

PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI

Rino Miftachudin

Rinomiftachudin44@gmail.com

Suhermin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

Each organization has to develop its human resources. In this case, labors need to give their commitment on the organization. This reflects member's level of sincerity in carrying out their duties and functions. Therefore, this research aimed to determine the effect of motivation, competence, and job satisfaction on organizational commitment of Sat Lantas Polresta Sidoarjo. The research was quantitative. While, the population was member of Sat Lantas Polresta Sidoarjo. Moreover, data collection technique used simple random sampling, in which the sample was taken randomly in sprite of strata within the population. In line with, there were 65 respondents as sample. Furthermore, the instrument used questionnaires. In addition, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS 23. The research result concluded motivation had positive had and significant effect on the organizational commitment of Sat Lantas Polresta Sidoarjo, competence had positive had and significant effect on the organizational commitment of Sat Lantas Polresta Sidoarjo, job satisfaction had positive had and significant effect on the organizational commitment of Sat Lantas Polresta Sidoarjo.

Keywords: *motivation, competence, job satisfaction, organizational commitment.*

ABSTRAK

Setiap organisasi wajib untuk mengembangkan sumber daya manusia yaitu pekerja agar dapat membentuk suatu komitmen terhadap organisasi yang akan mencerminkan tingkat kesungguhan anggota dalam menjalankan tugas serta fungsinya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompetensi, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi Sat Lantas Polresta Sidoarjo. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu anggota Sat Lantas Polresta Sidoarjo. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode simple random sampling, dimana teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan dengan cara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 65 responden. Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Sat Lantas Polresta Sidoarjo, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Sat Lantas Polresta Sidoarjo dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Sat Lantas Polresta Sidoarjo

Kata Kunci: motivasi, kompetensi, kepuasan kerja, komitmen organisasi.

PENDAHULUAN

Pada zaman modern ini, keunggulan dalam sebuah organisasi sangat dibutuhkan agar tercapai tujuan yang efektif dan efisien. Dalam sebuah organisasi terdapat sumber daya manusia sebagai penentu keberhasilan dalam pencapaian tujuannya. Mengingat globalisasi membawa perubahan dalam berbagai macam bidang kehidupan manusia maka sumber daya manusia bukan semata-mata hanya menjadi objek dalam pencapaian tujuan saja melainkan sekaligus menjadi pelaku dalam mewujudkan tujuan organisasi. Setiap organisasi wajib untuk mengembangkan sumber daya manusia yaitu pekerja agar dapat membentuk suatu komitmen terhadap organisasi yang akan mencerminkan tingkat kesungguhan anggota dalam menjalankan tugas serta fungsinya.

Sat Lantas Polresta Sidoarjo untuk berkomitmen dalam menjalankan tugas demi menjaga ketertiban dan keamanan lalu lintas wilayah Sidoarjo karena komitmen merupakan salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan yang ditawarkan dalam suatu pekerjaan. Komitmen yang tinggi dalam suatu organisasi akan membuat polisi dapat bersikap profesional dan menjunjung tinggi nilai-nilai yang telah disepakati dalam organisasinya. Komitmen yang tinggi akan membuat polisi terhindar dari perilaku-perilaku yang bersifat negatif seperti bolos kerja, meninggalkan jam kerja, tindakan kekerasan seperti penembakan, penganiayaan, pelecehan seksual, intimidasi, dan lain sebagainya. Apabila seorang anggota tidak dapat berkomitmen dengan kuat dalam bekerja, maka akan sulit bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuan tujuannya. Komitmen merupakan kondisi dimana para anggota atau pegawai dapat menunjukkan rasa peduli, setia dan loyalitas tinggi terhadap organisasi sehingga dapat menumbuhkan motivasi kerja bagi mereka untuk tercapainya tujuan dari organisasi tersebut.

Komitmen organisasi berhubungan dengan motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan pendorong seseorang untuk dapat melakukan aktifitas dan menjadikan kekuatan pada diri orang tersebut untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Motivasi dapat meningkatkan efektivitas organisasi serta produktivitas dengan melibatkan lebih banyak para pekerja sehingga dapat memberikan pengalaman yang lebih bermakna dan memuaskan. Motivasi merupakan proses dimana seseorang mendapatkan semangat dan dorongan untuk sebuah pencapaian yang telah ditentukan. Seorang anggota yang memiliki motivasi tinggi biasanya anggota tersebut juga memiliki kinerja yang baik yang berujung pada pencapaian komitmen kerja secara maksimal.

Penelitian Suarjana *et al.*, (2016) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi yang berarti menunjukkan bahwa dengan adanya peningkatan motivasi maka akan meningkatkan komitmen organisasi. Berbeda dengan hasil dari penelitian Yuliantini *et al.*, (2017) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi yang artinya bahwa semakin rendah tingkat motivasi maka akan menurun tingkat komitmen pada sebuah organisasi.

Kualitas sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan dari organisasi atau perusahaan tersebut. Sumber daya manusia tidak hanya memiliki peran administratif saja, akan tetapi justru lebih mengarah pada kemampuan mengembangkan potensi untuk menjadi lebih kreatif dan inovatif. Perubahan lingkungan dan teknologi yang semakin cepat dalam setiap aspek kehidupan manusia, membuat setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi untuk dapat meningkatkan kualitas di dalam kesatuan.

Kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk dapat memenuhi apa yang telah menjadi perannya baik dimasa kini maupun dimasa depan. Kompetensi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja, dimana dengan adanya kompetensi maka akan lebih mudah untuk mengetahui kinerja setiap anggota yang baik dan kurang baik yang diukur dan disesuaikan dengan kriteria dan standar yang telah di tentukan.

Kompetensi memiliki banyak makna dan semuanya merujuk pada apa yang telah diperoleh dari pendidikan maupun latihan. Setiap individu memiliki kewenangan untuk melakukan tugas dan pengambilan keputusan yang sesuai dengan perannya di dalam organisasi yang relevan dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Bagi seseorang yang memiliki jabatan untuk dapat mengelola sumber daya manusia dalam sebuah organisasi penting kiranya untuk dapat mengelola dirinya sendiri sebelum mengelola atau memimpin orang lain. Kompetensi yang dimiliki anggota secara individual harus mampu mendukung sistem kerja berdasarkan tim baik berupa mendukung pelaksanaan strategi organisasi maupun mendukung perubahan yang dilakukan oleh manajemen. Dalam hal ini di dukung oleh penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Yuliantini *et al.*,

(2017) dan Yamali (2017) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja yang artinya bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi maka semakin tinggi pula komitmen kerja pegawai.

Dalam pelaksanaan tugas, para anggota dituntut untuk memberikan pelayanan yang baik dan memuaskan kepada masyarakat. Oleh sebab itu kepuasan kerja harus dimiliki setiap anggota agar dapat memberikan pelayanan dengan baik dan memuaskan kepada masyarakat. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang menyenangkan sebagai hasil dari persepsi seseorang terhadap pekerjaan yang telah dilakukan. Kepuasan kerja bermuara pada suatu produktivitas, kualitas yang tinggi, serta sebuah komitmen yang tinggi pada suatu organisasi. Yang artinya bahwa semakin individu merasakan puas terhadap suatu pekerjaan sebagai bentuk refleksi dari tempat kerjanya maka semakin tinggi pula tingkat komitmen terhadap pekerjaannya, lebih termotivasi untuk aktif dan hadir dalam organisasi, berusaha melakukan pekerjaan semaksimal mungkin, lebih stabil, meningkatkan loyalitas, dan semakin produktif yang dapat menguntungkan sebuah organisasi. Begitupun sebaliknya jika individu tidak bersungguh-sungguh dalam organisasi yang terlibat dan tidak merasakan puas dalam pekerjaannya maka individu tersebut memiliki komitmen yang rendah yang ditunjukkan dengan perilaku-perilaku negatif terhadap organisasi tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi, kompetensi, dan kepuasan kerja yang terjadi pada Sat Lantas Polresta Sidoarjo yang kemudian dihubungkan dengan komitmen organisasi dengan tujuan mengetahui besarnya pengaruh yang terjadi antar variabel tersebut. Berdasarkan latar belakang yang telah diurai diatas dari penelitian terdahulu yang telah diungkapkan yaitu mengenai : (1) Apakah motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Sat Lantas Polresta Sidoarjo? (2) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Sat Lantas Polresta Sidoarjo? (3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Sat Lantas Polresta Sidoarjo? Sedangkan tujuan penelitian adalah: (1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi pada Sat Lantas Polresta Sidoarjo. (2) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasi pada Sat Lantas Polresta Sidoarjo. (3) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada Sat Lantas Polresta Sidoarjo.

TINJAUAN TEORITIS

Komitmen Organisasi

Menurut Griffin (2004:15) komitmen merupakan sikap yang mencerminkan seberapa jauh seorang individu dalam mengenal dan terikat pada organisasinya. Individu yang berkomitmen tinggi biasanya akan menilai dirinya sebagai anggota sejati dari organisasi tersebut dengan mengabaikan sumber-sumber yang dapat menyebabkan kekesalan minor pada organisasi dan akan menjadi anggota jangka panjang dari organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi dapat menunjukkan kebiasaan-kebiasaan positif untuk mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja dan berencana tinggal lebih lama di dalam organisasi tersebut.

Motivasi

Menurut Hasibuan (2012:43), motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti pemberian dorongan yang kuat untuk meningkatkan gairah kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya kemampuan untuk mencapai kepuasan. Rivai (2008:455) berpendapat bahwa motivasi merupakan sikap dan nilai-nilai yang dapat mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik yang sesuai dengan tujuannya.

Kompetensi

Menurut Sedarmayanti (2007:20) kompetensi adalah bagian dari kepribadian seseorang yang mendalam dan melekat pada perilaku yang dapat diprediksi di berbagai keadaan dan tugas pekerjaannya. Sedangkan menurut Wibowo (2014:271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Kepuasan Kerja

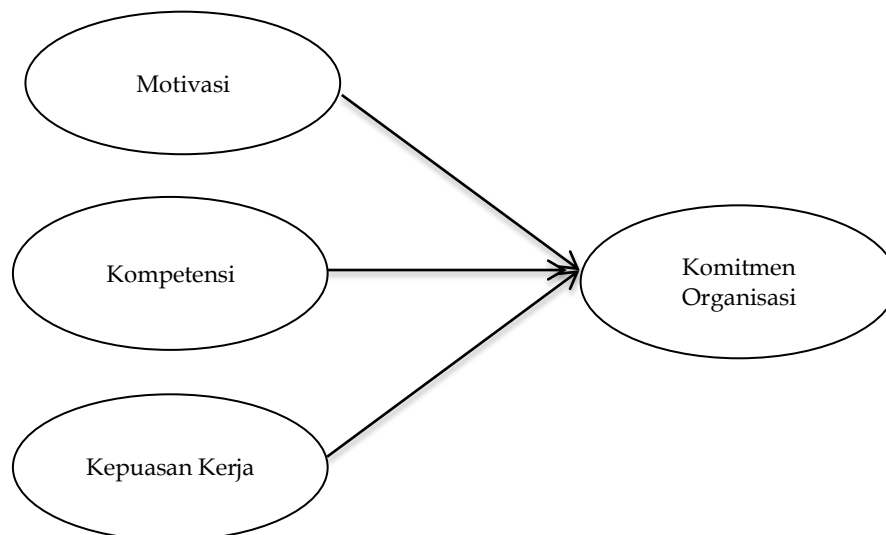
Kepuasan kerja adalah keadaan emosional pegawai dalam memandang pekerjaan mereka baik itu menyenangkan atau tidak menyenangkan. Menurut Robbins (2015:259) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan karyawan lebih memilih pekerjaan yang menantang secara mental dalam menyediakan kesempatan untuk menggunakan keterampilan serta kemampuan karyawan, menawarkan berbagai tugas, memberikan kebebasan dan memberikan umpan balik tentang seberapa baik pekerjaan yang karyawan lakukan. Tingkat kepuasan atau ketidakpuasan karyawan mencerminkan sejauh mana karyawan mengalami perlakuan yang baik atau buruk dalam sebuah perusahaan.

Penelitian Terdahulu

Penelitian ini relevan dengan penelitian-penelitian terdahulu, ringkasan penelitian terdahulu yaitu: (1) Yuliantini *et al.*, (2017) dengan judul Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Motivasi, dan Lingkungan Kerja pada Komitmen Organisasi dan Implikasinya pada Kinerja Pengurus Barang, dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel komitmen organisasi. (2) Suarjana *et al.*, (2016) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai PLN Rayon Gianyar di Kabupaten Gianyar yang menyatakan bahwa hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi serta dampaknya terhadap Kinerja Pegawai. (3) Sariningtyas (2016) dengan judul Analisis Karakteristik Individu dan Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening (studi pada PDAM Tirta Mulia Kabupaten Pemalang) yang menyatakan bahwa hasil penelitian dari variabel Karakteristik Individu dan Motivasi Intrinsik tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening. (4) Yamali (2017) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi serta Implikasinya pada Kinerja Tenaga ahli perusahaan jasa Konstruksi di Provinsi Jambi dengan hasil Kompensasi dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi serta Implikasinya. (5) Yudha (2014) dengan judul Pengaruh Motivasi terhadap Komitmen Organisasional pada Guru Madrasah Ibtidaiyah Islamiyah Kota Madiun dengan hasil Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional.

Rerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian teori dan penelitian terdahulu maka rerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1
Rerangka Pemikiran

Hipotesis

- H₁ : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.
- H₂: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.
- H₃: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi Penelitian

Penelitian jenis ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:8) metode kuantitatif yaitu metode yang berisikan tentang pengungkapan pemecahan masalah yang ada saat ini berdasarkan data yang aktual, yaitu dengan menyajikan data, menganalisis, dan menginterpretasikannya. Dalam penelitian ini metode kuantitatif digunakan untuk mengukur pengaruh motivasi, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Sat Lantas Polresta Sidoarjo yang berjumlah 183 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2018:81). Pengambilan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan metode Slovin (Umar, 2008:78) dengan menggunakan persamaan sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

dimana :

- n = ukuran sampel
- N = ukuran populasi secara keseluruhan
- e = kesalahan dalam pengambilan sampel, misalnya 0,10 % maka :

Berdasarkan rumus diatas maka jumlah ukuran sampel dapat dihitung sebagai berikut:

N = 183

Jumlah sampel minimal adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{183}{1 + 183 \times 0,10^2}$$

$$n = \frac{183}{2,83}$$

$$n = 64,664$$

Berdasarkan perhitungan, maka diperoleh sampel sebanyak 64,664 dan dibulatkan menjadi 65 responden. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 65 responden ($n = 65$). Untuk memenuhi jumlah sampel tersebut, maka metode pengambilan sampel pada penelitian ini ialah dengan menggunakan *simple random sampling*, dimana teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan dengan cara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2018:81).

Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden. Data primer diperlukan untuk mengetahui tanggapan langsung dari responden mengenai motivasi, kompetensi, kepuasan kerja serta komitmen organisasi anggota Sat Lantas Polresta Sidoarjo. Data ini berupa informasi yang diperoleh melalui tanggapan langsung dari responden berupa jawaban atas pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner yang berkaitan dengan variabel-variabel dalam penelitian. Dan data sekunder merupakan bukti-bukti catatan atau laporan historis yang tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan atau yang tidak dipublikasikan oleh Sat Lantas Polresta Sidoarjo.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel ini sangat diperlukan untuk sebuah penelitian karena variabel tersebut digunakan sebagai landasan dalam pengujian hipotesis. Variabel ini merupakan segala sesuatu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga memperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2018:63). Variabel bebas (*independen*) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menyebabkan perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen pada penelitian ini adalah Motivasi (M), Kompetensi (K), dan Kepuasan Kerja (KK). Variabel terikat (*dependen*) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menyebabkan perubahan atau timbulnya variabel independen (bebas). Variabel dependen dalam pada penelitian ini adalah Komitmen Organisasi (KO). Adapun definisi operasional dalam penelitian ini sebagai berikut:

Komitmen Organisasi (KO)

Komitmen merupakan keadaan dimana setiap anggota Sat Lantas Polresta Sidoarjo merasakan untuk berperilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerjanya. Indikator variabel komitmen adalah sebagai berikut: a) Mempunyai rasa percaya terhadap organisasi b) Mempunyai rasa bangga terhadap organisasi c) Mentaati kebijakan dan prosedur dalam organisasi d) Menganggap organisasi sebagai tempat bekerja yang baik e) Mempunyai kepedulian akan masa depan organisasi f) Pekerjaan dalam organisasi dapat memberikan rasa senang g) Mempunyai hubungan yang baik dengan organisasi

Motivasi (M)

Motivasi sangat penting bagi individu demi tercapainya tujuan. Motivasi merupakan dorongan untuk menjadikan anggota Sat Lantas Polresta Sidoarjo berprestasi dan unggul dalam sebuah organisasi. Hasibuan (2012:123) menyatakan bahwa, indikator motivasi

adalah sebagai berikut: a) Kebutuhan fisiologis b) Kebutuhan sosial c) Kebutuhan penghargaan d) Kebutuhan aktualisasi e) Kebutuhan rasa aman

Kompetensi (K)

Kompetensi adalah segala hal yang mencakup pengetahuan, keahlian, kemampuan dan karakteristik lain yang dimiliki oleh anggota Sat Lantas Polresta Sidoarjo untuk melaksanakan peran dan tanggung jawab. Adapun indikator dalam kompetensi menurut Hutapea dan Thoah (2008:28) yaitu: a) Pengetahuan b) Keterampilan c) Sikap

Kepuasan Kerja (KK)

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional pegawai dalam memandang pekerjaan mereka baik atau tidak menyenangkan. Kepuasan kerja dapat mencerminkan perasaan seseorang terhadap apa yang dikerjakannya. Hal ini dapat diketahui melalui positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dalam lingkungan kerjanya. Departemen manajemen selalu senantiasa memantau kepuasan kerja, karena hal tersebut dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah vital lainnya. Menurut Luthans (2006:243), kepuasan kerja memiliki lima dimensi indikator yaitu: a) Gaji b) Rekan kerja c) Pekerjaan itu sendiri d) Pengawasan

Teknik Analisis Data

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah pertanyaan dan pernyataan yang ada pada kuesioner perlu dihapus atau diganti karena telah dianggap tidak relevan. Uji validitas sering digunakan sebagai pengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner, apakah item tersebut sudah tepat dalam pengukuran apa saja yang akan diukurnya (Ghozali, 2013:45). Uji validitas dapat menggunakan koefisien korelasi yang nilai signifikannya lebih kecil 5% (*level of significance*) menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut telah dinyatakan sah atau valid sebagai pembentuk indikator. Berikut ini dasar pengambilan keputusan: a) Jika r_{hasil} positif, dan $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$, maka hal tersebut menyatakan bahwa butir atau item pernyataan tersebut sah/valid. b) Jika r_{hasil} negatif, serta $r_{\text{hasil}} < r_{\text{tabel}}$, maka hal tersebut menyatakan bahwa item pernyataan tersebut tidak sah/tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan instrumen, sehingga kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, dan tidak boleh ada kesamaan responden. Pengujian reliabilitas di penelitian ini hanya dilakukan sekali saja (*one shot*). Pengukurannya hanya dilakukan sekali dan hasilnya akan dibandingkan dengan pernyataan lain atau untuk mengukur korelasi antar jawaban dari setiap pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas yang dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha (a)*. Menurut Ghozali (2013:42), suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha (a) > 0,60*.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013:160), uji normalitas dapat digunakan untuk menguji apakah variabel yang digunakan dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau variabel residual memiliki distribusi normal. Untuk menentukan apakah data tersebut terdistribusi normal, dapat diuji dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*. Pengambilan keputusan dengan menggunakan pendekatan ini adalah sebagai

berikut: a) Jika nilai probabilitas $> 0,05$, maka data yang digunakan dalam penelitian ini mendistribusikan normal. b) Jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka data yang digunakan dalam penelitian ini tidak mendistribusikan normal.

Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel bebas (independen). Menurut Santoso (2009:206), untuk menentukan ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara deteksi sebagai berikut: a) Memiliki nilai VIF kurang dari 10. b) Memiliki nilai *tolerance* mendekati 1 atau kurang dari 1.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam satu model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residu satu pengamatan terhadap pengamatan lainnya. Jika terdapat variance dari residual satu pengamatan terhadap pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas, dan apabila hasil pengamatan berbeda dengan pengamatan lainnya disebut dengan heteroskedastisitas. Berikut merupakan syarat untuk menentukan ada atau tidaknya heteroskedastisitas jika didapati pola tertentu, seperti titik yang berbentuk pola tertentu yang teratur (melebar, bergelombang, dan menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis data yang digunakan oleh peneliti untuk menentukan bagaimana keadaan (naik atau turunnya) variabel dependen, apabila variabel independen dinaikkan atau diturunkan nilainya. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara motivasi, kompetensi, kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi Sat Lintas Polresta Sidoarjo. Persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$KO = a + b_1M + b_2K + b_3KK + e$$

Keterangan :

KO	=	Komitmen Organisasi
M	=	Motivasi
K	=	Kompetensi
KK	=	Kepuasan Kerja
b_1, b_2, b_3	=	Koefisien regresi
a	=	Konstanta
e	=	Standard Error

Uji Kelayakan Model

Uji F

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dengan dilakukan penilaian *Goodness of Fit*-nya. Secara statistik hal ini dapat diukur dari nilai statistik F. Kriteria yang digunakan adalah: a) Jika nilai prob. F hitung (p) $> 0,05$ maka model tidak layak yang artinya model tidak layak digunakan untuk menjelaskan motivasi, kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. b) Jika nilai prob. F hitung (p) $< 0,05$ maka model layak yang artinya model layak digunakan untuk menjelaskan motivasi, kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan kemampuan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi

adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2013:95). Koefisien Determinasi (R^2) dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi, kompetensi dan kepuasan kerja yang mampu untuk menjelaskan variasi perubahan komitmen organisasi dan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas (X) yang tidak dimasukkan kedalam model.

Uji Hipotesis (Uji t)

Menurut Ghozali (2013:98), pada dasarnya uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi variabel independen lainnya konstan. Kriteria pengujian dalam uji statistik t adalah sebagai berikut: a) Apabila nilai signifikansi > 0,05 maka tidak berpengaruh secara signifikan. b) Apabila nilai signifikansi < 0,05 maka berpengaruh secara signifikan.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas instrumen penelitian dilakukan untuk menguji sejauh mana item kuesioner valid atau tidak. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1
Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi (M)	M1	0,590	0,4555	Valid
	M2	0,663		Valid
	M3	0,757		Valid
	M4	0,527		Valid
	M5	0,496		Valid
Kompetensi (K)	K1	0,607		Valid
	K2	0,710		Valid
	K3	0,658		Valid
Kepuasan Kerja (KK)	KK1	0,770		Valid
	KK2	0,756		Valid
	KK3	0,562		Valid
	KK4	0,521		Valid
Komitmen Organisasi (KO)	KO1	0,668		Valid
	KO2	0,773		Valid
	KO3	0,772		Valid
	KO4	0,680		Valid
	KO5	0,687		Valid
	KO6	0,773		Valid
	KO7	0,772		Valid

Sumber: Data kuesioner diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa seluruh item pertanyaan mengenai motivasi, kompetensi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang berjumlah 19 item, mempunyai nilai r hitung lebih besar dari 0,4555 maka hal ini berarti bahwa semua item pertanyaan tersebut seluruhnya valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi dari instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* (α) > 0,60. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	N of Items	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi (M)	0,605	5	0,6	Reliabel
Kompetensi (K)	0,744	3		Reliabel
Kepuasan Kerja (KK)	0,725	4		Reliabel
Komitmen Organisasi (KO)	0,856	7		Reliabel

Sumber: Data kuesioner diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach alpha* (α) > 0,60.

Analisis Regresi Linier Berganda

Perhitungan regresi linier berganda antara motivasi, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan dibantu program SPSS 23 dalam proses perhitungannya dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3
Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.544	.807		1.913	.060
	M	.581	.139	.432	4.194	.000
	K	.249	.099	.258	2.515	.015
	KK	.310	.114	.283	2.733	.008

Sumber: Data kuesioner diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 3 diperoleh model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$KO = 1,544 + 0,581 M + 0,249 K + 0,310 KK + e$$

Hasil persamaan regresi linier berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa: (1) Besarnya nilai konstanta (α) adalah sebesar 1,544 artinya jika variabel motivasi (M), kompetensi (K), dan kepuasan kerja (KK) adalah bernilai nol, maka besarnya rata-rata komitmen organisasi (KO) adalah 1,544. (2) Koefisien regresi (β_1) untuk variabel motivasi sebesar 0,581 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara motivasi (M) dengan komitmen organisasi (KO). Hal ini mengindikasikan bahwa apabila tingkat motivasi naik maka nilai komitmen organisasi juga akan naik. (3) Koefisien regresi (β_2) untuk variabel kompetensi sebesar 0,249 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara kompetensi (K) dengan komitmen organisasi (KO). Hal ini mengindikasikan apabila tingkat kompetensi naik maka komitmen organisasi juga akan naik. (4) Koefisien regresi (β_3) untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,310 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara kepuasan kerja (KK) dengan komitmen organisasi (KO). Hal ini mengindikasikan bahwa apabila tingkat kepuasan kerja naik komitmen organisasi juga akan naik.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan *Kolmogrov-Smirnov*. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.39035466
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.076
	Negative	-.097
Test Statistic		7
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data kuesioner diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa besarnya nilai *Asympg Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Hal ini sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 5 berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinieritas

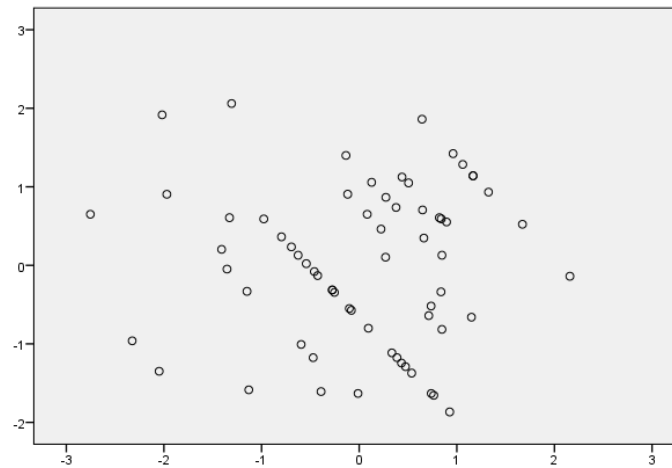
Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
Motivasi (M)	.972	1.029
Kompetensi (K)	.978	1.022
Kepuasan Kerja (KK)	.963	1.039

Sumber: Data kuesioner diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 5 terlihat bahwa nilai *tolerance* mendekati angka 1 dan nilai *variance inflation factor (VIF)* kurang dari 10 untuk setiap variabel, maka hal ini berarti dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan kepengamatan yang lainnya. Hasil heteroskedastisitas dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data kuesioner diolah, 2019

Berdasarkan Gambar 2 dapat diketahui bahwa titik-titik data tersebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi komitmen organisasi.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah model penelitian layak digunakan sebagai model penelitian. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada Tabel 6 berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

Model		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	5.743	3	1.914	11.974	.000 ^b
	<i>Residual</i>	9.752	61	.160		
	<i>Total</i>	15.495	64			

Sumber: Data kuesioner diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan tingkat signifikansinya, maka disimpulkan model penelitian layak untuk dilakukan penelitian lebih lanjut.

Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel motivasi, kompetensi, dan kepuasan kerja dalam menjelaskan variabel komitmen organisasi. Hasil uji koefisien determinasi berganda dapat dilihat pada Tabel 7 berikut:

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Model	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.709 ^a	.671	.640	.39984

Sumber: Data kuesioner diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 7 diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,671 atau 67,1%, hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi yang dijelaskan melalui variabel motivasi, kompetensi, dan kepuasan kerja adalah sebesar 67,1% sedangkan sisanya 32,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel motivasi, kompetensi, dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Dari hasil pengolahan data dapat dilihat pada Tabel 8 berikut:

Tabel 8
Hasil Uji Hipotesis

Model	t	Sig	Keterangan
M	4.194	.000	Signifikan
K	2.515	.015	Signifikan
KK	2.733	.008	Signifikan

Sumber: Data kuesioner diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 8 dapat diketahui bahwa: (1) Hasil perhitungan uji t diperoleh nilai t sebesar 4,194 dengan nilai signifikan variabel motivasi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menandakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. (2) Hasil perhitungan uji t diperoleh nilai t sebesar 2,515 dengan nilai signifikan variabel kompetensi sebesar $0,015 < 0,05$. Hal ini menandakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. (3) Hasil perhitungan uji t diperoleh nilai t sebesar 2,733 dengan nilai signifikan variabel kepuasan kerja sebesar $0,008 < 0,05$. Hal ini menandakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi maka akan semakin meningkatkan komitmen organisasi. Motivasi merupakan faktor penting untuk mendorong semangat kerja individu untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan tertentu. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan kebutuhan. Artinya, motivasi akan timbul dalam diri karyawan bila ia merasakan adanya kebutuhan. Apabila anggota memiliki motivasi yang tinggi maka biasanya anggota tersebut juga memiliki kinerja yang baik yang berujung pada pencapaian komitmen kerja secara maksimal. Hal ini sesuai dengan pendapat Rivai (2008:455) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan sikap dan nilai-nilai yang dapat mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik yang sesuai dengan tujuannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Yuliantini *et al* (2017), Suarjana *et al.*, (2016), dan Yudha (2014) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar $0,015 < 0,05$. Dengan demikian penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi maka akan semakin meningkat komitmen organisasi. Kompetensi adalah segala hal yang

mencakup pengetahuan, keahlian, kemampuan serta karakteristik lain yang dapat menyebabkan seseorang pemegang jabatan mampu melaksanakan peran dan tanggung jawab serta dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia yang berkompotensi tinggi dalam bidang pekerjaan dan tanggung jawabnya, organisasi akan sulit dalam mencapai eksistensinya. Kompetensi yang dimiliki anggota secara individual harus mampu mendukung sistem kerja berdasarkan tim baik berupa mendukung pelaksanaan strategi organisasi maupun mendukung perubahan yang dilakukan oleh manajemen. Dengan adanya kompetensi yang tinggi maka akan meningkatkan komitmen yang tinggi pula pada suatu organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Wibowo (2014:271) yang menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Yuliantini *et al* (2017), dan Yamali (2017) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar $0,018 < 0,05$. Dengan demikian penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka akan meningkatkan komitmen organisasi. Kepuasan kerja harus dimiliki setiap anggota agar dapat memberikan pelayanan dengan baik dan memuaskan kepada masyarakat. Semakin individu merasakan puas terhadap suatu pekerjaan sebagai bentuk refleksi dari tempat kerjanya maka semakin tinggi pula tingkat komitmen terhadap pekerjaannya, lebih termotivasi untuk aktif dan hadir dalam organisasi, berusaha melakukan pekerjaan semaksimal mungkin, lebih stabil, meningkatkan loyalitas, dan semakin produktif yang dapat menguntungkan sebuah organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Handoko (2010:196) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki arti penting bagi pegawai maupun organisasi. Jika kepuasan kerja meningkat maka perputaran karyawan dan absensi akan menurun, begitu sebaliknya jika kepuasan kerja rendah maka akan berdampak pada meningkatnya perputaran dan absensi karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Suarjana *et al.*, (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa anggota Sat Lantas Polresta Sidoarjo yang memiliki motivasi yang tinggi maka akan meningkatkan komitmen yang tinggi pula terhadap Sat Lantas Polresta Sidoarjo. (2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki anggota Sat Lantas Polresta Sidoarjo maka akan meningkatkan komitmen yang tinggi pula terhadap Sat Lantas Polresta Sidoarjo. (3) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja anggota Sat Lantas Polresta Sidoarjo maka akan meningkatkan komitmen yang tinggi pula terhadap Sat Lantas Polresta Sidoarjo.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut: (1) Bagi Kapolres Sidoarjo sebaiknya perlu meningkatkan stimulasi dan memberikan dorongan kepada anggotanya untuk dapat meningkatkan hasil kerja dan tanggung jawabnya. (2) Bagi Kasat Lantas Polresta Sidoarjo sebaiknya meningkatkan lagi motivasi dengan dorongan kepada anggota. Selain itu meningkatkan kompetensi perlu dilakukan pada anggota Sat Lantas Polresta Sidoarjo sehingga komitmen organisasi semakin baik. (3) Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya dapat mengembangkan penelitian ini dengan mengidentifikasi variabel lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi.

Keterbatasan

Pada penelitian yang dilakukan ini masih ada beberapa keterbatasan penelitian yaitu: (1) Penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel independen yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi yaitu motivasi, kompetensi dan kepuasan kerja. (2) Sampel yang digunakan pada penelitian ini hanya 65 responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Edisi 7. Universitas Diponegoro. Semarang
- Griffin, R.W. 2004. *Komitmen Organisasi*. Erlangga. Jakarta
- Hasibuan, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Hutapea, P dan Thoha, N. 2008. *Kompetensi Komunikasi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Gramedia Pusaka Utama. Jakarta
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Andi. Yogyakarta.
- Rivai, V. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, S. 2015. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Santoso, S. 2009. *Panduan Lengkap Menguasai Statistic Dengan SPSS*. Elex Media Komputindo. Jakarta
- Sariningtyas, E. 2016. Analisis Karakteristik Individu dan Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PDAM Tirta Mulia Kabupaten Pemalang. *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang* 5(1) 55-72
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung
- Suarjana, A., I. K. Putra, dan N. I. Susilawati. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai PLN Rayon Gianyar di Kabupaten Gianyar. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan* 12(1): 1-11
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R and D*. Alfabeta. Bandung.
- Umar, H. 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Rajawali Pers. Jakarta
- Yamali, F. 2017. Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Serta Implikasinya pada Kinerja Tenaga Ahli Perusahaan Jasa Konstruksi di Provinsi Jambi. *Jurnal of Economics and Business* 1(1) 213-222
- Yudha, E. 2014. Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi pada Guru Madrasah Ibtidaiyah Islamiyah Kota Madiun. *Jurnal JESTT* 1(5) 305-323
- Yuliantini, P., I. P. Astika, dan D. N. Badera. 2017. Pengaruh Komepetensi Sumber Daya Manusia, Motivasi, dan Lingkungan Kerja pada Komitmen Organisasi dan Implikasinya pada Kinerja Pengurus Barang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 6(10): 3697-3730