



ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI PTUN

Annisa Amalia^{1*}, Mella Yunita², Evalinapkapahan

^{1,2}Bisnis dan Humaniora /Manajemen/Universitas Tjut Nyak Dhien, Indonesia

³Bisnis dan Humaniora /Ekonomi Pembangunan/Universitas Tjut Nyak Dhien, Indonesia

Alamat Kampus: Jalan Rasmi No. 28 Sei Sikambang Medan

Korespondensi penulis: @gmail.com

Abstract. *The purpose of this study was to determine the influence of job satisfaction and work motivation which is directly related to organizational commitment. Job satisfaction and work motivation felt by employees can reduce the value of organizational commitment. Employees who are satisfied with the work they get will be motivated to increase their commitment so that it will have an impact on the implementation of organizational commitment at the Medan State Administrative Court. This study was conducted at the Medan State Administrative Court on job satisfaction towards organizational commitment at the Medan State Administrative Court. This study aims to test the influence of job satisfaction and work motivation on organizational commitment. The number of samples determined was 50 respondents using the research method. As independent variables are job satisfaction and work motivation, while the dependent variable is organizational commitment. The analytical tools used include validity tests, reliability tests, multiple linear regression analysis and hypothesis testing used is a partial test (t test). The results of hypothesis testing show that the first hypothesis (H₁) and the second hypothesis (H₂) are accepted. The results of testing the first hypothesis (H₁) obtained the results that job satisfaction has a positive and significant effect on organizational commitment. These results Testing the second hypothesis (H₂) obtained the results that work motivation has a positive and significant effect on organizational commitment. Motivation and job satisfaction have a simultaneous influence on organizational commitment, contributing 46.3%, while the remainder is influenced by unknown variables.*

Keywords: *Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment*

Abstrak. Tujuan daripada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja sangat berkaitan langsung dengan komitmen organisasi. Kepuasan kerja dan motivasi kerja yang dirasakan oleh pegawai dapat mengurangi nilai komitmen organisasi. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan yang diperoleh akan termotivasi untuk meningkatkan komitmen sehingga akan berdampak pada terlaksananya komitmen organisasi di PTUN Medan. Penelitian ini dilakukan pada di PTUN Medan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi di PTUN Medan penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi. Jumlah sampel yang ditetapkan sebanyak 50 responden dengan menggunakan metode penelitian. Sebagai variabel independen yaitu kepuasan kerja dan motivasi kerja, sedangkan variabel dependennya adalah komitmen organisasi. Alat analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reabilitas, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis yang digunakan yaitu uji parsial (uji t). Hasil pengujian hipotesis menunjukkan hipotesis pertama (H₁) dan hipotesis kedua (H₂) diterima. Hasil pengujian hipotesis pertama (H₁) diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil ini Pengujian hipotesis kedua (H₂) diperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi menyumbang sebesar 46,3% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang belum diketahui.

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

LATAR BELAKANG

Pada setiap diri orang orang yang ada dalam setiap organisasi memiliki motivasi untuk meraih atau melakukan sesuatu dengan penuh semangat agar dapat diraihnya tidak

terkecuali pada instansi pemerintah maupun swasta. Kepuasan dalam bekerjamenjadi keharusan yang dimiliki oleh setiap individu agar melakukan pekerjaannya penuh dengan keceriaan dan ketulusan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada para pegawai. Selain itu perlu komitmen yang kuat untuk berjuang secara Bersama-sama dalam mewujudkan dan pencapaian tujuan dari pada instansi dimana mereka mengabdikan.

Motivasi kerja sangat dibutuhkan oleh pegawai pengadilan tata usaha negara cabang medan untuk meningkatkan komitmen organisasi. Apabila pengadilan tata usaha negara cabang medan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja maka akan membantu meningkatkan komitmennya untuk kemajuan Pengadilan Tata Usaha Negara Medan.

Kepuasan kerja berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai. Pencapaian kepuasan kerja belum dirasakan secara menyeluruh oleh setiap orang orang dalam organisasi bisa dilihat dari keluhan kesah yang sering di curhatkan sesama pegawai terhadap pekerjaan yang mereka lakukan tidak sebanding dengan apa yang mereka terima dan juga sikap dari orang orang yang memiliki kewenangan dalam organisasi tersebut.

Untuk meningkatkan komitmen organisasi pengadilan tata usaha negara cabang medan perlu adanya upaya untuk tetap mengembangkan potensi Pengadilan Tata Usaha Negara Medan untuk terus berinovasi dan kreatif dalam pekerjaannya. Komitmen ini menjadi kekuatan untuk menjadikan rencana berhasil dan mencapai tujuan daripada instansi yang sudah ditentukan dan menjadi target untuk dilakukan demi meraih kesuksesan. Dalam penelitian ini diketahui bahwa karyawan yang kurang diperhatikan oleh organisasi dapat menyebabkan rasa tidak puas pada pegawai tersebut. Rasa tidak puas tersebut menimbulkan bentuk atau berbagai hal yang sering terjadi salah satunya malas kerja, motivasi rendah, cepat lelah dan bosan, dan tidak peduli dengan lingkungan kerja. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi di PTUN, Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi di PTUN, dan Apakah motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi di PTUN.

KAJIAN TEORITIS

A. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi mengacu pada tingkat kesetiaan, keterikatan, dan dedikasi karyawan terhadap organisasi tempat mereka kerja. Komitmen organisasi adalah kesetiaan dan keterlibatan karyawan terhadap tujuan, nilai dan visi perusahaan tempat bekerja. Ini mencakup keinginan untuk berkontribusi secara positif, kerja keras dan tetap bersama perusahaan dalam jangka panjang.

Menurut Haryadi (2023: 123-134) Komitmen organisasi merupakan tingkat keterikatan dan kesetiaan karyawan terhadap organisasinya, yang ditunjukkan dengan kesediaan mereka untuk terus bekerja dan berkontribusi pada organisasi. Sedangkan menurut Kazemi (Kazemi & Corlin : 2022) Komitmen merupakan sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi, dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengungkapkan kepedulian terhadap organisasi dan kesuksesan serta

kesejahteraan yang berkelanjutan. Maka, menurut hemat penulis, berdasarkan pada pendapat ahli mengenai komitmen organisasi merupakan tingkat keterikatan dan kesetiaan karyawan yang merupakan ikatan emosional dan kognitif yang menghubungkan karyawan dengan organisasinya. Menurut Fatkhur Rohman (2023:22-23) dalam bukunya komitmen organisasi (*Analisis Faktor Trait Kepribadian, Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja*), ada beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu:

- Antecedent komitmen afektif terdiri dari: karakteristik pribadi, karakteristik jabatan, pengalaman kerja, serta karakteristik struktural. Karakteristik struktural meliputi besarnya organisasi, kehadiran serikat kerja, luasnya kontrol, dan sentralisasi otoritas. Dari keempat antecedent tersebut, antecedent yang paling berpengaruh adalah pengalaman kerja, terutama pengalaman atas kebutuhan psikologis untuk merasa nyaman dalam organisasi dan kompeten dalam menjalankan peran kerja.
- Antecedent komitmen rasional terdiri dari besarnya dan/atau jumlah investasi atau taruhan sampingan individu dan persepsi atas kurangnya alternatif pekerjaan lain. Karyawan yang merasa telah berkorban ataupun mengeluarkan investasi yang besar terhadap organisasi akan merasa rugi, jika meninggalkan organisasi karena akan kehilangan apa yang telah diberikan selama ini. Sebaliknya, karyawan yang merasa tidak memiliki pilihan kerja lain yang lebih menarik akan merasa rugi jika meninggalkan organisasi karena belum tentu memperoleh sesuatu yang lebih baik dari apa yang telah diperoleh selama ini.
- Antecedent komitmen normatif terdiri dari pengalaman individu sebelum masuk ke dalam organisasi dan pengalaman sosialisasi selama berada dalam organisasi. Komitmen normative karyawan dapat tinggi jika sebelum ke dalam organisasi, orang tua karyawan yang juga bekerja dalam organisasi tersebut menekankan pentingnya kesetiaan pada organisasi. Sementara itu, jika organisasi menanamkan kepercayaan pada karyawan bahwa organisasi mengharapkan loyalitas karyawan maka karyawan juga akan menunjukkan komitmen normatif yang tinggi.

B. Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu tindakan dan mencapai tujuan tertentu. Dorongan ini dapat berasal dari dalam diri (motivasi intrinsik) atau dari luar diri (motivasi ekstrinsik). Motivasi intrinsik muncul dari rasa ingin tahu, minat, dan kenikmatan dalam melakukan suatu aktivitas. Contohnya, seorang siswa yang belajar dengan giat karena ingin memahami materi pelajaran. Motivasi ekstrinsik muncul dari faktor eksternal seperti hadiah, penghargaan, atau tekanan sosial. Contohnya, seorang karyawan yang bekerja keras karena ingin mendapatkan promosi.

Menurut Wardan (2020:109) “motivasi adalah usaha atau kegiatan manajer untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja-pekerja atau karyawan-karyawannya”. Menurut Maruli (2020:58) Mengatakan bahwa motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi

dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Sedangkan menurut Sukatin (2022:122) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan inspirasi dan semangat kemudian dorongan seseorang agar dapat berkerja dengan baik untu mencapai tujuan.

Peran motivasi dapat menentukan sejauh mana keberhasilan dapat diraih. Motivasi juga menggambarkan suatu keadaan yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja. Akan tetapi sebuah motivasi yang timbul dalam diri seseorang tidaklepas dari berbagai faktor yang mendorongnya, terlebih dalam hal bekerjadi mana aspek-aspek internal maupun eksternal berperan aktif dalam tumbuhnya sebuah motivasi. Menurut Adhari (2021:55) secara umum faktor - faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai adalah:

- a. Kebutuhan fisiologis Ditunjukkan dengan kebutuhan dasar manusia, oleh karena itu kebutuhan ini masih bersifat kebutuhan jasmani atau fisik, kebutuhan ini berupa pemberian kebutuhan sandang, papan dan pangan
- b. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan Ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya tunjangan kesehatan dan jasmani di hari tua
- c. Kebutuhan sosial Ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima oleh orang lain dan kebutuhan akan rasa perasaan ikut berpartisipasi
- d. Kebutuhan akan penghargaan Ditunjukkan dengan pujian dan promosi berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja
- e. Kebutuhan perwujudan diri Ditujukan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana pegawai tersebut akan menyerahkan kecakapan, keterampilan dan potensinya.

C. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan positif atau negatif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan Kerja menurut Handoko (2020:193) mendefinisikan kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Sedangkan menurut Hasibuan (2023: 123) Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang diperoleh seseorang dari pekerjaannya. Perasaan ini didasarkan pada persepsi individu terhadap pekerjaannya, termasuk gaji, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan peluang pengembangan diri. Menurut Sastrohadiwiryono (2023:201) Kepuasan kerja adalah perasaan positif atau negatif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya. Perasaan ini dibentuk oleh berbagai faktor, seperti gaji, kondisi kerja, pengakuan, dan peluang untuk maju.

Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja atas teori isi dan teori proses. Teori isi mencakup teori pemenuhan kebutuhan, teori kesenjangan, teori pencapaian nilai, teori equity, termasuk juga teori hirarki kebutuhan Maslow dan teori Faktor Herzberg yang memusatkan diri pada kebutuhan individu dalam menjelaskan kepuasan kerja, perilaku kerja dan sistem

imbangan. Teori proses menyangkut bagaimana perilaku mempunyai kekuatan, diarahkan, dipertahankan dan dihentikan. Menurut Fatkhur Rohman (2023:47-51) dalam bukunya komitmen organisasi (Analisis Faktor Trait Kepribadian, Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja), ada beberapa teori kepuasan kerja antara lain:

1. Teori Dua Faktor atau Motivator Higiene yang dikemukakan oleh Herzberg, Mausner & Snyderman, memandang bahwa kepuasan kerja berasal dari keberadaan motivator intrinsik (meliputi pencapaian prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan berkembang) dan ketidakpuasan berasal dari ketidakberadaan faktor-faktor ekstrinsik (meliputi upah, keamanan kerja, kondisi kerja, status, prosedur perusahaan, mutu penyeliaan, mutu hubungan interpersonal antar sesama rekan kerja, atasan dan bawahan). Berdasarkan temuan empiris, teori ini kurang mendapat dukungan para ahli yang menganggap instrumen penelitian yang digunakan kurang valid.
2. Teori Model Aspek Kepuasan (*Satisfaction Facet Model*) oleh Lawler, dimana individu dipuaskan dengan suatu aspek khusus dari pekerjaan mereka misalnya rekan kerja, atasan, upah dan sebagainya, jika jumlah aspek yang mereka alami adalah yang seharusnya mereka peroleh karena telah melaksanakan pekerjaannya sama dengan jumlah yang benar-benar mereka peroleh. Selain itu kalau orang tersebut menerima jumlah yang lebih besar dari pada yang pantas diperoleh mereka pantas merasa bersalah dan jika kurang dari yang pantas diperoleh maka mereka merasa tidak puas. Implikasi teori ini adalah seseorang akan menyesuaikan kontribusinya sesuai dengan tingkat keadilan atau kepuasan yang diperolehnya. Teori ini sedikit memberi dukungan empiris berdasarkan pendapat para ahli.
3. Teori Nilai (*Value Theory*) oleh Locke, membuat pemilihan antara nilai dan kebutuhan. Orang sering memberi nilai pada hal-hal yang sebetulnya tidak ia butuhkan, namun bisa juga terjadisebaliknya dimana ia membutuhkan hal-hal yang sebenarnya tidak ia hargai. Kebutuhan adalah kondisi kodrati yang diperlukan individu demi kesejahteraan fisiologik maupun psikologisknya. Sedangkan nilai merupakan sesuatu yang diinginkan atau didambakan yang muncul dari proses belajar dan bukan secara alami. Karena itu kepuasan kerja adalah keadaan emosional akibat anggapan bahwa individu mendapatkan apa yang dinilai tinggi. Teori ini berdasarkan pengalaman penelitian tidak cukup mendapat bukti.
4. Teori Proses-Lawan (*Opponnet-Process Theory*) oleh Landy, yang menekankan kepuasan atau ketidakpuasan lebih pada usaha untuk mempertahankan keseimbangan emosional. Seseorang merasa puas sangat ditentukan oleh sejauhmana penghayatan emosionalnya terhadap situasi yang dihadapinya. Bila situasi tersebut memberikan keseimbangan emosional bagi dirinya maka orang tersebut merasa puas, sebaliknya jika situasi tersebut menimbulkan ketidaksatbilan emosional, maka orang tersebut merasa tidak puas. Pengalaman membuktikan tidak cukup penelitian yang mendukung teori ini.
5. Teori Kesenjangan (*Discrepancy Theory*). Seseorang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara apa yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan karena batas

minimum yang diinginkannya telah terpenuhi. Bila yang diperoleh ternyata lebih besar daripada yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas, walaupun terjadi kesenjangan, karena yang terjadi adalah kesenjangan positif. Sebaliknya makin jauh kenyataan yang dirasakan itu dan di bawah standar minimum sehingga menjadi kesenjangan negatif, maka makin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya. Teori mendapat dukungan secara empiris.

6. Teori Instrumentalia (*Instrumentality Theory*) dikemukakan oleh Porter dan Lawler (1967) menyatakan bahwa kepuasan tergantung pada kecocokan antara penghargaan yang diharapkan dengan penghargaan yang diterima.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini merupakan Metode penelitian kuantitatif. “data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kualitatif yang diangkakan (skoring)”. Penelitian ini di maksudkan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel dependen (variabel terikat) dengan variable independen (variabel bebas). Penelitian ini dilakukan serta difokuskan terhadap Pegawai khususnya di Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Jalan. Bunga Raya No.18, Asam Kumbang, Kec. Medan Sunggal, Kota Medan. Jenis penelitian ini yaitu menggunakan penelitian Kuantitatif dengan pendekatan Deskriptif. Penelitian kuantitatif adalah suatu pendekatan yang menekankan analisisnya pada data-data (angka) yang diolah dengan metode statistik Populasi dan sampel menurut Sugiyono (2016) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek, yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di PETUN Medan berjumlah 50 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik Pengumpulan Data diantaranya Kuesioner atau angket Dokumentasi, wawancara. Teknik analisis data dengan dua alat uji instrument yakni uji validitas dan uji reliabilitas, selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari, uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas, selanjutnya analisis regresi erganda, ekmudian uji hipotesis yakni, uji t (aprsial) dan uji F (simultan), dn yang berikutnya adalah Uji Koefisien Determinasi (R^2) Pengujian Koefisien Determinan digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas (X) berupa Motivasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Komitmen Organisasi Pegawai PETUN Kota Medan (Y). Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) yaitu Motivasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2), terhadap variabel terikat yaitu Komitmen Organisasi Pegawai PETUN Kota Medan (Y) adalah besar. Sebaliknya, jika R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) yaitu Motivasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2), terhadap variabel terikat yaitu Komitmen Organisasi Pegawai PETUN Kota Medan (Y) adalah kecil.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

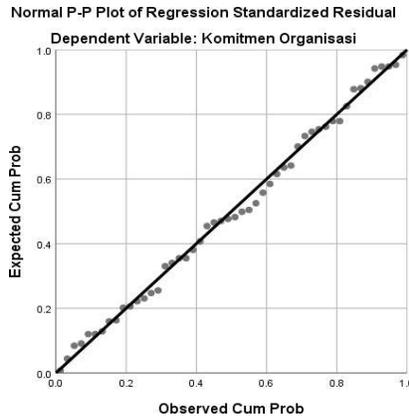
Variabel	Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Motivasi (X ₁)	Motivasi	0.669	0.230	Valid
	Motivasi	0.557	0.230	Valid
	Motivasi	0.556	0.230	Valid
	Motivasi	0.670	0.230	Valid
	Motivasi	0.438	0.230	Valid
	Motivasi	0.792	0.230	Valid
	Motivasi	0.519	0.230	Valid
	Motivasi	0.433	0.230	Valid
	Motivasi	0.324	0.230	Valid
Kepuasan Kerja (X ₂)	Kepuasan Kerja	0.515	0.230	Valid
	Kepuasan Kerja	0.792	0.230	Valid
	Kepuasan Kerja	0.496	0.230	Valid
	Kepuasan Kerja	0.294	0.230	Valid
	Kepuasan Kerja	0.549	0.230	Valid
	Kepuasan Kerja	0.583	0.230	Valid
	Kepuasan Kerja	0.330	0.230	Valid
	Kepuasan Kerja	0.462	0.230	Valid
	Kepuasan Kerja	0.311	0.230	Valid
Komitmen Organisasi (Y)	Komitmen Organisasi	0.557	0.230	Valid
	Komitmen Organisasi	0.320	0.230	Valid
	Komitmen Organisasi	0.981	0.230	Valid
	Komitmen Organisasi	0.535	0.230	Valid
	Komitmen Organisasi	0.381	0.230	Valid
	Komitmen Organisasi	0.608	0.230	Valid
	Komitmen Organisasi	0.286	0.230	Valid
	Komitmen Organisasi	0.457	0.230	Valid
	Komitmen Organisasi	0.292	0.230	Valid

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa, seluruh nilai r-hitung untuk item pernyataan kuesioner pada variabel penelitian yang digunakan menghasilkan nilai r-hitung yang lebih besar dari nilai r-tabel dimana nilai r-tabel untuk jumlah sampel n= 60 adalah sebesar 0.230, sehingga seluruh item pertanyaan pada masing-masing kuesioner dapat dinyatakan valid dan bisa digunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini.

Variabel	Reabilitas Coeficient	Alpha	Keterangan
Motivasi (X ₁)	9 Item Pertanyaan	0,714	Reliabel
Kepuasan Pegawai (X ₂)	9 Item Pertanyaan	0,836	Reliabel
Komitmen Organisasi (Y)	9 Item Pertanyaan	0,758	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha dari masing masing variable sudah lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa untuk kuesioner sudah dapat diterima.

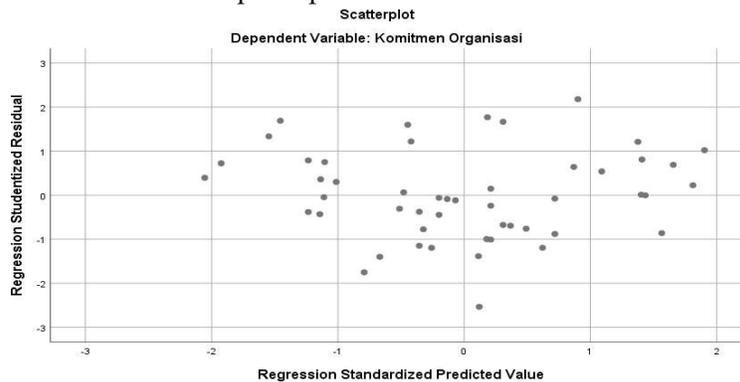
2. Uji Asumsi Klasik



Dari grafik histogram di atas, dapat disimpulkan bahwa residual data berdistribusi normal karena grafik p-p plot of regression standardized residual menunjukkan bahwa plot data menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal. Dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF
1	.990	1.010
	.990	1.010

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas di atas dapat diketahui nilai VIF=1,010, yang mana nilai VIF lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas pada penelitian ini.



Dari output dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

3. Analisis Regresi Berganda

Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients
Model	B		Std. Error	Beta
1	(Constant)	21.513	5.188	
	Motivasi	.214	.082	.350
	Kepuasan Kerja	.177	.142	.168

Dari hasil diatas, maka persamaan regresinya adalah sebagai berikut ini dalam uraian:

$$\text{Komitmen Organisasi} = a + b_1 \text{ Motivasi} + b_2 \text{ Kepuasan Pegawai} + e$$

Komitmen Organisasi = 1,513 + 0.214 (X₁) + 0.177 (X₂) + 5.188 Angka-angka ini dapat diartikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta yang didapat dalam penelitian ini sebesar 21,513. Hal ini menyatakan bahwa jika Motivasi (X₁) dan Kepuasan Pegawai (X₂) sama dengan nol (o), maka total kinerja adalah sebesar 21,513.
- 2) Nilai koefisien variable Kemudahan X₁ adalah sebesar 0.214 hal ini menyatakan bahwa setiap peningkatan sebesar 1 persen pada Komitmen Organisasi maka akan menaikkan Komitmen Organisasi sebesar 0. 214.
- 3) Nilai koefisien variabel Kepuasan Pegawai X₂ adalah sebesar 0.177 hal ini menyatakan bahwa setiap peningkatan 1 persen pada Kepuasan Pegawai akan menaikkan kinerja sebesar 0. 177.

4. Uji Hipotesis

Uji parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	27.082	2.693	10.056	.000
	Motivasi	.225	.082	2.736	.009
	Kepuasan	.215	.149	3.438	.007

Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Dari tabel menunjukkan nilai signifikan dari variable Motivasi 0.009<0.05 artinya signifikan selanjutnya signifikan Kepuasan 0.007<0.05 juga signifikan.

Uji Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	63.171	2	31.586	4.573	.015 ^b
	Residual	324.609	47	6.907		
	Total	387.780	49			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

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

Dari tabel menunjukkan signifikan secara simultan yang mana nilai signifikan F hitung 0.015, 0.05 dari standar yang ditentukan.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.404 ^a	.463	.127	2.628

Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi

Dari secara keseluruhan dari variable motivasi dengan kepuasan kerja dapat memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi sebesar 0.463 atau 46,3 % sedangkan sisanya variable lain yang tidak diketahui.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di Pengadilan Tata Usaha Negara Medan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di Pengadilan Tata Usaha Negara Medan. Secara motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi Pengadilan Tata Usaha Negara Medan. Hal ini dikarenakan nilai koefisien determinasi (R^2) yang dihasilkan dari hasil uji penelitian ini sebesar 46,3% maka tidak heran kalau faktor yang di ajukan. diharapkan hasil daripada penelitian ini dapat memberi sumbangsih bagi PETUN untuk mendorong atau meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja bagi seluruh pegawai agar memudahkan untuk membangun citra positif dalam komitmen organisasi.

DAFTAR REFERENSI

- Adhari, I. Z. (2021). Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Keorganisasian. CV. Pustaka Setia.
- Ali Idrus (2022). Komitmen (Kajian Empiris Kesungguhan, Kesepakatan, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Dosen). Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia Anggota Ikapi. Jawa Barat
- Fatkur Rohman (2023) dalam bukunya komitmen organisasi (Analisis Faktor Trait Kepribadian, Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja), CV. Manhaji, Medan
- Firdaus, 2022. Peran Motivasi Sebagai Pemoderasi Pada Korelasi Kinerja Karyawan. Jawa Barat: CV, Adanu Abimata.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10. Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2020). Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia (Edisi 2). BPFY Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Bumi Aksara
- Maruli Tua Sitorus. (2020). Pengaruh Motivasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja. Scopindo Media Pustaka.

- Pandi Afandi (2021). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta.
- Sadirman, A. M. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Sastrohadwiryo, S. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono, 2022. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta, Bandung.
- Sukatin, A. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Wardan, D. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Jurnal**
- Atmaja, S. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(01), 116-131.
- Dwiningtyas, R. (2020). Pengaruh Komitmen Afeksi dan Komitmen Normatif terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 8(2), 75-86.
- Gunawan, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Universitas Suryadarma*, 1(1), 45-54.
- Haryadi, A. & Sulistyaningrum, R. (2023). "Pengembangan Model Pembelajaran Daring untuk Meningkatkan Keterampilan Berpikir Kritis Siswa." *Jurnal Pendidikan dan Teknologi*, 20(2), 181-194.
- Haryadi, A. (2023). Faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi. *Jurnal Manajemen dan Kepemimpinan*, 26(1), 1-14.
- I Gusti Agung Ngurah Agung. (2021). Analisis Faktor-faktor yang Memengaruhi Komitmen Organisasi Karyawan pada PT. X. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 24(3), 345-356.
- Jones, S. R. (2023). The Purpose of Organizational Commitment. *Journal of Business Research*, 126, 113-123.
- Sariani, R. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 18(2), 355-364.