

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PARA LULUSAN POLMAN BANDUNG DI PERUSAHAAN MANUFAKTUR

Supriyadi Sadikin¹; Emma Dwi Ariyani²; Mochammad Raja Aldien Muzakki³;
Achmad Muhammad⁴; Gamawan Ananto Waluyo⁵
Program Studi Manajemen Teknologi Rekayasa,
Politeknik Manufaktur Bandung, Bandung^{1,2,3,4,5}

Email : isoer@polman-bandung.ac.id¹; emma@polman-bandung.ac.id²;
rajaaldien@gmail.com³; amuhammad@polman-bandung.ac.id⁴;
gamawan@polman-bandung.ac.id⁵

ABSTRAK

Organizational commitment merupakan faktor penting dalam keberhasilan sebuah perusahaan, karena tingkat komitmen yang tinggi dari pegawai akan lebih cenderung mempertahankan keanggotaan serta berkontribusi secara aktif dalam organisasi. Adanya 2 variabel yang mempengaruhi *organizational commitment* yaitu kepuasan kerja dan motivasi kerja. Data para lulusan Polman Bandung pada 1 -2 tahun bekerja diperkirakan pindah atau tidak menetap pada 1 perusahaan ini bisa dipengaruhi pada Kepuasan dan Motivasi kerja yang ada pada lulusan Polman Bandung.

Berdasarkan analisis diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational commitment* para lulusan Polman Bandung yang berjumlah 1000 orang dalam 3 tahun terakhir yang bekerja di perusahaan manufaktur. Hasil penelitian menggambarkan kepuasan dan motivasi kerja yang semakin meningkat, maka semakin tinggi pula tingkat *organizational commitment* para lulusan Polman Bandung di perusahaan manufaktur.

Kesimpulannya, kepuasan dan motivasi kerja memiliki peran yang penting didalam membentuk *organizational commitment* para lulusan Polman Bandung yang bekerja di perusahaan manufaktur. Dengan memfokuskan faktor terhadap kepuasan dan motivasi kerja, perusahaan dapat meningkatkan loyalitas dan kontribusi karyawan, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Kata kunci : Kepuasan Kerja; Motivasi Kerja; Komitmen Organisasi

ABSTRACT

Organizational commitment is an important factor in the success of a company, because a high level of commitment from employees will be more likely to maintain membership and contribute actively in the organization. There are 2 variables that affect organizational commitment, namely job satisfaction and work motivation. Data on Polman Bandung graduates in 1 -2 years of work are estimated to move or not settle in 1 company this can be influenced by job satisfaction and motivation that exists in Polman Bandung graduates.

Based on the analysis obtained results that job satisfaction and work motivation have a positive and significant effect on organizational commitment of 1000 Polman Bandung graduates in the last 3 years who work in manufacturing companies. The results illustrate that the increasing job satisfaction and motivation, the higher the level

of organizational commitment of Polman Bandung graduates in manufacturing companies.

In conclusion, job satisfaction and motivation have an important role in shaping the organizational commitment of Polman Bandung graduates who work in manufacturing companies. By focusing on job satisfaction and motivation, companies can increase employee loyalty and contribution, which in turn will have a positive impact on the overall success of the organization.

Keywords : job satisfaction; work motivation; organizational commitment.

LATAR BELAKANG

Pendidikan tinggi, seperti yang diberikan oleh Politeknik Manufaktur Bandung (Polman Bandung), bertujuan untuk mempersiapkan individu menjadi tenaga kerja yang berkualitas dan siap untuk terjun ke dunia industri. Setelah lulus dari Polman Bandung, lulusan diharapkan dapat menemukan pekerjaan yang sesuai dengan bidang studi mereka, termasuk di perusahaan manufaktur.

Dalam konteks dunia kerja, faktor kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta komitmen organisasi (*organizational commitment*) memainkan peran penting dalam kinerja individu dan keseluruhan organisasi. Kepuasan kerja mengacu pada sikap dan tingkat kepuasan individu pada pekerjaannya, sementara motivasi kerja mencerminkan dorongan atau keinginan individu untuk bekerja dengan baik. *Organizational commitment*, di sisi lain, merujuk pada tingkat kesetiaan individu terhadap organisasi tempat mereka bekerja, serta keinginan untuk tetap berada di dalamnya.

Faktanya lulusan Politeknik Manufaktur Bandung dari beberapa tahun kebelakang memilih meninggalkan atau pindah dari perusahaan tempat mereka bekerja ke perusahaan lainnya hanya dalam 1 – 2 tahun masa kerja dan ini merupakan rendahnya komitmen organisasional yang bisa disebabkan oleh motivasi kerja. Feriyanto & Triana (2015) mendefinisikan motivasi kerja sebagai dorongan yang ditimbulkan oleh diri sendiri maupun oleh orang lain. Dorongan ini memotivasi seseorang untuk bekerja dengan baik. Penelitian Anastasia (2013) menunjukkan bahwa komitmen organisasional meningkat dikarenakan karyawan mendapatkan kepuasan kerja. Penelitian Ngadiman dan Sohidin (2014) memperkuat temuan Anastasia. Mereka menemukan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh kepuasan kerja secara positif. Handoko (2017) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai kondisi emosional yang muncul dari pandangan karyawan terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi berdampak terhadap peningkatan komitmen organisasi dari karyawan.

Penelitian ini mengidentifikasi beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi para lulusan Polman Bandung di perusahaan manufaktur. Dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang ada, dan akan dapat diketahui aspek- aspek apa saja dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja lulusan Polman Bandung di lingkungan kerja manufaktur, serta menganalisis hubungan antara kepuasan kerja, motivasi kerja dengan komitmen organisasional para lulusan Polman Bandung di perusahaan manufaktur. Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap karyawan untuk bekerja dan menghasilkan karya lebih baik. (Zulkarnaen, W., & Kusmayadi, T., 2013:83)

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Hani T. Handoko (2007) Kepuasan kerja merupakan aspek penting bagi perusahaan dan karyawan. Untuk perusahaan, kepuasan kerja dapat meningkatkan sikap, produktivitas, dan perilaku. Untuk karyawan, menghasilkan perasaan senang saat bekerja. Robbins (2015) melihatnya sebagai sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. (1961) mengukurnya dengan menghitung perbedaan antara ekspektasi karyawan dengan apa yang mereka rasakan telah diperoleh dari pekerjaannya. Locke (1969) menekankan pada perbedaan antara ekspektasi dan nilai.

Hasibuan (2006) Motivasi berkaitan dengan bagaimana potensi dan daya karyawan diarahkan untuk mencapai tujuan. Vroom dalam purwanto, ngalim (2006) mendefinisikannya sebagai proses mempengaruhi pilihan individu dalam berbagai kegiatan. Wahjosumidjo (2003) menyatakan motivasi merupakan proses psikologis yang dipengaruhi oleh faktor intrinsik (dari dalam) dan faktor ekstrinsik (dari luar). Faktor intrinsik meliputi sikap terhadap minat, bakat, pekerjaan, pengalaman, kepuasan, sedangkan faktor ekstrinsik meliputi gaji, pengawasan, kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Komitmen organisasi mengacu pada kesetiaan dan dedikasi karyawan terhadap suatu organisasi. Indra Kharis (2010) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keadaan di mana karyawan memihak terhadap organisasi dan tujuannya, serta ingin tetap menjadi anggotanya. Moorhead dan Griffin (2013) komitmen organisasi mencerminkan tingkat identifikasi dan keterikatan karyawan terhadap organisasinya. Dari pendapat beberapa ahli diambil kesimpulan bahwa komitmen organisasi merupakan faktor penting untuk meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan. Penting

bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan dan budaya kerja yang mendukung pengembangan komitmen organisasi.

Penelitian ini menggunakan dua variabel utama:

1) Variable Bebas (X)

a) Motivasi Kerja (X1), Menurut George & Jones (2009) Secara Operasional faktor yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik. Berdasarkan Arah perilaku dengan fokus dan tujuan karyawan dalam bekerja (*direction of behavior*), tingkat usaha dengan fokus pada intensitas dan energi yang dikeluarkan karyawan dalam bekerja (*level of effort*), tingkat kegigihan dengan fokus pada keteguhan karyawan dalam menghadapi kesulitan dan rintangan (*level of persistence*).

b) Kepuasan Kerja (X2), menurut Robbins & Judge dalam Sutanto dan Gunawan (2013) adalah perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya, dan dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu persepsi karyawan terhadap gaji yang mereka terima, kesukaan karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab pekerjaannya, persepsi karyawan terhadap cara atasan mereka memimpin dan mengarahkan, kesempatan karyawan untuk naik jabatan, dan kerjasama antar karyawan dalam tim.

2) Variabel Terikat (Y)

Menurut Sugiono (1999) komitmen organisasi merupakan sikap dan dedikasi yang tinggi dari karyawan untuk berkorban dan bekerja bagi perusahaan. Diukur dengan beberapa Indikator yang dipakai ialah rasa bangga karyawan menjadi bagian dari perusahaan, kesediaan karyawan untuk membantu dan membela perusahaan, komitmen karyawan agar bekerja di perusahaan dalam jangka panjang.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di beberapa perusahaan yang bekerjasama dengan Polman Bandung dengan tujuan mendapatkan jawaban dari beberapa pertanyaan penelitian tentang hubungan antara motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksplanatif. Sugiono (2017) Penelitian kuantitatif eksplanatif. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi. Rancangan dari penelitian ini melalui tahapan-tahapan (disajikan dengan diagram alir) sebagai berikut:

Skala Likert dengan skor 1 sampai 5 digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur variabel-variabel penelitian. Uji validitas memperlihatkan bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi korelasi *person product moment* $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa item-item pernyataan yang mengukur variabel penelitian valid. Uji reliabilitas memperlihatkan bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$. Hal ini menunjukkan bahwa item-item pernyataan pada kuisioner yang mengukur variabel penelitian reliabel. Uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov memperlihatkan bahwa data penelitian terdistribusi normal. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini valid, reliabel, dan datanya terdistribusi normal.

Penelitian ini menggunakan metode analisis data SmartPLS versi 3 dan *Partial Least Square* (PLS) Metode ini digunakan untuk menyelesaikan regresi berganda dengan dua variabel, yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). PLS adalah metode SEM berbasis varian yang tidak mengasumsikan data dengan pengukuran skala tertentu, sehingga jumlah sampel dapat kecil (kurang dari 100).

Hasil penelitian diuji dengan *T-test* dengan metode *bootstrapping*, yang memungkinkan data terdistribusi bebas dan tidak membutuhkan sampel yang besar (minimum 30 sampel) serta tidak memerlukan asumsi distribusi normal.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja meningkatkan komitmen organisasi pada lulusan Polman Bandung. Dengan bukti nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 dan nilai *p-value* lebih kecil dari 0,05. Penilaian responden terhadap variabel motivasi kerja termasuk dalam kategori tinggi (sekitar 4.0). Motivasi kerja yang tinggi membuat lulusan Polman Bandung lebih berkomitmen dan termotivasi dalam bekerja.

Kepuasan kerja terbukti meningkatkan komitmen organisasi pada lulusan Polman Bandung. Hal ini terlihat nilai t-statistik (7.260) lebih besar dari 1.96, nilai *p-value* (0.000) lebih kecil dari 0.05. Penilaian responden terhadap variabel kepuasan kerja termasuk dalam kategori tinggi (4.26). Lulusan Polman Bandung yang puas dengan pekerjaannya menunjukkan komitmen yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugas. Mereka menjadi sangat puas atas pekerjaan dan posisinya saat ini.

Dalam penelitian ini komitmen organisasi para lulusan Polman Bandung dipengaruhi secara positif dari variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja, untuk saat ini kepuasan kerja dapat dikatakan suatu variabel yang sangat berpengaruh dalam hal

komitmen organisasi bisa disimpulkan dalam nilai *T-Statistic* dimana nilai dari Kepuasan kerja lebih besar yaitu 7.260 dan nilai Motivasi kerja yang lebih kecil sebesar 1.986.

Penelitian ini menyempurnakan penelitian sebelumnya, menggunakan metode *judgment sampling* kemudian sampel yang diambil hanya mendapatkan 1 populasi pada 1 perusahaan sehingga sampel yang didapatkan sedikit dan terbatas sedangkan metode menggunakan teknik *purposive sampling* dengan mempertimbangkan beberapa faktor dan sifat populasi juga jumlah yang diambil melalui rumus slovin, lalu penelitian ini tidak terbatas pada satu perusahaan saja karena penelitian ini berfokus pada lulusan Polman Bandung maka penelitian ini dapat mengukur Motivasi dan Kepuasan kerja di beberapa perusahaan, kemudian alat analisis yang digunakan pada penelitian sebelumnya merupakan SPSS namun pada penelitian ini menggunakan alat analisis SmartPLS yang disini tidak memerlukan data penelitian yang terdistribusi secara normal lalu pendekatan yang dianggap kuat karena tidak mendasar pada berbagai asumsi dengan melakukan analisis pada setiap item secara jelas dan terlihat jalurnya.

Pada penelitian ini juga ditemukan perbedaan pada penelitian sebelumnya bahwa kepuasan kerja berpengaruh lebih tinggi dan signifikan serta lebih mendominasi daripada motivasi kerja terhadap komitmen organisasi.

KESIMPULAN

Dalam dunia Industri Manufaktur, sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan dan juga sangat bergantung sebagai pondasi dari kelancaran dan berjalannya sebuah sistem produksi yang dilakukan oleh berbagai Perusahaan Manufaktur, sehingga kualitas sumber daya dari lulusan Polman Bandung sangat diperlukan dikarenakan Polman Bandung sendiri merupakan institusi yang melatih dan mempersiapkan individu yang berkualitas kepada industry manufaktur.

Perpindahan Lulusan Polman yang bekerja di perusahaan manufaktur merupakan hal yang berpengaruh bagi perusahaan dan institusi. Oleh karena itu temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja sangat penting dalam tingkat komitmen organisasional yang dimiliki lulusan Polman Bandung pada perusahaan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Variabel motivasi kerja terbukti meningkatkan komitmen organisasional secara positif dan signifikan, para lulusan Polman Bandung yang memiliki Motivasi kerja yang

- tinggi didalam perusahaan mereka bekerja maka Komitmen organisasional terhadap perusahaan yang mereka berikan semakin meningkat.
2. Variabel kepuasan kerja terbukti meningkatkan komitmen organisasional secara positif dan sangat signifikan 1, hal ini berarti semakin puas keinginan, hasrat dan juga pekerjaan para lulusan Polman Bandung yang diberikan oleh perusahaan tempat mereka bekerja maka semakin tinggi pula Komitmen Organisasional terhadap Perusahaan sehingga tingkat keinginan lulusan untuk keluar semakin rendah.
 3. Komitmen organisasional terhadap perusahaan sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersamaan, hal ini berarti komitmen para lulusan Polman Bandung bergantung pada motivasi dan kepuasan yang diberikan perusahaan kepada lulusan, dan bagaimana pandangan para lulusan Polman Bandung pada keinginan dan tujuan mereka sendiri apakah memiliki suatu motivasi dan kepuasan yang terpenuhi terhadap perusahaan atau tidak.
 4. Kepuasan kerja lebih berpengaruh pada Komitmen organisasional dari pada Motivasi kerja, hal ini berarti Kepuasan akan keinginan pribadi para lulusan Polman Bandung menentukan seberapa besar Komitmen organisasi yang diberikan kepada perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

- Alfitri, Arri. Ngadiman. Sohidin. 2014. *Penerapan Standar Akuntansi Keuangan Entitas Tanpa Akuntabilitas Publik (Sak-Etap) Pada Usaha Mikro Kecil Menengah (Ukm) Perajin Mebel Desa Gondangsari Kecamatan Juwiring Kabupaten Klaten*. Jurnal : Universitas Sebelas Maret Surakarta, Vol. 2 No. 2.
- Feriyanto, Andri dan Endang Shyta Triana. 2015. *Pengantar Manajemen (3 IN 1) Untuk Mahasiswa dan Umum. Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Penerbit Mediaterra.
- George, J. M., & Jones, G. R., 2005, *Essentials of Managing Organizational Behavior, 4th ed.*, New Jersey: Upper Saddle River.
- Handoko T. Hani .2000. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, Edisi II, Cetakan Keempat Belas* , Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hani. T . Handoko. 2007. *Mengukur kepuasan kerja*. Jakarta. Erlangga
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara : Jakarta.
- Indra, Kharis. 2010. *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 3 Bandung*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 3. No.1.
- Iswantoro, C., & Anastasia, N. 2013. *Hubungan Demografi, Anggota Keluarga dan Situasi dalam Pengambilan Keputusan Pendanaan Pembelian Rumah Tinggal Surabaya*. FINESTA, 1(2), 125-129.
- Locke, E.A, 1969, *"The Natural and Causes of Job Satisfaction, Handbook of Industrial and Organizational Psychology"*, Rand Mc Nally, Chicago.
- Morhead, G., dan Griffin, R. W. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Porter, L. W. (1961). *A study of perceived need satisfaction in bottom and middle management*.
- Purwanto, Ngalim. 2006. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. 2009. *Organizational behavior (13th ed.)*. New Jersey: Pearson.
- Robbins, Stephen. 2015. *Organizational Behavior. 9th Edition*. New Jersey: Prentice Hall International Inc.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutanto, E.M., & Gunawan, C. 2013. *Kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan turnover intentions*. *Jurnal mitra ekonomi dan manajemen bisnis*, 4(1), 76- 88.
- Suwatno, H., & Donni, J. P. 2011, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Wahjosumidjo. 2003. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT Radja Grafindo Persada.
- Zulkarnaen, W., & Kusmayadi, T., (2013), Pengaruh Kompleksitas Tugas, Orientasi Tujuan Dan Efikasi Diri Terhadap Motivasi Kerja Pimpinan Bank BRI Se-Kota Bandung, *Jurnal SAINS*. 5(2), 82-99.
<https://www.researchgate.net/publication/308784626>.

GAMBAR, GRAFIK DAN TABEL

The image shows a digital questionnaire interface. At the top, the title reads "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap *Organizational Commitment* Para Lulusan Polman Bandung". Below the title is a brief description: "Kuisisioner ini dibuat untuk mengetahui pengaruh kepuasan dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi yang di tunjukan untuk para lulusan polman bandung tahun 2020,2021,2022 yang bekerja di perusahaan manufaktur." The interface includes a user email "rajaaldien@gmail.com", a "Tidak dibagikan" (Not shared) status, and a red asterisk warning: "* Menunjukkan pertanyaan yang wajib diisi". There are three main input sections: 1. "Nama : *" with a text input field containing "Jawaban Anda". 2. "Tahun Lulusan : *" with a dropdown menu showing "Pilih". 3. "Nama Perusahaan Pekerja Saat ini : *" with a text input field containing "Jawaban Anda".

Kuisisioner Penelitian

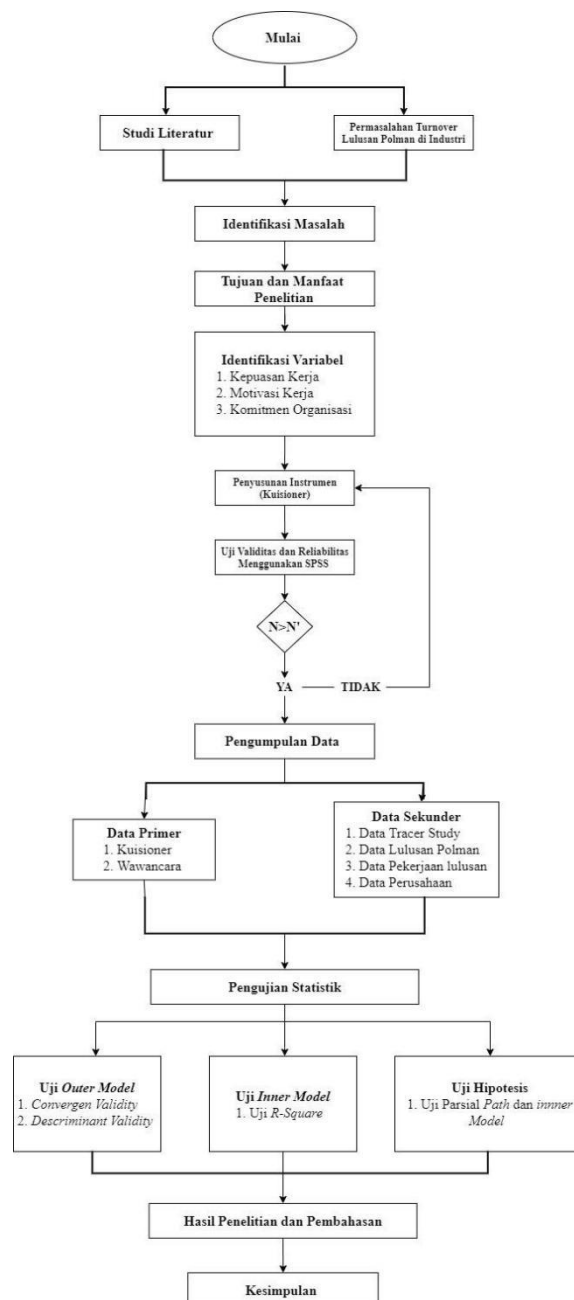
Petunjuk Pengisian

Untuk mengisi pertanyaan berikut, mohon mengisi kuisioner dengan mengisi kolom Gform dengan nilai angka 1 sampai 5 sesuai dengan pendapat pribadi anda.

Keterangan

nilai 5, Sangat setuju (SS), nilai 4, Setuju (S), nilai 3, ragu-ragu (N), nilai 2, kurang setuju (TS), nilai 1 tidak setuju (STS)

Gambar 1. Kuesioner Penelitian



Gambar.2. Rancangan dan Tahapan-Tahapan dalam Penelitian



Gambar.3. Kegiatan mengunjungi perusahaan-perusahaan untuk wawancara langsung

Tabel 1. Tabel Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket.
Motivasi Kerja (X1)	0,867	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,825	Reliabel
Komitmen Organisasional (Y)	0,864	Reliabel

Tabel 2. Data Olah Mentah SPSS dan Smart PLS

Olah Data Mentah SPSS dan SmartPLS

Total	X1	X2	Y1						
Reliability Statistics	Reliability Statistics	Reliability Statistics	Reliability Statistics						
DATA AWAL									
Descriptive Statistics									
	No.	Missing	Mean	Median	Min	Max	Standard Deviation	Excess Kurtosis	Skewness
X1.1	1.000	0.000	1.289	1.000	1.000	4.000	0.543	6.182	2.185
X1.2	2.000	0.000	4.644	5.000	2.000	5.000	0.564	4.084	-1.728
X1.3	3.000	0.000	4.533	5.000	3.000	5.000	0.618	-0.034	-0.990
X1.4	4.000	0.000	4.600	5.000	2.000	5.000	0.554	3.321	-1.405
X1.5	5.000	0.000	4.400	4.000	3.000	5.000	0.646	-0.585	-0.623
X1.6	6.000	0.000	4.433	4.000	3.000	5.000	0.597	-0.601	-0.533
X1.7	7.000	0.000	4.533	5.000	3.000	5.000	0.542	-0.850	-0.561
X1.8	8.000	0.000	4.533	5.000	1.000	5.000	0.748	9.185	-2.543
X1.9	9.000	0.000	4.389	4.000	2.000	5.000	0.627	1.015	-0.806
X1.10	10.000	0.000	4.367	4.000	2.000	5.000	0.657	0.650	-0.804
X1.11	11.000	0.000	4.256	4.000	2.000	5.000	0.692	0.054	-0.598
X2.1	12.000	0.000	4.044	4.000	1.000	5.000	0.942	1.155	-1.064
DATA AWAL									
Descriptive Statistics									
	No.	Missing	Mean	Median	Min	Max	Standard Deviation	Excess Kurtosis	Skewness
X2.2	13.000	0.000	4.611	5.000	1.000	5.000	0.627	10.746	-2.494
X2.3	14.000	0.000	4.356	4.000	2.000	5.000	0.720	1.879	-1.206
X2.4	15.000	0.000	4.367	4.000	2.000	5.000	0.690	0.356	-0.846
X2.5	16.000	0.000	4.400	4.000	2.000	5.000	0.646	0.870	-0.874
X2.6	17.000	0.000	4.378	4.000	3.000	5.000	0.643	-0.625	-0.552
X2.7	18.000	0.000	4.189	4.000	2.000	5.000	0.648	1.540	-0.707
X2.8	19.000	0.000	3.844	4.000	2.000	5.000	0.906	-0.583	-0.414
X2.9	20.000	0.000	3.878	4.000	1.000	5.000	0.892	0.733	-0.900
X2.10	21.000	0.000	4.456	4.000	4.000	5.000	0.498	-2.012	0.182
X2.11	22.000	0.000	4.400	5.000	2.000	5.000	0.757	0.760	-1.137
Y1.1	23.000	0.000	4.511	5.000	2.000	5.000	0.582	2.062	-1.076
Y1.2	24.000	0.000	4.322	4.000	3.000	5.000	0.554	-0.644	-0.049
Y1.3	25.000	0.000	4.422	4.000	1.000	5.000	0.649	6.911	-1.686
Y1.4	26.000	0.000	4.533	5.000	3.000	5.000	0.542	-0.850	-0.561
Y1.5	27.000	0.000	4.022	4.000	2.000	5.000	0.843	-0.447	-0.495
Y1.6	28.000	0.000	4.300	4.000	3.000	5.000	0.623	-0.631	-0.320

Olah Data Awal

Outer Loading Olah Data 02			
	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasional	Motivasi Kerja
X1.1			0.309
X1.10			0.721
X1.11			0.783
X1.2			0.550
X1.3			0.690
X1.4			0.776
X1.5			0.705
X1.6			0.707
X1.7			0.819
X1.8			0.549
X1.9			0.586
X2.1	0.697		
X2.10	0.563		
X2.11	0.773		
X2.2	0.558		
X2.3	0.735		
X2.4	0.640		
X2.5	0.704		
X2.6	0.468		
X2.7	0.680		
X2.8	0.436		

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepuasan Kerja -> Komitmen Organisasional	0.550	0.552	0.076	7.260	0.000
Motivasi Kerja -> Komitmen Organisasional	0.182	0.188	0.092	1.986	0.048

CONFIDENCE INTERVAL				
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	2.5%	97.5%
Kepuasan Kerja -> Komitmen Organisasional	0.550	0.552	0.395	0.694
Motivasi Kerja -> Komitmen Organisasional	0.182	0.188	0.004	0.348

CONFIDENCE INTERVAL BIAS...					
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Bias	2.5%	97.5%
Kepuasan Kerja -> Komitmen Organisasional	0.550	0.552	0.002	0.390	0.692
Motivasi Kerja -> Komitmen Organisasional	0.182	0.188	0.005	-0.005	0.336

Hasil Uji *Outer*

Tabel 3. Nilai Loading faktor Motivasi kerja

Konstruk	Kode item	<i>Loading Factor</i>
Motivasi kerja	X1.1	0.309
	X1.2	0.550
	X1.3	0.690
	X1.4	0.776
	X1.5	0.705
	X1.6	0.707
	X1.7	0.819
	X1.8	0.549
	X1.9	0.586
	X1.10	0.721
	X1.11	0.783

Tabel 4. Nilai Loading faktor kepuasan kerja

konstruk	Kode item	<i>Loading Factor</i>
Kepuasan Kerja	X2.1	0.697
	X2.2	0.558
	X2.3	0.735
	X2.4	0.640
	X2.5	0.704
	X2.6	0.468
	X2.7	0.680
	X2.8	0.436
	X2.9	0.325
	X2.10	0.563
	X2.11	0.773

Tabel 5. Nilai Loading faktor Komitmen organisasional

konstruk	Kode item	<i>Loading Factor</i>
Komitmen Organisasional	Y1.1	0.768
	Y1.2	0.762
	Y1.3	0.821
	Y1.4	0.728
	Y1.5	0.776
	Y1.6	0.815

Tabel 6. Nilai *Cross Loading*

Kode item	X2	Y	X1
X1.4	0.618	0.531	0.769
X1.5	0.440	0.297	0.772
X1.6	0.464	0.350	0.764
X1.7	0.579	0.556	0.847
X1.10	0.537	0.311	0.746
X1.11	0.460	0.413	0.809
X2.3	0.777	0.474	0.471
X2.5	0.808	0.474	0.524
X2.11	0.863	0.663	0.624
Y1.1	0.608	0.766	0.416
Y1.2	0.524	0.766	0.359
Y1.3	0.548	0.821	0.470
Y1.4	0.472	0.737	0.454
Y1.5	0.449	0.763	0.429
Y1.6	0.519	0.818	0.444

Tabel 7. Konstruk Reliabilitas dan Validitas

	AVE	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>
X1	0.617	0.906	0.879
X2	0.667	0.857	0.754
Y1	0.607	0.903	0.870

Tabel 8. *R – Square*

Item	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Komitmen Organisasional	0.470	0.458