

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1. Motivasi Kerja**

##### **2.1.1. Pengertian Motivasi Kerja**

Banyaknya teori Motivasi yang mencoba menjelaskan hubungan perilaku dan hasil. Antara lain adalah: menurut Sari (2018) Motivasi Kerja ikut berkontribusi dalam mempengaruhi Komitmen organisasi. Karyawan yang bekerja dengan senang hati, bersemangat dan tidak adanya paksaan dalam keterlibatan akan baiknya hasil pekerjaan bahkan akan menimbulkan Komitmen organisasi karyawan. Sedangkan menurut Rahmayani (2017) mengatakan bahwa Motivasi yaitu dari suatu proses yang dimulai dengan kekurangan kehidupan atau suatu kebutuhan yang membuat perilaku dan tekad mengarah pada suatu tujuan ataupun dorongan. Sedangkan menurut Salleh (2016) Motivasi Kerja adalah sesuatu hal yang penting terhadap produktivitas dan efisiensi seorang karyawan. Didefinisikan dalam suatu proses manajemen mempengaruhi perilaku didasari pada pengetahuan untuk membuat orang berfikir. Dengan begitu, perlu adanya Motivasi yang kuat dan juga efektif untuk membuat seorang karyawan puas dan berkomitmen pada pekerjaan mereka.

Motivasi menurut Mahmudin (2018) Motivasi bersal dari bahasa latin "*movere*" yaitu dorongan atau kekuatan yang bisa menyebabkan suatu tindakan ataupun perbuatan. Kata "*movere*" dalam bahasa inggris disamakan dengan "*motivaion*" yang memiliki arti pemberian motif, penimbulan motif, atau hal yang memunculkan sebuah dorongan atau keadaan yang dimana bisa menimbulkan dorongan. Pada umumnya, motif utama dari seorang karyawan untuk bekerja adalah untuk mencari penghasilan, mengembangkan potensi diri, aktualisasi, dan kebutuhan atas penghargaan. Lalu menurut Akbar (2017) Motivasi

adalah suatu faktor yang mendorong seseorang dalam melakukan suatu aktivitas tertentu.

Selain dari itu menurut Orcomna (2018) Motivasi yaitu kekuatan dari dorongan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau tidak akan jalannya ada yang secara internal dan eksternal positif ataupun negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung pada pemimpin. Motivasi Kerja adalah sesuatu yang memunculkan dorongan, semangat Kerja, dan dorongan akan semangat kerja. Sedangkan menurut Mahpudin (2018) yaitu Motivasi adalah dimana kondisi yang menggerakkan diri karyawan terarah dalam mencapai tujuan dalam bekerja. Sikap mental adalah kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi Kerja secara maksimal. dan menurut Wahyuni (2018) dengan adanya Motivasi yang tepat akan membuat karyawan terdorong dalam berbuat semaksimal mungkin dalam melakukan tugas yang diberikan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya sebagai hal yang menyenangkan akan cenderung membuat seseorang meningkatkan kinerjanya dengan baik. Bahwa dengan meningkatnya kinerja akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

### **2.1.2. Jenis-jenis Motivasi Kerja**

jenis-jenis Motivasi bisa digolongkan menjadi dua jenis Motivasi menurut Roseleny (2018), sebagai berikut:

1. Motivasi positif (insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan reward kepada karyawan yang berprestasi baik. Dengan cara Motivasi positif ini akan membuat semangat Kerja karyawan akan meningkat, karena dalam diri manusia pada umumnya akan senang menerima hal yang baik-baik saja.
2. Motivasi negatif (insentif negatif), manajer memotivasi karyawan dengan cara memberikan hukuman kepada mereka yang melakukan pekerjaannya dengan kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini akan membuat semangat Kerja karyawan meningkat dalam waktu pendek, karena takut akan hukuman.

### **2.1.3. Metode-metode Motivasi Kerja**

Motivasi menurut Roseleny (2018), terdapat dua metode Motivasi yaitu:

1. Motivasi Langsung (Direct Motivation)

Motivasi langsung adalah sebuah Motivasi (materiil dan nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada individu dalam hal untuk memenuhi kebutuhan dan Kepuasannya. Jadi ini bersifat khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, dan sebagainya.

2. Motivasi Tak Langsung

Motivasi tak langsung biasanya Motivasi yang diberikan hanya berupa fasilitas-fasilitas yang disediakan dalam mendukung dan menunjang gairah kerja, sehingga karyawan lebih bersemangat dalam bekerja. Misalnya, mesin-mesin yang baik, ruang kerja yang nyaman, kursi yang empuk, dan lain sebagainya.

#### 2.1.4. Indikator Motivasi Kerja

Teori hierarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow bahwa setiap manusia mempunyai kebutuhan yang munculnya sangat bergantung pada kepentingannya secara individu dan membagi kebutuhan manusia ke dalam 5 tingkatan, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Berdasarkan teori Motivasi yang diungkapkan oleh Maslow, maka indikator Motivasi menurut Yuniar (2018) adalah sebagai berikut yaitu:

1. Gaji

Gaji adalah salah satu hal yang penting untuk setiap karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi setiap kebutuhan dalam kehidupannya antara lain kebutuhan makan, minum, tempat tinggal, dll

2. Tunjangan kesehatan

Tunjangan kesehatan diharapkan dapat membantu meringankan biaya pengobatan seorang karyawan, sehingga pegawai tetap sehat dan bisa melakukan pekerjaan dengan baik.

3. Hubungan sesama pegawai

Menciptakan hubungan yang baik diantara pegawai karena dengan hubungan yang baik antar sesama rekan Kerja dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam suatu perusahaan.

4. Pujian dan Pengakuan atas hasil Kerja

Bentuk kebanggaan dan menghargai atas hasil Kerja yang didapatkan seorang pegawai. Dengan memberi pujian dapat memotivasi seseorang agar menghasilkan kinerja yang lebih baik dan akan berpengaruh pada perusahaan/organisasi juga. Dengan memberikan pengakuan atas prestasinya akan meningkatkan harga diri dan menanamkan Motivasi guna bekerja semaksimal mungkin. Kemampuan pegawai untuk mencapai keberhasilan tergantung pada rasa percaya diri dan hasratnya untuk bekerja baik secara konsisten.

## **2.2. Kepuasan Kerja**

### **2.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan Kerja merupakan umpan balik pada suatu pekerjaan itu dan juga menjadi faktor Motivasi dalam hubungan pekerjaan. Seseorang dengan tingkat Kepuasan Kerja tinggi akan memiliki perasaan positif akan pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan tingkat Kepuasan Kerja yang rendah akan memiliki perasaan negatif menurut Pitasari (2018) Seseorang yang memiliki tingkat Kepuasan Kerja yang tinggi akan memiliki perasaan positif tentang pekerjaan yang dilakukannya tersebut. Karyawan yang merasa puas dan menganggap sebuah Kepuasan sebagai suatu rasa senang dan sejahtera karena ia mencapai suatu tujuan atau sasaran. Setiap pemimpin dalam perusahaan harus mengetahui informasi mengenai Kepuasan dari karyawannya dalam bekerja secara akurat untuk bahan dalam pertimbangan untuk mengambil sebuah keputusan untuk memecahkan masalah yang perusahaan hadapi.

Menurut Isnaini (2018) Kepuasan Kerja merupakan akan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, suatu penilaian dari karyawan mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara seluruh memuaskan akan kebutuhannya. Lalu menurut Wijaya (2018) Kepuasan Kerja adalah pandangan orang mengenai berbagai aspek dalam pekerjaannya. Persepsi dapat dilihat akan perasaan dan sikap dapat berbentuk positif maupun negatif. Jika seseorang bersikap positif akan pekerjaannya. Sebaliknya, jika karyawan bersikap negatif terhadap pekerjaannya maka ia tidak puas terhadap pekerjaannya. Dan menurut Theodore dan Lilyana (2017) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap atau perasaan seorang karyawan terhadap aspek yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan atas pekerjaannya. Begitu pun menurut Sailendra dan Wibasuri (2014) Kepuasan Kerja adalah suatu pandangan karyawan atas pekerjaannya dengan keadaan emosional yang menyenangkan

atauoun tidak menyenangkan. Dengan Kepuasan Kerja akan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut Kristine (2017) Kepuasan Kerja adalah refleksi dari perasaan dan sikap individu kepada individu dengan Kepuasan Kerja diharapkan perusahaan akan mengeluarkan seluruh kemampuan dan energi dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga akan menghasilkan kinerja yang optimal dalam perusahaan. Sedangkan menurut Haris (2017) Kepuasan Kerja bersifat individual karna setiap individu memiliki tingkat Kepuasan yang dirasakan oleh setiap karyawan adalah perbandingan apa yang diterima akan hasil yang telah diKerjakan dengan apa yang diharapkan.

Menurut Suputra (2018) bahwa Kepuasan Kerja adalah suatu keadaan emosional dalam rasa menyenangkan ataupun tidak menyenangkan dimana setiap karyawan memandang pekerjaan mereka dapat memberikan sebuah pengaruh positif kepada Komitmen organisasi. Apabila Kepuasan Kerja seseorang karyawan telah mendapatkan rasa puas terhadap pekerjaan yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan karyawan tersebut akan memiliki Komitmen terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut Ismail (2016) Kepuasan Kerja adalah hal penting untuk organisasi yang berhubungan langsung dengan emosional dari setiap karyawan jika Kepuasan Kerja meningkat maka akan mempengaruhi Motivasi dan produktivitas setiap karyawan. Selain itu, dengan Kepuasan Kerja yang tinggi akan mempengaruhi kesetiaan, kepercayaan diri dan Komitmen untuk perusahaan.

### **2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Fakktor-faktor yang mempengaruhi dalam hal Kepuasan Kerja menurut Roseleny (2018) sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment*)  
Yaitu Kepuasan Kerja ditentukan berdasarkan tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan kepada individu dalam memenuhi kebutuhannya.
2. Perbedaan (*discrepancies*)  
Kepuasan merupakan hasil dalam memenuhi harapan. Pemenuhan harapan dapat mencerminkan akan perbedaan antara sesuatu dari apa yg diharapkandan sesuatu yang didapat karyawan dari pekerjaannya. Jika akan harapan lebih besar dari yang diterima, seseorang akan merasa tidak puas. Sebaliknya, karyawan akan puas apabila menerima akan manfaat atas harapan.
3. Pencapaian nilai (*value attainment*).  
Kepuasan merupakan hasil akan persepsi pekerjaan yang memberikan pemenuhan nilai Kerja karyawan yang penting.
4. Keadilan (*equity*)  
Kepuasan adalah fungsi seberapa adil karyawan diperlakukan di tempat ia bekerja.
5. Komponen genetik (*genetic components*)  
Kepuasan Kerja adalah fungsi akan sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyampaikan bahwa perbedaan sifat setiap individu mempunyai arti penting dalam menjelaskan Kepuasan Kerja di samping karakteristik pada lingkungan pekerjaan

### **2.2.3. Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Roseleny (2018) selain adanya penyebab Kepuasan Kerja, ada juga faktor penentu dalam Kepuasan Kerja yaitu sebagai berikut:

1. Pengawasan (*supervision*)  
Pengawasan adalah upaya dari seorang atasan lakukan kepada karyawan yang berada dibawahnya dalam hal membimbing atau memberikan dorongan secara adil dan mendengarkan keluhan, membantu dan menunjukkan jalan keluar untung mencapai keberhasilan. Job satisfaction dapat dikembangkan melalui

perhatian dan hubungan atasan dan bawahan sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan individu yang dipertimbangkan.

## 2. Gaji (wage atau salary)

Karyawan menginginkan sistem upah dan kebijaksanaan dalam hal promosi dari yang disepakati. Apabila gaji dipandang sebagai suatu imbalan dan penghargaan maka karyawan dengan sendirinya mengalami Kepuasan.

## 3. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan yang dimaksud adalah pekerjaan yang karyawan hadapi sehari-hari. Apakah menyenangkan, sesuai dengan pendidikan, kemampuan dan pengalamannya dan sebagainya. Ketidakpuasan karyawan dapat disampaikan dalam sejumlah cara, misalnya daripada mengundurkan diri, karyawan dapat mengeluh, menjadi tidak mengikuti peraturan yang ada, mencuri sebuah properti organisasi, atau menghindari pekerjaan mereka.

## 4. Kerjasama

Dimana salah satu alasan seorang manusia bekerja adalah terpenuhinya kebutuhan akan hal berinteraksi sosial. Teman seKerja adalah orang yang ada pada lingkungan saat bekerja. Banyak karyawan yang mengetahui bahwa dirinya tidak dapat bekerja seorang diri. Itulah sebabnya karyawan membutuhkan teman sekerja, namun tidak semua teman Kerja dapat saling memberikan dukungan untuk berhasil, saling bekerjasama dalam bekerja, bahkan sebaliknya pasti ada yang ingin untuk menghambat dalam bekerja dan berprestasi.

## 5. Promosi

Kesempatan mendapatkan promosi juga merupakan dimensi akan kepuasan Kerja. Setiap karyawan pasti menginginkan promosi jabatan agar dapat memotivasi dirinya dalam hal bekerja.

### 2.3. Komitmen Organisasional

#### 2.3.1. Pengertian Komitmen Organisasional

Komitmen Organisasional adalah suatu sikap positif dimana karyawan mengidentifikasi dalam keterlibatan diri dengan perusahaan, dimulai dari penerimaan nilai-nilai dan tujuan dari perusahaan. Selain akan hal itu, Komitmen Organisasional adalah sebuah keinginan dari karyawan dalam mempertahankan keanggotaannya di dalam sebuah perusahaan, Rumangkit (2018). sedangkan menurut Marsoit (2017) Komitmen organisasi adalah derajat dimana seorang karyawan mengenal atas organisasi dan ingin selalu berpartisipasi secara aktif dalam organisasi tersebut.

Menurut Nadapdap (2017) Komitmen organisasi yaitu suatu sikap dari karyawan dimana mencerminkan atas sejauh mana seorang karyawan yang merasa lebih berkomitmen terhadap organisasi akan memiliki kebiasaan untuk dapat diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam perusahaan, dan menuangkan lebih banyak upaya dalam bekerja. Lalu menurut Wibisono (2018) Komitmen yang tinggi akan menjadikan seorang karyawan lebih mementingkan akan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi dan seorang karyawan akan berusaha membuat organisasi menjadi lebih baik lagi.

Sedangkan menurut Sulistyawati (2018) Komitmen adalah suatu kemampuan dan kemauan dalam menyelaraskan sikap pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan dalam organisasi. Hal ini meliputi cara-cara dalam mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang pada intinya mendahulukan misi organisasi daripada

kepentingan pribadi. Dan menurut Haris (2017) Komitmen organisasi mempengaruhi berbagai perilaku penting agar organisasi berfungsi efektif seperti rendahnya pada tingkat *turnover*, tingginya akan kinerja karyawan, rendahnya tingkat kemangkiran dan tingginya rasa memiliki atas tempat bekerja.

### **2.3.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasional**

Terdapat akan 3 faktor yang mempengaruhi akan Komitmen organisasi menurut Pane (2017) yaitu:

1. Ciri pribadi pekerja  
Dilihat dari masa jabatannya dalam suatu organisasi, dan berbagai macam kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda dari setiap karyawan.
2. Ciri pekerjaan  
Seperti indentitas tugas dan kesempatan akan berinteraksi dengan rekan satu kerja.
3. Pengalaman Kerja  
Bagaimana organisasi sangat membutuhkan pada masa lalu dan cara karyawan lain mengutarakan dan membicarakan perasaanya terhadap organisasi

### **2.3.3. Indikator Komitmen Organisasional**

Menurut Luthans dalam Pane (2017), bentuk-bentuk Komitmen organisasi terdapat 3 level indikator Komitmen yaitu:

1. Komitmen efektif (*Affective Commitment*)  
Kuatnya akan keinginan seseorang dalam bekerja bagi organisasi atau perusahaan akan penyebab karna dia setuju dari tujuan-tujuan organisasi tersebut dan ingin melakukannya.
2. Komitmen kontinuan (*Continuance Commitment*)  
Adalah kuatnya akan keinginan seseorang dalam melanjutkan pekerjaannya bagi organisasi disebabkan karena iya membutuhkan pekerjaan tersebut dan tidak bisa mengerjakan pekerjaan lain.

### 3. Komitmen normative (*Normative Commitment*)

Karna kuatnya keinginan individu dalam karyawan untuk bertahan pada organisasi karna adanya kesadaran bahwa Komitmen pada organisasi adalah suatu hal yang seharusnya dilakukan.

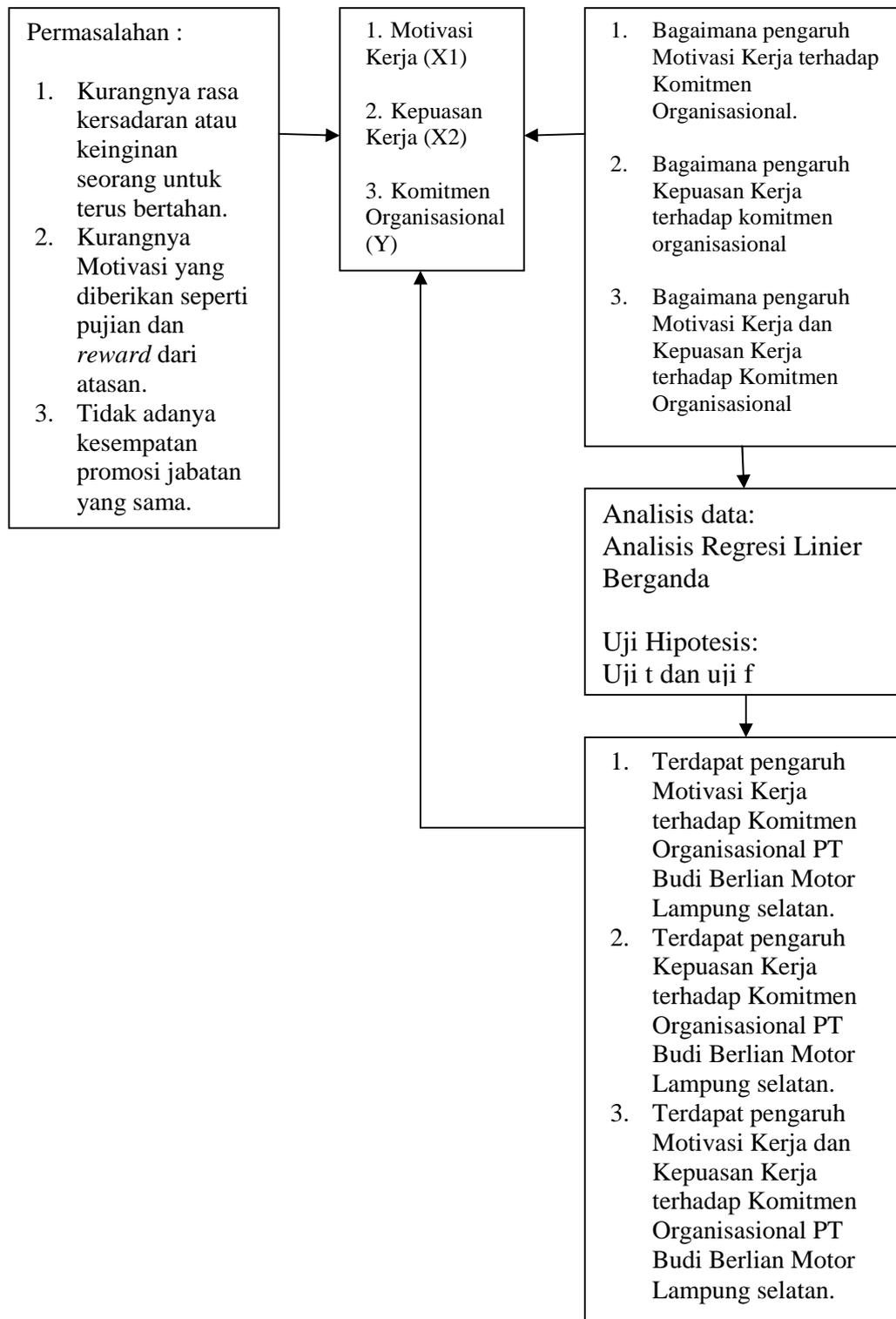
## **2.4. Penelitian Terdahulu**

Penelitian ini dilakukan dengan adanya hasil dari penelitian-penelitian terdahulu yang pernah dilakukan sebagai bahan perbandingan dan kajian dalam penelitian ini, berikut data penelitian terdahulu pada tabel 2.1 dibawah ini:

**Tabel 2.1 Penelitian terdahulu**

<b>Nama Peneliti</b>	<b>Judul</b>	<b>Hasil</b>
Salleh (2016)	The influence of work motivation on organizational commitment in the workplace	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa, ada hubungan positif antara Motivasi Kerja dan Komitmen organisasi. Sebagai kesimpulan, organisasi harus mempertimbangkan dalam meningkatkan Motivasi Kerja tingkatkan Komitmen karyawan mereka.
Ismail (2016)	Effect of job satisfaction on organizational comitment	Dari hasil penelitian ini menemukan tiga hal penting. Yaitu, Kepuasan Kerja secara signifikan terkait dengan Komitmen organisasi dan hal ini menegaskan bahwa ,ketika karyawan puas dengan Kepuasan intrinsik dan Kepuasan eksterensik dari kondisi pekerjaannya dapat menyebabkan Komitmen organisasi yang besar.
Sari (2018)	Pengaruh kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional di PT Jenggala Keramik bali	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional sedangkan Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional
Suputra (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional.	Hasil dari penelitian ini adalah Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Perlu disimpulkan pimpinan perusahaan perlu untuk mempertahankan karyawan agar karyawan terikat secara emosional dan bekerja pada Organisasional saat ini merupakan kesempatan yang terbaik.
Aryawan (2018)	Pengaruh stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen organisasi karyawan PBF. PT Banyumas Denpasar	Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Stres Kerja yang dialami karyawan, maka akan semakin menurunkan Komitmen organisasi. Serta Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Kepuasan Kerja maka akan semakin tinggi pula Komitmen Kerja karyawan.
Radnyanamastri (2018)	Pengaruh pemberdayaan karyawan dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen organisasi pada PT. Rasilya Dewata Perkasa	Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa pemberdayaan karyawan dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat pemberdayaan karyawan dan Kepuasan Kerja maka semakin meningkat Komitmen Organisasional karyawan pada PT. Raditya Dewata Perkasa.

## 2.5. Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka pemikiran

## 2.6. Hipotesis Penelitian

Menurut sugiyono (2018) hipotesis penelitian merupakan sebagai langkah ketiga dalam penelitian, setelah peneliti mengemukakan landasan teori dan kerangka berfikir. Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap sebuah rumusan masalah., oleh sebab itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk pertanyaan.

Dalam hal ini dengan permasalahan yang telah dikemukakan dan teoritis pemikiran diatas, maka hepotesis penelitiannya :

### 2.6.1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Dikutip dari Salleh (2016) Motivasi Kerja adalah sesuatu hal yang penting terhadap produktivitas dan efisiensi seorang karyawan. Didefinisikan dalam suatu proses manajemen mempengaruhi perilaku didasari pada pengetahuan untuk membuat orang berfikir. Dengan begitu, perlu adanya Motivasi yang kuat dan juga efektif untuk membuat seorang karyawan puas dan berkomitmen pada pekerjaan mereka.

Dalam penelitian terdahulu oleh I Dewa Nyoman Sidan Ari Suputra & A.A. Ayu Sariathi (2018) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional” memiliki hasil dimana variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional.

Berdasarkan teori dari hasil penelitian terdahulu penulis berhipotesis bahwa:

H1 : **Tedapat** pengaruh antara Motivasi Kerja (**X1**) terhadap Komitmen Organisasional (**Y**) di PT Budi Berlian Motor.

### 2.6.2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Dikutip dari Wijaya (2018) Kepuasan Kerja adalah pandangan orang mengenai berbagai aspek dalam pekerjaannya. Persepsi dapat dilihat akan perasaan dan sikap dapat berbentuk positif maupun negatif. Jika seseorang bersikap positif akan pekerjaannya. Sebaliknya, jika karyawan bersikap negatif terhadap pekerjaannya maka ia tidak puas terhadap pekerjaannya.

Dalam penelitian terdahulu oleh Putu Agus Yoga Ariawan dan A.A. Ayu Sriathi (2018) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi karyawan PBF. PT. Banyumas Denpasar”, memiliki hasil dimana variabel Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.

Berdasarkan teori dari hasil penelitian terdahulu penulis berhipotesis bahwa:

H2 : **Terdapat** pengaruh antara Kepuasan Kerja (**X2**) terhadap Komitmen Organisasional (**Y**) di PT Budi Berlian Motor.

### **2.6.3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional**

Pengaruh Motivasi dan kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional yang bertujuan untuk menanamkan rasa berkomitmen pada diri karyawan untuk lebih menghargai perusahaan dan perusahaan lebih mudah mencapai visi dan misi. Dengan harapan adanya Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja pada PT. Budi Berlian Motor Lampung Selatan menjadi perhatian bagi perusahaan.

Berdasarkan teori dari hasil penelitian terdahulu penulis berhipotesis bahwa:

H3 : **Tedapat** pengaruh antara Motivasi Kerja (**X1**) dan Kepuasan Kerja (**X2**) terhadap Komitmen Organisasional (**Y**) di PT Budi Berlian Motor.