**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji kepuasan dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasional pada perusahaan **“TUNAS ASRI”** keramik Yogyakarta diperoleh kesimpulan sebagai berikut, Diperoleh nilai konstanta : sebesar 20,263 artinya adalah tanpa adanya pengaruh variabel $ X\_{1}$ (kepuasan kerja), $X\_{2}$ (motivasi kerja), maka komitmen organisasional nilainya sebesar 20,263. Untuk variabel kepuasan kerja diperoleh nilai t-hitung lebih kecil dari nilai t-tabel maka Ho diterima, dan Ha ditolak. Berarti variabel $X\_{1}$ (kepuasan kerja) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional. Dari uji t untuk variabel motivasi kerja diperoleh nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel maka Ho ditolak dan menerima Ha. Berarti variabel $X\_{2}$ (motivasi kerja) berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional. Dari uji F / uji Anova diperoleh nilai f-hitung lebih besar dari nilai f-tabel 12,502 > 4,07 maka Ho ditolak, dan menerima Ha. Berarti secara bersama-sama variabel $X\_{1}$ (kepuasan kerja), $X\_{2}$ (motivasi kerja) mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasional. Dari analisis korelasi (hubungan Keeratan) diperoleh nilai R sebesar 0,611. Nilai korelasi ini berarti sangat erat karena berada diatas 0,5. Nilai koefisien korelasi parsial antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional tanpa memperhitungkan variabel motivasi kerja (konstan) sebesar 0,479 dan nilai probabilitas 0,001. Hal ini berarti tanpa memperhitungkan variabel motivasi kerja (konstan) ada korelasi yang positif signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional. Terjadi korelasi positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional artinya apabila semakin tinggi kepuasan kerja, maka akan terjadi kecenderungan semakin meningkat pula komitmen organisasional. Sedangkan nilai korelasi parsial diperoleh koefisien korelasi antara motivasi kerja dengan komitmen organisasional tanpa memperhitungkan variabel kepuasan kerja (kosntan) sebesar 0,592 dan nilai probabilitas 0,000. Hal ini berarti tanpa memperhitungkan variabel kepuasan kerja (konstan) ada korelasi yang positif signifikan antara motivasi kerja dengan komitmen organisasional. Terjadi korelasi positif antara motivasi kerja dengan komitmen organisasional artinya apabila semakin tinggi motivasi kerja, maka akan terjadi kecenderungan semakin meningkat pula komitmen organisasional. Dengan demikian tujuan penelitian ini telah terjawab bahwasannya ada hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasional.

**Kata Kunci : kepuasan kerja, motivasi kerja, komitmen organisasional**