkan agar komitmen kerja karyawan semakin tinggi kepada organisasi.
6. Perlu adanya perhatian khusus terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan Lazismu. Hal ini dikarenakan rasa puas yang dimiliki oleh seorang karyawan memiliki dampak yang besar terhadap komitmen kerjanya untuk organisasi, sehingga organisasi perlu untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawan lebih baik.
7. Kepuasan kerja menjadi salah satu alasan karyawan Lazismu Kebumen untuk meningkatkan motivasi kerja dan menjalin komunikasi yang baik didalam sebuah organisasi. Tentunya hal ini penting untuk diperhatikan oleh manajemen organisasi untuk terus memberikan motivasi yang tinggi dan komunikasi yang baik sehingga terwujud kepuasan kerja yang tinggi yang akan berdampak pada komitmen kerja karyawan yang tinggi

5.3.2 Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan pada bab-bab sebelumnya, maka hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi implikasi teoritis sebagai berikut:

1. Penelitian ini memungkinkan konseptualisasi kerangka teoritis komitmen kerja dengan memasukan motivasi kerja, komunikasi dan

kepuasan kerja sebagai faktor penting untuk mengetahui perilaku komitmen kerja karyawan.

2. Temuan ini memungkinkan peneliti lain untuk menerapkan kerangka studi ini pada objek lain dan lebih spesifik mengenai dimensi dari komitmen kerja karyawan. Selain itu, kerangka kerja ini dapat diterapkan pada perusahaan atau organisasi untuk mengetahui komitmen kerja yang dimiliki karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah., W dan Jogiyanto. 2009. *Partial Least Square (PLS) Alternatif SEM Dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi
- Alfajar, Muhammad Rasyad. 2014. "Analisis kinerja keuangan bank syariah devisadan bank syariah non devisa dengan metode RGEC." *Jurnal UIN Sunan Kalijaga*
- Amstrong, Michael. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Elexmedia Komputindo
- Anoraga, Panji. 2014. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arni, Muhammad. 2009. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Daft, Richard L. 2005. *The Leadership Experience*. South Western: Vanderbilt University
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP
- Ghozali, Imam. 2017. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP
- Glorya Adelina Siwi, Bernhard Tewal, Irvan Trang. 2020. " Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Manado." *Jurnal EMBA Vol. 8 No. 1*
- Goldhaber, Geral M. 1986. *Organizational Communication*. New York: Brown Publisher
- Handoko, T Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2015. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Ifratus Zuraidah. 2018. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komunikasi Terhadap Komitmen Karyawan di UD. Jati Diri Kabupaten Pamekasan." *Ekomadania Vol. 1. No. 2*
- Istijanto. 2014. *Aplikasi Praktis Riset*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Jewell, L. N. & Siegall, M.. 1998. *Psikologi Industri/Organisasi Modern: Psikologi Penerapan Untuk Memecahkan Berbagai Masalah Di Tempat Kerja, Perusahaan, Industri, Dan Organisasi*. Jakarta: Arcan
- Katz, D & Kahn, R.L. 1978. *The Social Psychology of Organization*. New York: Wiley

- Kusumaputri, Erika Setyanti. 2015. *Komitmen pada Perubahan Organisasi: Perubahan Organisasi dalam Perspektif Islam dan Psikologi*. Yogyakarta: Deepublish
- Locke, E.A. 1976. What Is Job Satisfaction? *Journal of Organization Behavior and Human Performance*. 4. hlm. 309 – 336
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mila Hariani, Samsul Arifin, Arif Rahman Putra. 2019. " Pengaruh Iklim Organisasi, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan." *Global Vol. 3 No. 2*
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. 2009. *Employee-Organization Linkages*. Texas: South-Western Cengage Learning
- Nazir, M. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Nurjaman, Kadar dan Umam, Khaerul. 2012. *Komunikasi dan Public Relations*. Bandung: Pustaka Setia
- Pinder, Craig C. 2008. *Work Motivation in Organizational Behavior*. Psychology Press: New York
- Redding, W.C. and Sanborn, G.A, 1972. *Communication Within the Organization*. California: Harper & Row
- Robbins Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia
- Rofiq Noorman Haryadi, Denok Sunarsi, Heri Erlangga, Nurjaya, Hamsinah. 2022. " Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Timur Jaya Prestasi Cileungsi." *JENIUS Vol. 5 No. 3*
- Sekali, Ferdianta Karo. 2022. "Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja pada PDAM Tirta Malem Kabanjahe." Universitas Medan Area
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset
- Spector, P.E. (1985). Measurement of human service satisfaction survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693-713
- Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 1*. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid. Jakarta: Salemba Empat
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta
- Sutardji. 2016. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Dee Publish

- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Jakarta: Prananda Media Group
- Terry, George. 2016. *Dasar-Dasar Manajemen*. Cetakan kesebelas. Jakarta: Bumi Aksara
- Veithzal, Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Winardi. 2011. *Motivasi Pemotivasian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers
- Zelko, & Dance. 2014. *Komunikasi Organisasi*. In M. Ali, Metodologi dan Aplikasi Riset Pendidikan (p. 66). Jakarta: Bumi Aksara

KARTU KONSULTASI SKRIPSI

NAMA : Sukirno
NIM : 185503431
Pembimbing : Much. Riyadur Saichin, SE.M.M.

No	TANGGA	MATERI KONSULTASI	TANDA TANGAN
1	16-1-2022	Pengajuan judul	
2	12-3-2022	Revisi judul	
3	25-4-2022	Pengajuan Bab I	
4	12-5-2022	Revisi ke1 Bab I	
5	25-7-2022	Pengajuan Bab II (aktivitas)	
6	26-7-2022	Bab III & kuesioner	
7	27-8-2022	BCC unduh & seminar	
8	4-9-2022	Bimbingan pasca seminar	
9	12-9-2022	Bimbingan oleh Pak	
10	14-11-2022	Bab IV Revisi ke1	
11	5-12-2022	Bab IV Revisi ke2	
12	11-6-2023	BCC Bab IV, layout Bab V	
13	13-7-2023	Revisi ke2 Bab V	
14	18-7-2023	BCC Bab V, ACR & uji tesa	
15			



UNIVERSITAS PUTRA BANGSA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)
KARTU TANDA PESERTA SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Nama : Sukeno
NIM : 185503431

NO	PEMAKALAH			TANGGAL	PARAF MODERATOR
	NAMA MAHASISWA	NIM	NAMA MODERATOR		
1.	Rizqi Lukman	195502889	Horini Abrilla Setyawati S.E. Indah Pehyani S.E., M.Si	24.10.2022	
2.	Hanif Sugiyanto	195503811	A. Sigit Wibawanto S.E., MM Kabul Triwijanto S.E., MBA	24.10.2022	f
3.	Pica Alita Pehman	195503750	Marisa Putri Nur Hatanah S.E., MM, Mm.	24.10.2022	
4.	Okhariana Eka Jati	195503739	Dr. Atir Suroyo S.E., MM, AK	23.10.2022	MM
5.	Dian Sekar Pratiwi	195503846	Dr. Atir Suroyo S.E., MM, AK Mr. Azizah	01.12.2022	MM
6.	Pehman	195503753	Dr. Siti Nur Azizah	05.04.2023	
7.	Muzara Anisa	195503727	Prihartini Luki Astuti S.E., MM	23.11.2022	mm

Catatan :

1. Kartu ini dibawa pada waktu mengikuti kegiatan seminar
2. Kartu ini diisi kemudian diserahkan kepada moderator untuk diparaf sebagai tanda bukti
3. Sebelum Mahasiswa memunculkan seminar diharuskan mengikuti kegiatan seminar minimal 6 kali
4. Mahasiswa yang dapat mengikuti kegiatan seminar ialah semester V keatas
5. Kartu ini sebagai salah satu syarat ujian skripsi

Kebumen,
Ketua Prodi Manajemen

PARMIN, SE., MM
NIDN: 0624128001

Lampiran I

PENGANTAR KUESIONER

Kepada Yth.
Bapak/Ibu/Sdr/i
Staf LazisMu Kebumen
di Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka penyusunan penelitian untuk menjalankan kewajiban menyusun skripsi di Universitas Putra Bangsa Kebumen dengan judul “Pengaruh Motivasi dan komunikasi terhadap Komitmen Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel intervening” kami sangat mengharapkan kesediaan dan bantuan dari Bapak/Ibu/Sdr/I untuk mengisi angket kuesioner ini.

Untuk itu diharapkan kepada responden dapat memberikan jawaban yang sebenar-benarnya demi membantu penelitian ini. Demikian atas waktu dan kesediaannya saya ucapkan terima kasih.

Peneliti,

Sukirno
185503431

KUESIONER PENELITIAN

I. Petunjuk Pengisian Identitas Responden

Dimohon dengan hormat, Bapak/Ibu/Saudara/i berkenaan mengisi pernyataan sesuai dengan data pribadi diri. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia

dengan memberikan tanda centang (√)!

(1) Nama :

(2) Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan

(3) Usia : 18-21 22-25
 26-30 31-35
 36-40 > 40

(4) Pendidikan : SMA/SMK D3 S1

(5) Lama Bekerja : 1 – 5 Tahun 6 – 10 Tahun >10 Tahun

II. Petunjuk pengisian kuesioner

1. Dimohon dengan hormat, kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk memberikan jawaban dengan tanda centang (√) pada kolom yang tersedia dan dianggap paling sesuai. Keterangan:
 - Sangat setuju (SS)
 - Setuju (S)
 - Tidak Setuju (TS)
 - Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja
3. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya karena tidak akan mempengaruhi pekerjaan Anda.
4. Setelah mengisi kuesioner dimohon Bapak/Ibu/Saudara/I untuk memeriksa kembali untuk memastikan semua pernyataan telah terjawab, dan menyerahkan kuesioner untuk dikumpulkan.
5. Terima kasih atas partisipasi Anda.

3. Kuesioner Kepuasan Kerja (Y1)

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa telah menerima upah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.				
2	Saya merasa berhak untuk mendapatkan promosi jabatan karena hasil pekerjaan yang telah saya lakukan.				
3	Saya merasa atasan mendukung dan memberikan pujian atas pekerjaan yang telah saya lakukan.				
4	Saya telah menerima tunjangan berdasarkan tanggung jawab dan masa kerja dilazismu.				
5	Saya telah menerima penghargaan dari Lazismu atas pengabdian yang telah dilakukan.				
6	Saya merasa nyaman dan dapat menyesuaikan dengan peraturan kantor lazismu.				
7	Saya merasa nyaman dengan rekan kerja dikantor lazismu kebumen.				
8	Saya merasa cocok dengan pekerjaan saya saat ini karena sesuai dengan ketrampilan yang saya miliki.				
9	Saya merasa komunikasi dengan atasan dan rekan kerja lainnya terjalin dengan baik dan lancar.				

4. Kuesioner Komitmen Kerja (Y2)

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa percaya dan selalu mendukung nilai-nilai yang ada dilazismu kebumen.				
2	Saya selalu berusaha bersungguh-sungguh demi tercapainya tujuan dari lazismu.				

III. Pernyataan Kuesioner

1. Kuesioner Motivasi Kerja (X1)

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa puas dan bahagia ketika tanggung jawab pekerjaan selesai dengan baik.				
2	Saya merasa prestasi meningkat ketika dapat bekerja secara maksimal.				
3	Lazismu kebumen memberikan kesempatan bagi semua karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya untuk maju.				
4	Saya merasa senang jika pengabdian saya selama bekerja di lazismu di akui oleh atasan dan rekan kerja.				
5	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang di berikan.				

2. Komunikasi Kerja (X2)

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa paham atas informasi atau tugas yang diberikan oleh atasan.				
2	Saya merasa senang jika bisa saling bertukar informasi antar rekan kerja demi kelancaran pekerjaan.				
3	Saya merasa ada dorongan dari dalam diri untuk membantu pekerjaan rekan-rekan.				
4	Saya menghargai perbedaan pendapat antar rekan kerja.				
5	Saya mengerjakan tugas kerja secara Bersama-sama dengan rekan kerja (TIM).				

3	Saya merasa mempunyai tanggung jawab untuk selalu menjaga nama baik lazismu dimanapun berada.				
4	Saya merasa bangga bisa selalu berada di lazismu dan sekaligus bersalah jika menerima tawaran dari perusahaan lain.				
5	Saya selalu berkeinginan untuk menjadi bagian dari lazismu.				
6	Saya selalu mengusahakan yang terbaik demi tercapainya kepentingan lazismu.				
7	Saya merasa memiliki sedikit pilihan, apabila akan mengundurkan diri dari lazismu.				

No	Motivasi Kerja						Komunikasi					Kepuasan Kerja									Komitmen Kerja										
	1	2	3	4	5	Jumlah	1	2	3	4	5	Jumlah	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Jumlah	1	2	3	4	5	6	7	8	Jumlah
22	4	3	4	4	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	3	4	3	4	4	4	3	31	4	3	3	3	3	3	3	3	25
23	4	3	3	4	3	17	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	4	3	4	3	29	4	3	3	3	3	3	4	3	26
24	3	3	3	3	4	16	4	4	3	4	3	18	4	4	3	3	3	3	4	3	4	31	4	4	3	3	3	3	3	4	27
25	3	3	3	3	4	16	4	4	3	3	3	17	4	4	3	3	4	3	3	3	4	31	4	4	3	3	3	4	3	4	28
26	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	19	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35	3	4	4	3	3	4	4	4	29
27	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	3	4	4	3	4	34	4	3	4	3	3	3	3	4	27
28	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	19	4	4	4	3	3	4	3	3	4	32	4	4	4	4	4	3	4	4	31
29	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	4	4	3	3	4	3	3	4	31	3	4	3	4	4	4	3	3	28
30	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	4	3	4	3	3	4	4	3	28
31	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	15	3	3	3	4	3	3	4	4	3	30	4	3	4	3	4	3	3	3	27
32	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	4	3	3	3	3	4	3	29	3	3	4	3	3	3	3	3	25
33	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	4	3	4	3	4	3	3	4	28
34	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	4	3	3	3	3	4	4	27
35	3	3	3	3	4	16	3	3	3	3	3	15	3	4	3	3	3	3	3	3	3	28	4	3	4	3	3	3	3	3	26
36	3	3	4	3	3	16	3	3	3	3	3	15	3	3	3	4	3	3	4	3	3	29	4	4	4	3	4	4	3	3	29
37	3	4	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	4	3	4	3	3	4	3	3	3	30	4	3	4	3	4	3	4	4	29
38	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	4	4	3	3	3	3	3	3	29	3	3	3	3	3	3	3	3	24
39	3	3	3	4	4	17	3	4	4	4	3	18	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	4	4	3	3	4	4	3	4	29
40	4	4	4	4	3	19	3	3	3	3	3	15	3	3	3	4	4	3	4	4	3	31	4	4	3	3	4	4	3	3	28

HASIL SPSS

Uji Validitas

Motivasi Kerja

Correlations

		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	Motivasi Kerja
VAR00001	Pearson Correlation	1	.206	.620**	.881**	.022	.796**
	Sig. (2-tailed)		.202	.000	.000	.891	.000
	N	40	40	40	40	40	40
VAR00002	Pearson Correlation	.206	1	.189	.206	.471**	.619**
	Sig. (2-tailed)	.202		.242	.202	.002	.000
	N	40	40	40	40	40	40
VAR00003	Pearson Correlation	.620**	.189	1	.620**	-.105	.683**
	Sig. (2-tailed)	.000	.242		.000	.517	.000
	N	40	40	40	40	40	40
VAR00004	Pearson Correlation	.881**	.206	.620**	1	.134	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000	.202	.000		.411	.000
	N	40	40	40	40	40	40
VAR00005	Pearson Correlation	.022	.471**	-.105	.134	1	.460**
	Sig. (2-tailed)	.891	.002	.517	.411		.003
	N	40	40	40	40	40	40
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.796**	.619**	.683**	.830**	.460**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.003	
	N	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Komunikasi

Correlations

	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	Komunikasi
VAR00007 Pearson Correlation	1	.610**	.361*	.208	.480**	.799**
Sig. (2-tailed)		.000	.022	.198	.002	.000
N	40	40	40	40	40	40
VAR00008 Pearson Correlation	.610**	1	.663**	.189	.280	.854**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.243	.081	.000
N	40	40	40	40	40	40
VAR00009 Pearson Correlation	.361*	.663**	1	.021	.327*	.745**
Sig. (2-tailed)	.022	.000		.899	.039	.000
N	40	40	40	40	40	40
VAR00010 Pearson Correlation	.208	.189	.021	1	.221	.375*
Sig. (2-tailed)	.198	.243	.899		.170	.017
N	40	40	40	40	40	40
VAR00011 Pearson Correlation	.480**	.280	.327*	.221	1	.616**
Sig. (2-tailed)	.002	.081	.039	.170		.000
N	40	40	40	40	40	40
Komunikasi Pearson Correlation	.799**	.854**	.745**	.375*	.616**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.017	.000	
N	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Kepuasan Kerja

Correlations

		VAR000 13	VAR000 14	VAR000 15	VAR000 16	VAR000 17	VAR000 18	VAR000 19	VAR000 20	VAR000 21	Kepuas an Kerja
VAR000 13	Pearson Correlat ion Sig. (2- tailed) N	1 40	.330 [*] .037 40	.274 .087 40	.111 .494 40	.003 .984 40	.227 .159 40	.170 .295 40	-.263 .101 40	.429 ^{**} .006 40	.521 ^{**} .001 40
VAR000 14	Pearson Correlat ion Sig. (2- tailed) N	.330 [*] .037 40	1 40	.527 ^{**} .000 40	-.278 .082 40	-.107 .509 40	.375 [*] .017 40	-.211 .192 40	-.354 [*] .025 40	.792 ^{**} .000 40	.481 ^{**} .002 40
VAR000 15	Pearson Correlat ion Sig. (2- tailed) N	.274 .087 40	.527 ^{**} .000 40	1 40	-.135 .405 40	-.085 .602 40	.738 ^{**} .000 40	-.173 .285 40	-.089 .583 40	.514 ^{**} .001 40	.584 ^{**} .000 40
VAR000 16	Pearson Correlat ion Sig. (2- tailed) N	.111 .494 40	-.278 .082 40	-.135 .405 40	1 40	.352 [*] .026 40	.043 .793 40	.947 ^{**} .000 40	.545 ^{**} .000 40	-.209 .196 40	.499 ^{**} .001 40
VAR000 17	Pearson Correlat ion Sig. (2- tailed) N	.003 .984 40	-.107 .509 40	-.085 .602 40	.352 [*] .026 40	1 40	-.107 .509 40	.323 [*] .042 40	.494 ^{**} .001 40	.076 .642 40	.374 [*] .018 40
VAR000 18	Pearson Correlat ion Sig. (2- tailed) N	.227 .159 40	.375 [*] .017 40	.738 ^{**} .000 40	.043 .793 40	-.107 .509 40	1 40	.000 1.000 40	.118 .469 40	.471 ^{**} .002 40	.646 ^{**} .000 40
VAR000 19	Pearson Correlat ion Sig. (2- tailed) N	.170 .295 40	-.211 .192 40	-.173 .285 40	.947 ^{**} .000 40	.323 [*] .042 40	.000 1.000 40	1 40	.507 ^{**} .001 40	-.135 .405 40	.513 ^{**} .001 40
VAR000 20	Pearson Correlat ion Sig. (2- tailed) N	-.263 .101 40	-.354 [*] .025 40	-.089 .583 40	.545 ^{**} .000 40	.494 ^{**} .001 40	.118 .469 40	.507 ^{**} .001 40	1 40	-.182 .262 40	.347 [*] .028 40
VAR000 21	Pearson Correlat ion Sig. (2- tailed) N	.429 ^{**} .006 40	.792 ^{**} .000 40	.514 ^{**} .001 40	-.209 .196 40	.076 .642 40	.471 ^{**} .002 40	-.135 .405 40	-.182 .262 40	1 40	.620 ^{**} .000 40
Kepuas an Kerja	Pearson Correlat ion Sig. (2- tailed) N	.521 ^{**} .001 40	.481 ^{**} .002 40	.584 ^{**} .000 40	.499 ^{**} .001 40	.374 [*] .018 40	.646 ^{**} .000 40	.513 ^{**} .001 40	.347 [*] .028 40	.620 ^{**} .000 40	1 40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Komitmen Kerja

Correlations

		VAR000 23	VAR000 24	VAR000 25	VAR000 26	VAR000 27	VAR000 28	VAR000 29	VAR000 30	Komitmen Kerja
VAR000 23	Pearson Correlation	1	.168	.212	.332*	.574**	.123	.091	.458**	.581**
	Sig. (2- tailed)		.301	.189	.036	.000	.449	.576	.003	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
VAR000 24	Pearson Correlation	.168	1	.137	.263	.284	.743**	.375*	.296	.638**
	Sig. (2- tailed)	.301		.398	.101	.076	.000	.017	.063	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
VAR000 25	Pearson Correlation	.212	.137	1	.118	.239	.287	.553**	.247	.547**
	Sig. (2- tailed)	.189	.398		.468	.138	.072	.000	.125	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
VAR000 26	Pearson Correlation	.332*	.263	.118	1	.716**	.297	.290	.535**	.683**
	Sig. (2- tailed)	.036	.101	.468		.000	.063	.070	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
VAR000 27	Pearson Correlation	.574**	.284	.239	.716**	1	.330*	.159	.499**	.740**
	Sig. (2- tailed)	.000	.076	.138	.000		.037	.326	.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
VAR000 28	Pearson Correlation	.123	.743**	.287	.297	.330*	1	.414**	.143	.651**
	Sig. (2- tailed)	.449	.000	.072	.063	.037		.008	.378	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
VAR000 29	Pearson Correlation	.091	.375*	.553**	.290	.159	.414**	1	.302	.616**
	Sig. (2- tailed)	.576	.017	.000	.070	.326	.008		.058	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
VAR000 30	Pearson Correlation	.458**	.296	.247	.535**	.499**	.143	.302	1	.679**
	Sig. (2- tailed)	.003	.063	.125	.000	.001	.378	.058		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Komitmen Kerja	Pearson Correlation	.581**	.638**	.547**	.683**	.740**	.651**	.616**	.679**	1
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas

Motivasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.700	5

Komunikasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.734	5

Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.650	9

Komitmen Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.795	8

Analisis Jalur I

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.826 ^a	.682	.665	1.27001

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	127.922	2	63.961	39.655	.000 ^b
	Residual	59.678	37	1.613		
	Total	187.600	39			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

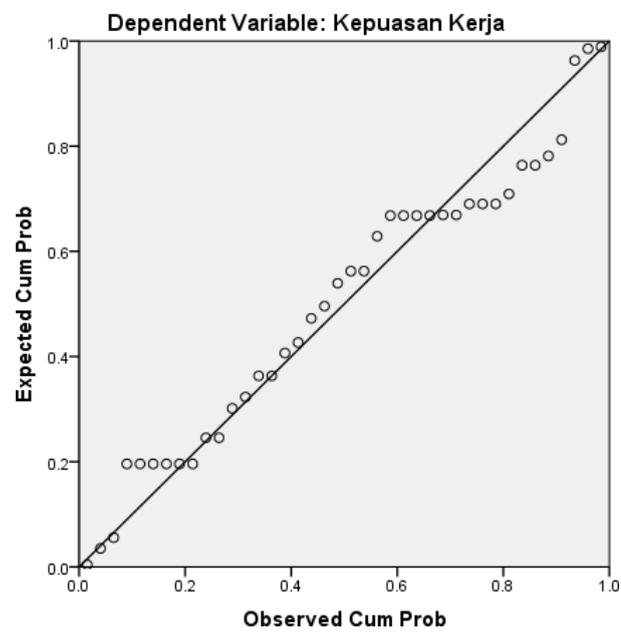
b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Motivasi Kerja

Coefficients^a

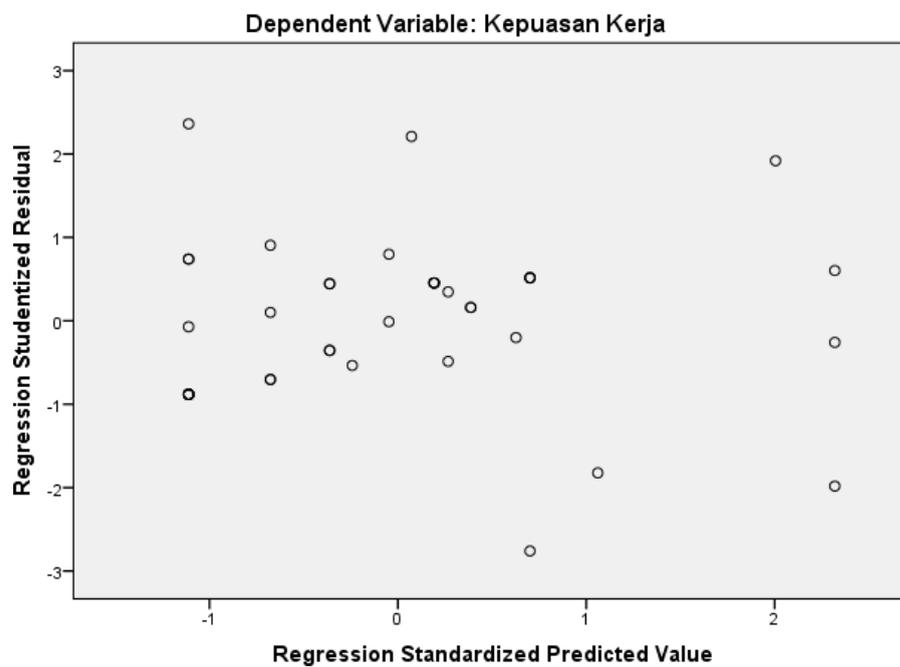
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.741	2.573		3.008	.005		
Motivasi Kerja	.787	.144	.580	5.468	.000	.764	1.309
Komunikasi	.570	.163	.370	3.486	.001	.764	1.309

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Analisis Jalur 2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.702 ^a	.492	.450	1.87275

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Komitmen Kerja

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	122.516	3	40.839	11.644	.000 ^b
Residual	126.259	36	3.507		
Total	248.775	39			

a. Dependent Variable: Komitmen Kerja

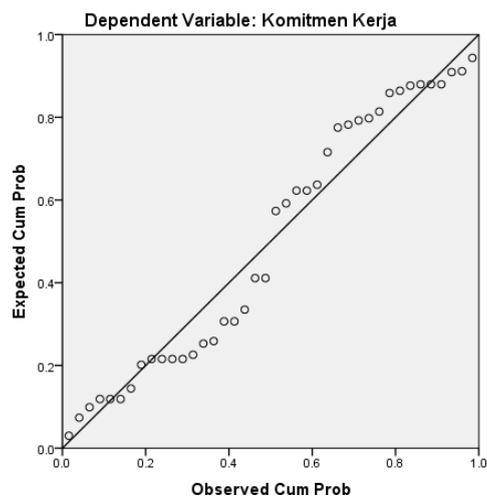
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja

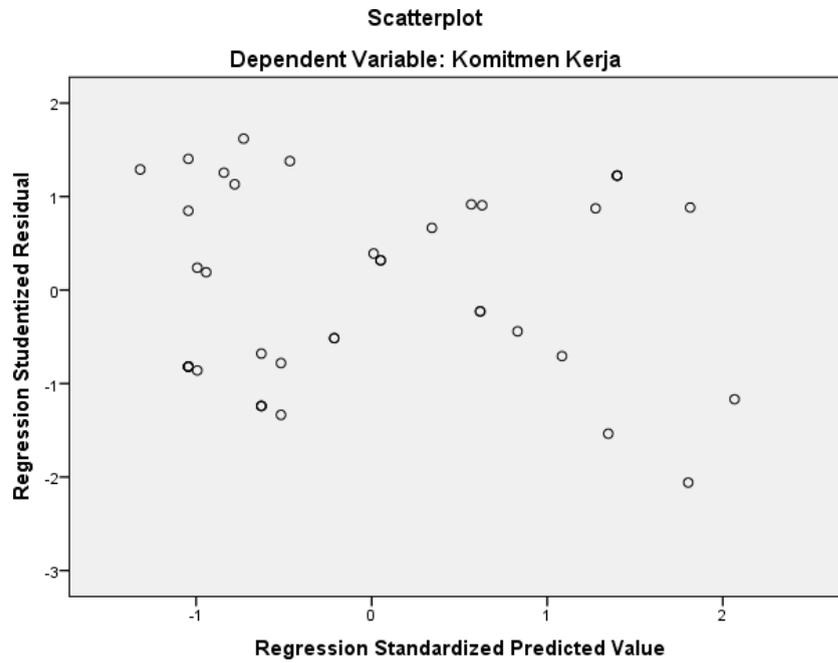
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.785	4.234		1.130	.266		
Motivasi Kerja	-.378	.285	-.242	1.324	.194	.422	2.367
Komunikasi	.915	.278	.516	3.297	.002	.575	1.739
Kepuasan Kerja	.468	.242	.406	1.929	.062	.318	3.144

a. Dependent Variable: Komitmen Kerja

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





Analisis Korelasi

		Correlations			
		Motivasi Kerja	Komunikasi	Kepuasan Kerja	Komitmen Kerja
Motivasi Kerja	Pearson	1	.486**	.760**	.318*
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.046
	N	40	40	40	40
Komunikasi	Pearson	.486**	1	.652**	.663**
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000
	N	40	40	40	40
Kepuasan Kerja	Pearson	.760**	.652**	1	.559**
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40
Komitmen Kerja	Pearson	.318*	.663**	.559**	1
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	.046	.000	.000	
	N	40	40	40	40

Sobel Test

Persamaan 1

Input:		Test statistic:	<i>p</i> -value:	
t_a	-1.324	Sobel test:	1.09160909	0.27500496
t_b	1.929	Aroian test:	1.00376788	0.31549051
		Goodman test:	1.20745623	0.22725649
		<input type="button" value="Reset all"/>	<input type="button" value="Calculate"/>	

Persamaan 2

Input:		Test statistic:	<i>p</i> -value:	
t_a	3.297	Sobel test:	1.6649643	0.09591988
t_b	1.929	Aroian test:	1.61068534	0.10724832
		Goodman test:	1.7251286	0.0845043
		<input type="button" value="Reset all"/>	<input type="button" value="Calculate"/>	

Tabel t Uji Hipotesis

df	Pr 0.50	0.25 0.20	0.10 0.10	0.05 0.050	0.025 0.02	0.01 0.010	0.005 0.002	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884	
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712	
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453	
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318	
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343	
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763	
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529	
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079	
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681	
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370	
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470	
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963	
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198	
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739	
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283	
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615	
17	0.68920	1.33338	1.73951	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577	
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048	
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940	
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181	
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715	
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499	
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496	
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678	
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019	
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500	
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103	
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816	
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624	
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518	
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490	
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531	
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634	
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793	
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005	
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262	
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563	
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903	
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279	
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688	

Tabel r Uji Validitas

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432