

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA
KARYAWAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN
PENGADILAN NEGERI WONOGIRI**

Sindi Fatikasari¹, C Dyah S Indrawati², Tri Murwaningsih³

*Pendidikan Administrasi Perkantoran
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Sebelas Maret Surakarta*

*Email: Sindifatika23@stiudent.uns.ac.id, Ciciliadyah@staff.uns.ac.id,
Murwaningsih_tri@yahoo.com*

Abstract

This research aims to determine the effect of: (1) Organizational commitment on employee work motivation at Wonogiri District Court, (2) Job satisfaction on employee work motivation at Wonogiri District Court, and (3) Organizational commitment and job satisfaction simultaneously on employee work motivation at wonogiri district court. This research used quantitative methods. The population was all 47 employees of the Wonogiri District Court. Sample of 47 employees were taken by census technique. The data of this research was collected by using questionnaire and document analysis methods, by taking the test on 20 employees of Karanganyar District Court. The results of data analysis that have been carried out at the level of significance 5% there are: (1) There is a significant effect of organizational commitment on work motivation with the result of t test $2,701 > 2,015$, (2) There is a significant effect of job satisfaction on work motivation with the result of t test $3,166 > 2,015$, (3) There is a significant simultaneous effect of organizational commitment and job satisfaction on work motivation with the result of F test $14.342 > 3,21$.

Keywords : organizational commitment, job satisfaction, work motivation

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen paling penting dalam organisasi. Kekuatan sumber daya dalam suatu organisasi semakin disadari keberadaannya, karena manusia merupakan aset terpenting dalam organisasi. Suparyadi (2015:2) “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan”. Organisasi perlu melakukan strategi yang tepat untuk mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan berpikir, bertindak dan terampil dalam melakukan pekerjaan di organisasi tersebut, sehingga organisasi dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya melalui peningkatan kinerja agar dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja karyawan. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam peningkatan kinerja adalah motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja yang dimiliki karyawan sangat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, dimana karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan senantiasa terdorong untuk mencapai target dari setiap aktivitas pekerjaannya, sehingga

motivasi kerja yang dimiliki karyawan tersebut akan berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan.

Motivasi kerja pada diri karyawan sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja akan memberikan kontribusi dan kinerja terbaiknya dalam melaksanakan tugasnya dalam bekerja, sehingga akan memiliki produktivitas yang tinggi dan tercapai tujuan organisasi. Sebaliknya, karyawan yang memiliki motivasi rendah dalam menjalankan tugas kerja akan cenderung merasa terbebani dan kurang bergairah dalam menyelesaikan tugasnya sehingga kinerja rendah, produktivitas menurun dan akan menghambat laju organisasi dalam mencapai tujuan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dalam diri manusia dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja tersebut antara lain komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan.

Komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh pada motivasi kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Murgianto, dkk (2016) tentang *The Effects Of Commitment, Competence, Work Satisfaction On Motivation, And Performance Of Employees at Integrated Service Office Of East Java* bahwa komitmen dan kepuasan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Berdasarkan dari

jurnal tersebut, dapat diketahui bahwa dalam suatu organisasi komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Namun dalam kenyataannya tidak semua karyawan memiliki komitmen organisasi yang baik dan tidak semua karyawan puas terhadap apa yang didapatkan selama bekerja di organisasi tersebut. Penelitian ini membahas mengenai komitmen organisasi dan kepuasan kerja yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan Pengadilan Negeri Wonogiri.

Pengadilan Negeri Wonogiri merupakan lembaga peradilan di lingkungan Peradilan Umum yang berkedudukan di ibu kota kabupaten atau kota. Pengadilan Negeri Wonogiri sebagai Pengadilan Tingkat Pertama berfungsi untuk memeriksa, memutus, dan menyelesaikan perkara pidana dan perdata bagi masyarakat yang mencari keadilan. Oleh karena itu, untuk mendukung fungsi Pengadilan Negeri Wonogiri sebagai lembaga peradilan perlu adanya kesiapan pada sumber daya manusia. Sumber daya di Pengadilan Negeri Wonogiri salah satunya adalah karyawan sebagai sumber daya manusia dimana dapat dinilai dari kinerjanya. Kinerja karyawan yang baik dapat dilihat dan ditingkatkan melalui motivasi kerja yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya

komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan yang menimbulkan semangat kerja pada suatu instansi tempat individu bekerja. Sunyoto (2012) motivasi kerja didefinisikan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Definisi tersebut menjelaskan bahwa motivasi kerja sebagai dorongan untuk menggerakkan individu bekerja giat dan antusias dalam mencapai hasil optimal dan tujuan organisasi.

Saydam dalam Kadarisman (2012:296) menyebutkan bahwa motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang yaitu : 1) Kematangan pribadi, 2) Tingkat pendidikan, 3) Keinginan dan harapan pribadi 4) Kebutuhan 5) Kelelahan dan kebosanan 6) Kepuasan kerja & komitmen terhadap pekerjaannya, sedangkan faktor eksternal berasal dari luar diri yaitu : 1) Kondisi lingkungan kerja, 2) Kompensasi memadai, 3) Supervisi yang baik, 4) Ada jaminan karir, 5) Status dan tanggungjawab, 6) Peraturan yang fleksibel. Adapun indikator untuk mengetahui motivasi kerja pada penelitian ini diukur dengan

: 1) Fisiologis, 2) Rasa aman, 3) Rasa Memiliki, dan 4) Harga diri.

Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang besar dalam mencapai motivasi kerja. Karena komitmen dalam organisasi diperlukan sebagai suatu hal yang mempengaruhi semangat kerja karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi diharapkan mampu menunjukkan kualitas kerja yang optimal. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan menunjukkan kemauan kerja keras dalam mencapai tujuan organisasi, dimana komitmen organisasi sebagai dasar keinginan yang kuat karyawan dalam bekerja maupun mempertahankan pekerjaannya. Luthans (2012:249) komitmen organisasi adalah “Sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan”. Definisi tersebut menjelaskan bahwa komitmen organisasi berkaitan dengan loyalitas seseorang terhadap pekerjaan dan keberlangsungan terhadap organisasi.

Suparyadi (2015:452) mengidentifikasi tiga model dimensi dari komitmen organisasi, yaitu: 1) komitmen afektif, 2) komitmen normatif, dan 3) komitmen berkelanjutan. Dimana dimensi komitmen organisasi sebagai dasar indikator

untuk mengukur tingkat komitmen karyawan dalam organisasi.

Kepuasan kerja merupakan tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat seseorang tersebut bekerja. Malayu S.P Hasibuan (2013:202), “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja bersifat individual dimana setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda. Kepuasan yang dirasakan setiap individu adalah kesimpulan berdasarkan pada perbandingan apa yang diterima dari hasil pekerjaannya dengan apa yang diinginkan apakah pantas atau layak diterima oleh karyawan. Kepuasan kerja merupakan faktor penting bagi karyawan dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Afifah, T dan Musadieq (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan karena kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya. Indikator kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah : 1) Gaji, 2) Pekerjaan, 3) Promosi, 4) Rekan Kerja, 5) Kepuasan dengan atasan, dan 6) Kondisi Kerja.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti,

terdapat beberapa masalah yang ditemukan. Masalah pertama dalam instansi berkaitan dengan motivasi kerja karyawan Pengadilan Negeri Wonogiri diketahui dengan kurangnya semangat bekerja pada beberapa karyawan. Masalah kedua adalah masalah kepuasan kerja yang dapat dilihat dari tidak sesuainya apa yang diharapkan karyawan dengan yang didapatkan saat bekerja. Masalah ketiga yaitu berkaitan komitmen organisasi di Pengadilan Negeri Wonogiri adalah kurangnya rasa memiliki (*sense of belonging*) terhadap organisasi. Terdapat karyawan yang kurang bertanggung jawab atas pekerjaannya dengan meninggalkan kantor saat jam kerja maupun adanya karyawan yang tidak tertib pada peraturan dan kurang disiplin bahkan setiap hari terlambat masuk kantor. Meskipun di Pengadilan Negeri Wonogiri terdapat sistem absensi dan pemberian *punishment* berupa potongan gaji.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut: 1) Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap motivasi kerja karyawan Pengadilan Negeri Wonogiri?, 2) Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan Pengadilan Negeri Wonogiri?, 3) Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap motivasi kerja karyawan Pengadilan Negeri Wonogiri?

Berdasarkan pemaparan latar belakang peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pengadilan Negeri Wonogiri”.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertempat di Pengadilan Negeri Wonogiri yang beralamatkan di Jl. R. Moh. Said, Ngaliyan, Singodutan, Selogiri, Kabupaten Wonogiri, Jawa Tengah 57652. Peneliti memilih Pengadilan Negeri Wonogiri sebagai tempat penelitian karena Pengadilan Negeri Wonogiri memberikan izin untuk dijadikan tempat penelitian dan tersedianya data yang dibutuhkan peneliti sebagai dasar menjawab masalah dalam penelitian ini. Penelitian ini dilakukan dalam waktu 8 bulan, dari bulan Februari 2020 sampai dengan Oktober 2020.

Penelitian ini menggunakan desain penelitian korelasional dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian yaitu seluruh karyawan Pengadilan Negeri Wonogiri sejumlah 47 karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka peneliti mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Pengadilan Negeri Wonogiri yaitu sebanyak 47 responden. Teknik pengambilan sampel yang

digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sensus dimana dalam mengambil sampel seluruh populasi dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket) dengan menggunakan skala likert berisi empat alternatif jawaban dan menggunakan teknik pengumpulan data berupa dokumen.

Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian digunakan untuk mengetahui apakah instrumen tersebut valid dan reliabel. Uji validitas dan reliabilitas penelitian ini dilaksanakan di Pengadilan Negeri Karanganyar kepada 20 karyawan dengan tujuan untuk menguji kuesioner yang digunakan untuk penelitian apakah valid dan reliabel atau tidak. Uji validitas menggunakan korelasi product moment, sedangkan uji reliabilitas menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan aplikasi SPSS versi 16. Analisis data penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda, dengan melalui uji prasyarat analisis yang meliputi uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinieritas. Uji hipotesis dilakukan dengan uji t, uji F, analisis linier berganda dan uji determinasi untuk mengetahui besaran pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil penelitian

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan

menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov Smirnov Test* yang dihitung dengan bantuan aplikasi SPSS 16.0 pada taraf kesalahan 5% menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,815 > 0,05$ yang artinya data regresi berdistribusi normal. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (Y), komitmen organisasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) berdistribusi normal.

Hasil uji linieritas dengan *Sig. Deviation from Linearity* dengan taraf signifikansi 5%, variabel komitmen organisasi terhadap motivasi kerja memiliki nilai signifikan $0,088 > 0,05$. Hasil uji linieritas variabel kepuasan kerja terhadap motivasi kerja memiliki nilai signifikan $0,617 > 0,05$, maka dapat disimpulkan terdapat hubungan linier antara variabel komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja.

Uji multikolinieritas didasarkan pada *VIF (Variance Inflation Factor)* dengan taraf signifikansi 5%, pada masing masing variabel diperoleh nilai *tolerance* sebesar $0,841 > 0,10$ dan uji statistik didapatkan hasil *VIF* sebesar $1.189 < 10$ maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas tidak terdapat pengaruh antara satu dengan yang lain.

Berdasarkan hasil uji t dengan bantuan SPSS 16.0

diperoleh t_{hitung} dalam variabel komitmen organisasi sebesar 2,701 dan signifikansi 0,010. t_{tabel} dengan taraf signifikansi $0,05/2 = 0,025$ dan $df = 47$ ($df = n-k-1$, dimana $df = 47-2-1 = 44$), diperoleh t_{tabel} sebesar 2,015. Nilai t_{hitung} (2,701) > t_{tabel} (2,015) dan signifikansi $0,010 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat diartikan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel komitmen organisasi terhadap motivasi kerja.

Pengujian t_{hitung} dalam variabel kepuasan kerja sebesar 3,166 dan signifikansi 0,003. t_{tabel} dengan taraf signifikansi $0,05/2 = 0,025$ dan $df = 47$ ($df = n-k-1$, dimana $df = 47-2-1 = 44$), diperoleh t_{tabel} sebesar 2,015. Nilai t_{hitung} (3,166) > t_{tabel} (2,015) dan signifikansi $0,003 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat diartikan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap motivasi kerja.

Hasil uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 14.342 dengan nilai signifikan F_{hitung} $0,000 < 0,05$, dan F_{tabel} 3,21 ($df_1 = 2$; $df_2 = 44$; $\alpha = 0,05$). Sehingga dapat diketahui bahwa F_{hitung} (14.342) > F_{tabel} (3,21), artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama yang

signifikan antara variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $\hat{Y} = 6,252 - 0,506X_1 + 0,235X_2$. Arti dari persamaan tersebut yakni rata-rata minat menjadi guru (Y) diperkirakan meningkat atau menurun sebesar 0,506 untuk setiap ada peningkatan atau penurunan unit komitmen organisasi dan akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0,235 untuk setiap peningkatan atau penurunan satu unit kepuasan kerja.

Hasil uji determinasi diperoleh nilai R^2 sebesar 0,395. Hal tersebut berarti bahwa sumbangan relatif yang diberikan oleh kombinasi variabel komitmen organisasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap motivasi kerja (Y) sebesar 39,5%. Sisanya atau sebesar 60,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Berdasarkan perhitungan sumbang efektif dan relatif diperoleh hasil : a) Sumbangan efektif komitmen organisasi (X_1) terhadap motivasi kerja (Y) sebesar 17,4%, b) Sumbangan efektif

kepuasan kerja (X_2) terhadap Motivasi kerja (Y) sebesar 21,9%, c) Sumbangan relatif komitmen organisasi (X_1) terhadap motivasi kerja (Y) sebesar 44,05%, d) Sumbangan relatif kepuasan kerja (X_2) terhadap Motivasi kerja (Y) sebesar 55,44%

B. Pembahasan

Berdasarkan analisis data di atas, maka pembahasan dalam penelitian ini adalah :

1. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pengadilan Negeri Wonogiri; Hasil penelitian menunjukkan pada tingkat signifikansi 5% diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,010 dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,506. Dengan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja karyawan, yang artinya setiap peningkatan nilai 1 satuan variabel komitmen organisasi akan menyebabkan peningkatan minat menjadi guru sebesar 0,506.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan apabila komitmen organisasi yang dimiliki karyawan Pengadilan Negeri Wonogiri baik yaitu

berupa komitmen bersama Pengadilan Negeri Wonogiri kelas 1b dalam rangka menerapkan Akreditasi Penjaminan Mutu (APM) untuk membangun Zona Integritas (Z1) menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBM) sebagai lembaga peradilan di lingkungan peradilan umum maka hal ini akan meningkatkan motivasi kerja pada karyawan Pengadilan Negeri Wonogiri. Sebaliknya apabila komitmen organisasi yang dimiliki karyawan Pengadilan Negeri Wonogiri kurang baik dengan tidak melaksanakan komitmen untuk mencapai tujuan Pengadilan Negeri Wonogiri maka hal ini juga akan mempengaruhi menurunnya tingkat motivasi kerja pada karyawan Pengadilan Negeri Wonogiri. Dengan adanya penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini telah terbukti. Dengan diterimanya hipotesis I, membuktikan penelitian Hendra Hadiwijaya dan Agustina Hanafi (2013) hasil penelitian pada *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan* menunjukkan

komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pengadilan Negeri Wonogiri; Hasil penelitian menunjukkan pada tingkat signifikansi 5% diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,003 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,235. Hal tersebut berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Pengadilan Negeri Wonogiri. Artinya bahwa setiap peningkatan nilai 1 satuan variabel kepuasan kerja akan menyebabkan peningkatan motivasi kerja karyawan sebesar 0,235.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan. Sebaliknya jika variabel kepuasan kerja menurun maka motivasi kerja karyawan juga akan menurun. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Afifah, T., & Musadieg, M. A. (2017) bahwa Kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Hipotesis

kedua dalam penelitian ini telah terbukti.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pengadilan Negeri Wonogiri; Hasil penelitian pada tingkat signifikansi 5% menunjukkan pengaruh yang signifikan F sebesar $0,00 < 0,05$ dan F_{hitung} sebesar 14.342 lebih besar dari F_{tabel} 3,21 ($df1 = 2$; $df2 = 44$; $\alpha = 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan Pengadilan Negeri Wonogiri. Adanya hasil tersebut berarti hipotesis ketiga dalam penelitian ini telah terbukti.

Hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,395. Hasil ini dapat diartikan bahwa 0,395 atau 39,5% motivasi kerja karyawan di Pengadilan Negeri Wonogiri dipengaruhi oleh komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Sisanya sebesar 60,5% ($100\% - 39,5\%$) dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dan

kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Pengadilan Negeri Wonogiri. Pengaruh positif dan signifikan yang diperoleh dari penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan Pengadilan Negeri Wonogiri. Untuk terciptanya motivasi kerja karyawan yang lebih baik lagi Pengadilan Negeri Wonogiri dapat meningkatkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Ketika motivasi kerja karyawan dapat meningkat hal ini akan dapat memberikan dampak yang positif juga terhadap Pengadilan Negeri Wonogiri. Hal tersebut didukung penelitian yang dilakukan Murgianto, dkk (2016) tentang *The Effects Of Commitment, Competence, Work Satisfaction On Motivation, And Performance Of Employees At Integrated Service Office Of East Java* bahwa komitmen, dan kepuasan kerja masing-masing berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Kantor Pelayanan Terpadu Jawa Timur.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan data yang berhasil dikumpulkan dan analisis yang telah dilakukan, simpulan yang dapat diberikan adalah: 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen

organisasi terhadap motivasi kerja karyawan Pengadilan Negeri Wonogiri. Hal ini dibuktikan dengan melalui uji t, yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,701 > 2,015$. 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan Pengadilan Negeri Wonogiri. Hal ini dibuktikan dengan melalui uji t, yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,166 > 2,015$. 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap motivasi kerja karyawan Pengadilan Negeri Wonogiri. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $14.342 > 3,21$.

Adapun saran-saran yang dapat diberikan peneliti kepada Ketua Pengadilan Negeri Wonogiri yang diharapkan dapat meningkatkan komitmen organisasi, kepuasan kerja dan motivasi karyawan Pengadilan Negeri Wonogiri yaitu: 1) Sebaiknya Ketua Pengadilan Negeri Wonogiri memberikan peluang dalam kebijakan promosi khususnya kenaikan jabatan untuk karyawan non PNS yang mana kebijakan promosinya merupakan kebijakan Pengadilan Negeri Wonogiri bukan dari Mahkamah Agung, dengan memberikan peluang promosi untuk karyawan yang memiliki potensi yang dapat dilihat dari hasil kerja maupun kontribusi karyawan dan prestasi kerjanya, caranya Ketua Pengadilan Negeri Wonogiri lebih meningkatkan

fokus pada karyawan honorer dengan melakukan pengawasan secara langsung, melihat hasil kerja dan prestasi kerjanya apakah karyawan layak dan kompeten pada posisi jabatan tertentu dengan berpedoman pada mekanisme promosi jabatan yang telah ditetapkan instansi. 2) Ketua Pengadilan Negeri Wonogiri hendaknya memperhatikan mekanisme promosi jabatan di Pengadilan Negeri Wonogiri dalam kebijakan kenaikan jabatan untuk karyawan honorer. Karyawan yang telah lama bekerja sebagai karyawan honorer yaitu dengan prestasi kerja baik yang dilihat dari hasil kerjanya selama bekerja di Pengadilan Negeri Wonogiri. Dengan demikian diharapkan tingkat kepuasan karyawan semakin tinggi dan termotivasi untuk bekerja.

Saran yang diberikan peneliti kepada karyawan yaitu : 1) Berdasarkan angket yang diuji, pada variabel motivasi kerja nilai terendah pada indikator fisiologis terkait tidak adanya intensif pada tambahan jam kerja. Diharapkan karyawan Pengadilan Negeri Wonogiri mempertahankan dan meningkatkan loyalitas terhadap Pengadilan Negeri Wonogiri meskipun di Pengadilan Negeri Wonogiri tidak memberikan insentif pada tambahan jam kerja. Karyawan Pengadilan Negeri Wonogiri sebaiknya lebih loyal dan disiplin dalam bekerja agar lebih termotivasi dalam bekerja dengan dapat menyelesaikan

pekerjaan tepat waktu agar tidak perlu ada waktu tambahan untuk menyelesaikan pekerjaan. 2) Diharapkan karyawan Pengadilan Negeri Wonogiri memiliki upaya untuk tetap berkomitmen bekerja di Pengadilan Negeri Wonogiri meskipun kenaikan jabatan tidak sering terjadi, khususnya karyawan honorer berkomitmen untuk tidak meninggalkan pekerjaan atau resign dengan meyakini bahwa bekerja di Pengadilan Wonogiri terikat oleh aturan dan norma bukan karena jabatan tertentu.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, T., & Musadieq, M. A. (2017). Pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja (studi pada karyawan PT Pertamina Geothermal Energy kantor pusat Jakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 47, No.1.
- Dwiningrum, N. R. (2015). Pengaruh karakteristik personal dan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi (studi kasus pada Politeknik Negeri Balikpapan). *Jurnal Sains Terapan*, No. 1 Vol. 1.
- Hadiwijaya, H., & Hanafi, A. (2013). Pengaruh budaya dan komitmen organisasi terhadap motivasi kerja karyawan (Studi pada PT. Astra International, Tbk – Honda Sales Operation

kanwil Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan*, Vol. X, No. 2 pp. 66-81.

Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Kadarisman, M. (2012). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.

Luthans, F. (2012). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Andi.

Murgianto, Sulasmi, S., & Suhermin. (2016). The effects of commitment, competence, work satisfaction on motivation, and performance of employees at integrated service office of east java. *International Journal of Advanced Research*, Volume 3, Issue -378-396

Sunyoto, D. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.

Suparyadi. (2015). *Manajemen sumber daya manusia, menciptakan keunggulan bersaing berbasis kompetensi SDM*. Jakarta: Andi.