

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP MOTIVASI GURU DI SMP NEGERI 18 KOTA PONTIANAK**

SKRIPSI

OLEH :

**M.ROLLI EKA SAPUTRA
NPM. 151310633**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK
2020**

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP MOTIVASI GURU DI SMP NEGERI 18 KOTA
PONTIANAK**

Tanggung Jawab Yuridis Kepada

M.ROLLI EKA SAPUTRA
NIM. 151310633

Program Studi Manajemen

**Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus Dalam Ujian
Skripsi/Komprehensif
Pada Tanggal : 20 Juli 2020**

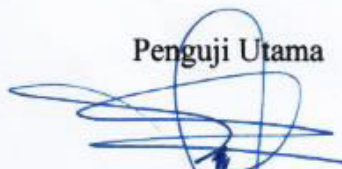
Majelis Penguji

Pembimbing Utama



Devi Yasmin, SE, MM
NIDN. 0030066701

Penguji Utama



Samsuddin, SE, M.Si
NIDN. 1113117701

Pembimbing Kedua



Sukardi, SE, MM
NIDN.1122028201

Penguji Kedua



Fenni Supriadi, SE, MM
NIDN. 1128108501

Pontianak, 20 Juli 2020

Disahkan oleh

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK
DEKAN**



Samsuddin, SE, M.Si
NIDN. 1113117701

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah puji syukur ke hadirat Allah SWT. yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Guru di SMP Negeri 18 Kota Pontianak”**. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.

Selama penyusunan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan, bimbingan, masukan serta petunjuk dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. H. Helman Fachri, SE, MM, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak.
2. Bapak Samsuddin, SE, M,Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
3. Bapak Dedi Hariyanto, SE, MM, selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
4. Ibu Devi Yasmin, SE, MM, selaku Dosen Pembimbing Akademik dan selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan banyak bantuan, bimbingan dan petunjuk kepada penulis sehingga skripsi ini selesai.
5. Bapak Sukardi, SE, MM, selaku Dosen Pembimbing Kedua dalam penulisan skripsi ini yang telah memberikan bimbingan dan petunjuk dalam penulisan skripsi ini sehingga skripsi ini selesai.

6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu yang telah banyak membekali penulisan dengan pengetahuan selama mengikuti perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
7. Kedua orang tua saya, Papa Romli, Sm.Hk dan Mama Lili Rosita yang telah memberi dukungan, semangat dan doa selama kami berada di perantauan ini.
8. Saudari-saudari kandung, Renata Maharany, Tri Mulyani Sarie, dan Tri Mulyanita Sarah yang telah memberikan kesabaran dan semangat.
9. Rekan-rekan seperjuangan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis khususnya Kelas 08 Malam Angkatan 2015 yang sudah menjadi saudara selama ini dan membantu sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
10. Dian Lupita Kusumawati, S.K.M, yang telah membantu moril dan materiil sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi.
11. Dra. Sriyanti, M,Pd, selaku Kepala Sekolah di SMP Negeri 18 Kota Pontianak yang telah mengizinkan dan memberikan informasi untuk meneliti di SMP Negeri 18 Kota Pontianak.
12. Sahabat dan teman yang tidak bisa disebutkan satu per satu yang telah memberikan motivasi yang sangat berarti dalam penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini banyak terdapat kekurangan karena adanya keterbatasan yang ada pada penulis. Kritik dan saran dari semua pihak yang sifatnya membangun sangat diharapkan demi penyempurnaan skripsi ini, sehingga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak.

Pontianak, April 2020
Penulis

M.Rolli Eka Saputra
NIM. 151310633

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap motivasi guru di SMP Negeri 18 Kota Pontianak. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 35 orang, dengan menggunakan teknik penentuan sampel yaitu sampling jenuh. Analisis data yang dilakukan yaitu analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi (R), koefisien determinasi (R^2), uji simultan (uji F) dan uji parsial (uji t).

Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi linier sederhana adalah: $Y = 1,187 + 0,376X_1 + 0,314X_2$. Hasil koefisien korelasi menunjukkan nilai R sebesar 0,622, nilai ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel komitmen organisasional (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) dengan variabel motivasi (Y) adalah kuat. Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,387, artinya bahwa 38,7% motivasi dapat dijelaskan oleh komitmen organisasional dan kepuasan kerja sedangkan sisanya sebesar 61,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap motivasi. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara komitmen organisasional terhadap motivasi dan terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepuasan kerja terhadap motivasi..

Kata Kunci : Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, Motivasi, SMP Negeri 18 Kota Pontianak

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Permasalahan	9
C. Pembatasan Masalah	10
D. Tujuan Penelitian	11
E. Manfaat Penelitian	11
F. Kerangka pemikiran	12
G. Metode Penelitian	15
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	26
B. Komitmen Organisasional	27
C. Kepuasan Kerja	29
D. Motivasi	34
BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	
A. Sejarah Singkat SMP Negeri 18 Kota Pontianak	40
B. Visi dan Misi	40
C. Struktur Organisasi SMP Negeri 18 Kota Pontianak	41
D. Sarana dan Prasarana	44
E. Jam Penyelenggaraan Sekolah	45
F. Gaji dan Tunjangan Guru Pegawai Negeri Sipil	46
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
A. Karakteristik Responden	47
B. Analisis Data	52

BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	65
B. Saran	66
DAFTAR PUSTAKA	68

DAFTAR TABEL

1.1	Jumlah Siswa Menurut Kelas Tahun 2017-2019	2
1.2	Jumlah Guru dan Pegawai Menurut Jabatan Tahun 2019	2
1.3	Tingkat Absensi Guru Pegawai Negeri Sipil Tahun 2017-2019	3
1.4	Nilai Rata-Rata Prestasi Kerja Guru Tahun 2017-2019	5
1.5	Jumlah Kunjungan Laboratorium IPA Semester Ganjil/Genap Tahun 2018 dan Tahun 2019	9
1.6	Bobot Penilaian Berdasarkan Skala Likert	18
1.7	Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan	21
3.1	Prasarana di SMP Negeri 18 Kota Pontianak	44
4.1	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
4.2	Jumlah Responden Berdasarkan Umur	48
4.3	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	48
4.4	Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja	49
4.5	Jumlah Responden Berdasarkan Golongan/Ruang	49
4.6	Jumlah Responden Berdasarkan Penghasilan per Bulan	50
4.7	Jumlah Responden Berdasarkan Status Perkawinan	51
4.8	Jumlah Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan	51
4.9	Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional (X1)	52
4.10	Hasil Uji Validitas Ke Dua Variabel Komitmen Organisasional (X1)	53
4.11	Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X2)	54
4.12	Hasil Uji Validitas Ke Dua Variabel Kepuasan Kerja (X2)	55
4.13	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (Y)	56
4.14	Hasil Uji Validitas Ke Dua Variabel Motivasi (Y)	57
4.15	Hasil Uji Reliabilitas	57
4.16	Hasil Uji Normalitas Data	58
4.17	Hasil Uji Linieritas Variabel Komitmen Organisasional (X1) dan Motivasi (Y)	59
4.18	Hasil Uji Linieritas Variabel Kepuasan Kerja (X2) dan Motivasi (Y)	60
4.19	Hasil Uji Multikolinieritas	60
4.20	Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda	61

4.21 Hasil Koefisien Korelasi	62
4.22 Hasil Uji Simultan (Uji F)	63
4.23 Hasil Uji Parsial (Uji t)	64

DAFTAR GAMBAR

1.1	Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Guru di SMP Negeri 18 Kota Pontianak	14
3.1	Struktur Organisasi SMP Negeri 18 Kota Pontianak	41

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner	70
Lampiran 2 : Rekapitulasi Jawaban Variabel Komitmen Organisasional (X1)	77
Lampiran 3 : Rekapitulasi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja (X2)	79
Lampiran 4 : Rekapitulasi Jawaban Variabel Motivasi (Y)	81
Lampiran 5 : Data Responden	83
Lampiran 6 : Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional (X1)	86
Lampiran 7 : Hasil Uji Validitas Kedua Variabel Komitmen Organisasional (X1).....	89
Lampiran 8 : Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X2)	92
Lampiran 9 : Hasil Uji Validitas Kedua Variabel Kepuasan Kerja (X2)	97
Lampiran 10 : Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (Y)	100
Lampiran 11 : Hasil Uji Validitas Kedua Variabel Motivasi (Y)	103
Lampiran 12 : Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y	106
Lampiran 13 : Hasil Uji Asumsi Klasik	107
Lampiran 14 : Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	108

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dewasa ini sumber daya manusia yang berkualitas tinggi merupakan suatu tuntutan era milenial. Dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat, akan membuat persaingan sumber daya manusia yang semakin ketat dan kompetitif. Dalam proses peningkatan kualitas sumber daya manusia, dunia pendidikan memegang peranan yang sangat penting. Upaya ini terkait dengan upaya menjadikan penerus bangsa menjadi generasi yang mempunyai kualitas sumber daya manusia yang dapat diandalkan. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dari sektor pendidikan, guru merupakan faktor kunci untuk mencapai keberhasilan suatu pendidikan.

Menurut data pokok pendidikan dasar dan menengah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, di Kota Pontianak SMP (Sekolah Menengah Pertama) sebanyak 77 sekolah yang terdiri dari 28 sekolah negeri dan 49 sekolah swasta. Salah satunya adalah SMP Negeri 18 Pontianak yang beralamat di Jalan 28 Oktober Pontianak.

Jumlah siswa menurut kelas di SMP Negeri 18 Kota Pontianak pada Tahun 2018 sampai dengan Tahun 2020 dapat dilihat pada Tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
SMP Negeri 18 Kota Pontianak
Jumlah Siswa Menurut Kelas
Tahun 2017-2019

No.	Kelas	2017	2018	2019
1	VII	223	218	218
2	VIII	172	224	218
3	IX	211	170	223
Jumlah		606	612	659

Sumber : SMP Negeri 18 Kota Pontianak 2020

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah siswa di SMP Negeri 18 Kota Pontianak dari Tahun 2017 sampai dengan Tahun 2019 mengalami kenaikan. Pada Tahun 2018 jumlah siswa mengalami kenaikan sebesar 0,99% dan pada Tahun 2019 jumlah siswa mengalami kenaikan sebesar 7,68%.

Sebagai lembaga pendidikan yang memiliki tujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa, SMP Negeri 18 Kota Pontianak berupaya untuk memenuhi kebutuhan ilmu pendidikan dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, demi mewujudkan mutu pendidikan yang berkualitas dan kompeten.

Jumlah guru dan pegawai menurut jabatan di SMP Negeri 18 Kota Pontianak Tahun 2019 dapat dilihat pada Tabel 1.2 sebagai berikut :

Tabel 1.2
SMP Negeri 18 Kota Pontianak
Jumlah Guru dan Pegawai Menurut Jabatan
Tahun 2020

No.	Jabatan	PNS	Non PNS
1.	Kepala Sekolah	1	-
2.	Wakil Kepala Sekolah	4	-
3.	Guru	31	5
4.	Tata Usaha	6	-

**Tabel 1.2
(Lanjutan)**

5.	Perpustakaan	-	1
6.	Penjaga Sekolah	-	2
7.	Tukang Kebun	-	1
8.	Keamanan	-	1
Jumlah		42	10
		52	

Sumber : SMP Negeri 18 Kota Pontianak 2020

Tabel 1.2 menunjukkan sebagian besar pegawai di SMP Negeri 18 Kota Pontianak adalah guru sebanyak 83,33% termasuk Wakil Kepala Sekolah dan guru PNS berjumlah 35 orang. Kepala Sekolah tidak termasuk dalam data jumlah guru karena Kepala Sekolah di SMP Negeri 18 Kota Pontianak tidak mengajar.

Adapun tingkat absensi guru PNS di SMP Negeri 18 Kota Pontianak Tahun 2017 sampai dengan Tahun 2019 dapat dilihat pada Tabel 1.3 sebagai berikut:

**Tabel 1.3
SMP Negeri 18 Kota Pontianak
Tingkat Absensi Guru Pegawai Negeri Sipil
Tahun 2017-2019**

Tahun	Hari Kerja (HK)	Jumlah Guru (JG)	HK x JG	Absensi			Jumlah Absen	Tingkat Absensi (%)
				Sakit	Izin	Tanpa Keterangan		
2017	246	35	8.610	15	15	0	30	0,35
2018	238	35	8.330	13	20	3	36	0,43
2019	240	35	8.400	16	20	7	43	0,51

Sumber : SMP Negeri 18 Kota Pontianak (data olahan) 2019

Tingkat absensi atau ketidakhadiran dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Absen} = \frac{\text{jumlah hari kerja absen per bulan}}{\text{jumlah hari kerja per bulan}} \times 100\%$$

Sumber : Hasibuan (2016:51)

Dari Tabel 1.3 menunjukkan bahwa tingkat absensi guru PNS di SMP Negeri 18 Kota Pontianak dari Tahun 2017 sampai dengan Tahun 2019 mengalami kenaikan. Pada Tahun 2018 tingkat absensi naik sebesar 22,86% dan Tahun 2019 mengalami kenaikan sebesar 18,60%.

Menurut Robbins (2003:32) dalam Wibowo (2018:426) : “Ketidakpuasan ditunjukkan melalui tindakan secara pasif membiarkan kondisi buruk, termasuk kemangkiran atau keterlambatan secara kronis, mengurangi usaha, dan meningkatkan tingkat kesalahan”.

Dalam menghadapi persaingan, SMP Negeri 18 Kota Pontianak melakukan serangkaian strategi untuk kemajuan kualitas sekolah, yaitu perencanaan pembelajaran dirancang dalam bentuk Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang mengacu pada standar isi. Perencanaan pembelajaran meliputi penyusunan rencana pelaksanaan pembelajaran dan penyiapan media dan sumber belajar. RPP disesuaikan pendekatan pembelajaran yang digunakan.

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 22 Tahun 2016 tentang standar proses pendidikan dasar dan menengah :

Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) adalah rencana kegiatan pembelajaran tatap muka untuk satu pertemuan atau lebih. RPP dikembangkan dari silabus untuk mengarahkan kegiatan pembelajaran peserta didik dalam upaya mencapai Kompetensi Dasar (KD). Setiap pendidik pada satuan pendidikan berkewajiban menyusun RPP secara lengkap dan sistematis agar

pembelajaran berlangsung secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, efisien, memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi aktif, serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa, kreativitas, dan kemandirian sesuai bakat, minat, dan perkembangan fisik serta psikologis peserta didik.

Hal ini berbanding terbalik dengan kenyataan yang terjadi di SMP Negeri 18 Kota Pontianak, menurut Kepala Sekolah SMP Negeri 18 Kota Pontianak setiap guru memang menyusun RPP pada setiap tahun ajaran namun tidak ada pembaharuan atau inovasi. Selama ini guru hanya mengikuti RPP tahun ajaran sebelumnya. Guru seharusnya dapat mengembangkan RPP mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Saat ini guru juga dituntut untuk memiliki kreativitas dalam penyusunan RPP sehingga pembelajaran menjadi lebih kreatif dan inovatif.

Menurut Edison,dkk (2018:194) :

Menilai kinerja pegawai/karyawan dapat dilakukan dengan mengukur secara kualitatif dan kuantitatif, yaitu dengan melihat kontribusi dan prestasi yang telah diberikannya. Penilaian juga bertujuan untuk mengetahui sejauh mana perubahan kinerja yang terjadi, dan karena begitu pentingnya penilaian ini, maka perlu dilakukan secara berkelanjutan. Kemudian, hasil-hasilnya diarsipkan dengan baik sebagai acuan dalam memberikan *reward* dan/atau untuk penilaian karier.

Adapun nilai rata-rata prestasi kerja guru di SMP Negeri 18 Kota Pontianak dari Tahun 2017 sampai dengan Tahun 2019 dapat dilihat pada Tabel 1.4 di bawah ini :

Tabel 1.4
SMP Negeri 18 Kota Pontianak
Nilai Rata-Rata Prestasi Kerja Guru
Tahun 2017-2019

No.	Tahun	Nilai Rata-rata	Naik/Turun (%)
1.	2017	86,87	-
2.	2018	86,64	(0,26)

3.	2019	86,60	(0,05)
----	------	-------	--------

Sumber: SMP Negeri 18 Kota Pontianak (data olahan) 2020

Pada Tabel 1.4 memperlihatkan rata-rata prestasi kerja pegawai dari Tahun 2017 ke Tahun 2018 turun sebesar 0,26%, dan dari Tahun 2018 ke Tahun 2019 turun sebesar 0,05%.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pasal 17 :

Nilai Penilaian Prestasi Kerja dinyatakan dengan angka dan sebutan sebagai berikut:

91 – ke atas	: Sangat Baik
76 – 90	: Baik
61 – 75	: Cukup
51 – 60	: Kurang
50 – ke bawah	: Buruk

Sehingga dapat kita lihat pada Tabel 1.4 pada Tahun 2018 dikategorikan Baik pada penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil di SMP Negeri 18 Kota Pontianak.

Menurut Zami (2008:109) dalam Busro (2018:95), terdapat berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, antara lain :

1. Jumlah dan komposisi dan kompensasi yang diberikan, semakin detail pekerjaan yang dihargai dengan kompensasi (semakin baik pula kinerja yang disuguhkan kepada perusahaan).
2. Penempatan kerja yang tepat (semakin tepat posisi seseorang, semakin tinggi pula kinerja yang dimiliki oleh orang tersebut).
3. Pelatihan (semakin sering diberikan pelatihan yang sesuai dengan tugas dan fungsi, maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut).
4. Promosi (semakin jelas jenjang karier seseorang, maka semakin baik pula kinerja orang tersebut).
5. Rasa aman di masa depan (dengan adanya pesangon dan berbagai tunjangan hari tua, maka semakin baik pula kinerja karyawan yang dimiliki perusahaan).
6. Hubungan dengan rekan kerja (semakin baik komunikasi antarkaryawan secara horizontal semakin baik pula kinerja karyawan).

7. Hubungan dengan pemimpin (semakin baik komunikasi vertikal antara karyawan dan pimpinan, maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut).

Dari beberapa faktor di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

1. Faktor internal antara lain: (a) kemampuan intelektualitas, (b) disiplin kerja, (c) kepuasan kerja, dan (d) motivasi karyawan.
2. Faktor eksternal meliputi: (a) gaya kepemimpinan, (b) lingkungan kerja, (c) kompensasi, dan (d) sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut.

Menurut Priansa (2018:237) salah satu cara untuk membangun komitmen organisasional pegawai adalah : “Membangun nilai-nilai yang didasarkan adanya kesamaan. Setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama, seperti untuk promosi maka dasar yang digunakan untuk promosi adalah kemampuan, keterampilan, minat, motivasi, kinerja, tanpa adanya diskriminasi”.

Menurut Colarelli dan Bishop dalam Busro (2018:73) : “Komitmen organisasi dipahami sebagai komitmen terhadap tujuan institusi dan organisasi”. Dengan kata lain, komitmen organisasi lebih mengarah pada komitmen para anggota organisasi untuk berusaha keras mencapai tujuan institusi atau organisasi.

Menurut Herzberg dalam Busro (2018:101), kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda, artinya kepuasan dan ketidakpuasan kerja terhadap pekerjaan itu tidak merupakan variabel yang kontinu. Dari hasil penelitian Herzberg membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok, yaitu:

1. Kelompok *satisfier*, yaitu situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri atas tanggung jawab, prestasi, penghargaan, promosi, dan pekerjaan itu sendiri. Kehadiran faktor ini akan menimbulkan kepuasan, tetapi tidak hadirnya ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan.

2. Kelompok *dissatisfier*, ialah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari kondisi kerja, gaji, penyelia, teman kerja, kebijakan administrasi, dan keamanan. Perbaikan terhadap kondisi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan karena ia bukan sumber kepuasan kerja.

Setiap organisasi dituntut untuk mengarahkan sumber daya yang dimiliki semaksimal mungkin sehingga organisasi bisa mencapai tujuan yang ingin dicapai. Oleh karena itu demi tercapainya kualitas sumber daya manusia, guru memerlukan motivasi untuk semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Edison, dkk (2018:220) : “Komitmen pegawai/karyawan adalah suatu bentuk di mana pegawai/karyawan memiliki keterlibatan, menerima kondisi lingkungan yang ada, serta berusaha untuk berprestasi dan mengabdikan”.

Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan Kepala Sekolah SMP Negeri 18 Kota Pontianak diketahui bahwa motivasi guru cukup bagus, namun memang perlu ditingkatkan karena kurangnya inovasi dan pemanfaatan sarana media dalam belajar dan menjadikan suasana belajar yang menyenangkan. Dari hasil wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah di SMP Negeri 18 Kota Pontianak diketahui bahwa guru-guru kadang mengeluh dengan kondisi siswa di SMP Negeri 18 Kota Pontianak yang kurang berminat dalam belajar.

Adapun jumlah kunjungan Laboratorium IPA di SMP Negeri 18 Kota Pontianak pada semester ganjil/genap Tahun 2018 dan Tahun 2019 dapat dilihat pada Tabel 1.5 sebagai berikut :

Tabel 1.5
SMP Negeri 18 Kota Pontianak
Jumlah Kunjungan Laboratorium IPA
Semester Ganjil/Genap Tahun 2018 dan Tahun 2019

No.	Kelas	2018		2019	
		Semester Ganjil	Semester Genap	Semester Ganjil	Semester Genap
1	VII	12	3	3	-
2	VIII	12	6	3	3
3	IX	6	-	3	-
Jumlah		30	9	9	3

Sumber : SMP Negeri 18 Kota Pontianak 2020

Pada Tabel 1.5 kita lihat bahwa ada penurunan kunjungan ke Laboratorium IPA dalam empat semester terakhir. Beberapa hal yang menjadi kendalanya, antara lain adalah tidak adanya petugas laboratorium (laboran) yang berfungsi untuk mengelola laboratorium IPA tersebut. Kurang pemanfaatan dan penggunaan alat peraga IPA sebagai media belajar menyebabkan minimnya pengetahuan siswa tentang pelajaran yang diterima dalam kelas. Mereka hanya sebatas mengetahui teori tanpa mengerti praktek ilmiahnya karena siswa tidak belajar paraktek di laboratorium IPA jika tidak diajak oleh guru.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Guru di SMP Negeri 18 Kota Pontianak”.

B. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah apakah komitmen organisasional dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi guru di SMP Negeri 18 Kota Pontianak?

C. Pembatasan Masalah

Untuk menghindari meluasnya permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini, maka akan dibatasi agar pembahasan lebih terarah, yaitu :

1. Komitmen organisasional dibatasi pada faktor-faktor yang memengaruhi komitmen meliputi :
 - a. Faktor logis.
 - b. Faktor lingkungan.
 - c. Faktor harapan.
 - d. Faktor ikatan emosional.
2. Kepuasan kerja dibatasi pada faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan sebagai berikut :
 - a. Faktor psikologik.
 - b. Faktor sosial.
 - c. Faktor fisik.
 - d. Faktor finansial.
3. Motivasi dibatasi pada kebutuhan sebagai berikut :
 - a. Kebutuhan fisiologis.
 - b. Kebutuhan rasa aman.
 - c. Kebutuhan untuk disukai.
 - d. Kebutuhan harga diri.

e. Kebutuhan pengembangan diri.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap motivasi guru di SMP Negeri 18 Kota Pontianak.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini berguna untuk mengembangkan dan menerapkan teori yang diperoleh selama belajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak, terutama yang berhubungan dengan ruang lingkup masalah yang diteliti yaitu komitmen organisasional, kepuasan kerja dan motivasi guru.

2. Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan atau pertimbangan bagi organisasi dalam mengambil keputusan terkait dengan komitmen organisasional, kepuasan kerja, dan motivasi guru di SMP Negeri 18 Kota Pontianak.

3. Bagi Almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan berguna bagi para mahasiswa dalam menambah wawasan dan sebagai bahan referensi untuk penulisan

karya ilmiah, serta dapat membantu peneliti yang tertarik akan masalah yang sama pada masa yang akan datang.

F. Kerangka Pemikiran

Menurut Edison, dkk (2018:221), Komitmen pegawai/karyawan terhadap organisasi sangat bergantung pada sejauh mana kebutuhan dan tujuan pribadi terpenuhi. Sedangkan faktor-faktor yang memengaruhi komitmen tersebut meliputi :

1. Faktor logis. Pegawai/karyawan akan bertahan dalam organisasi karena melihat adanya pertimbangan logis, misalnya memiliki jabatan strategis dan berpenghasilan cukup atau karena faktor kesulitan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik.
2. Faktor lingkungan. Pegawai/karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi karena lingkungan yang menyenangkan, merasa dihargai, memiliki peluang untuk berinovasi, dan dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi.
3. Faktor harapan. Pegawai/karyawan memiliki kesempatan yang luas untuk berkariier dan kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi, melalui sistem yang terbuka dan transparan.
4. Faktor ikatan emosional. Pegawai/karyawan merasa ada ikatan emosional yang tinggi. Misalnya merasakan suasana kekeluargaan dalam organisasi, atau organisasi telah memberikan jasa yang luar biasa atas kehidupannya, atau dapat juga karena memiliki hubungan kerabat/keluarga.

Herzberg dalam Busro (2018:110), berpendapat bahwa ada empat faktor yang memengaruhi kepuasan kerja seseorang. Faktor-faktor dalam kepuasan kerja yaitu:

1. Faktor psikologik, berhubungan dengan kejiwaan karyawan, dengan dimensi : (a) minat, (b) ketentrangan dalam bekerja , (c) sikap terhadap kerja, dan (d) bakat dan keterampilan.
2. Faktor sosial, berhubungan dengan interaksi sosial, dengan dimensi: (a) interaksi sesama karyawan, (b) interaksi dengan atasan, (c) interaksi dengan karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

3. Faktor fisik, berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, dengan dimensi: (a) jenis pekerjaan, (b) pengaturan waktu dan waktu istirahat, (c) perlengkapan kerja, (d) keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, dan (e) kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
 4. Faktor finansial, berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, dengan dimensi: (a) sistem dan besarnya gaji, (b) jaminan sosial, (c) berbagai tunjangan/fasilitas yang diberikan, (d) promosi dan sebagainya.
- Operasional variabel motivasi dengan mengembangkan teori kebutuhan

dari Abraham Maslow dalam Edison, dkk (2018:181) sebagai dimensi disajikan dalam berikut:

1. Kebutuhan fisiologis
 - a. Tingkat kebutuhan hidup yang diterima karyawan.
 - b. Tingkat terpenuhnya kebutuhan karyawan untuk pendidikan anak-anaknya.
2. Kebutuhan rasa aman
 - a. Tingkat penerimaan (perasaan yang menyenangkan) dari karyawan terhadap pemimpinnya.
 - b. Tingkat penerimaan (perasaan yang menyenangkan) terhadap rekan kerja.
 - c. Tingkat kenyamanan suasana dan lingkungan kerja.
 - d. Tingkat kepastian program pensiun dan hari tua.
3. Kebutuhan untuk disukai
 - a. Tingkat perhatian pemimpin terhadap pekerjaan karyawan.
 - b. Tingkat perhatian pemimpin secara personal tentang persoalan pribadi yang dihadapi karyawan.
 - c. Tingkat persamaan karyawan di mata pemimpin.
4. Kebutuhan harga diri
 - a. Tingkat perlakuan dan kesopanan pemimpin terhadap karyawan.
 - b. Tingkat penghargaan atau perhatian pemimpin terhadap prestasi yang didapatkan oleh karyawannya.
5. Kebutuhan pengembangan diri

Tingkat dukungan pemimpin untuk pengembangan diri karyawan.

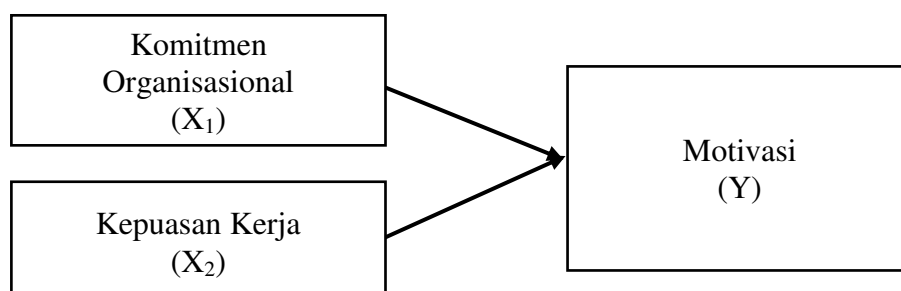
Dalam Penelitian yang dilakukan Heryanto, dkk (2017) dengan judul : Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dukungan Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja (Studi Kasus Pada PT. Gunung Gajah Abadi) menunjukkan bahwa :

1. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.
2. Variabel dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.
3. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Farida, dkk (2016) dengan judul : Pengaruh Kepercayaan dan Komitmen Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja, menunjukkan bahwa kepercayaan (*trust*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, kepercayaan (*trust*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan di Universitas Al Azhar Indonesia.

Variabel bebas (*independent*) dalam penelitian ini adalah komitmen organisasional (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) sedangkan variabel terikat (*dependent*) adalah motivasi (Y). Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1.1
Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Guru di SMP Negeri 18 Kota Pontianak



G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Menurut Siregar (2017:15) : “Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”.

2. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan dua macam data ialah:

a. Data Primer

Menurut Siregar (2017:37) : “Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan”. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara :

1) Wawancara

Menurut Sugiyono (2018:137) :

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau *self-report*, atau setidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi.

Dalam penelitian ini peneliti mewawancarai Kepala Sekolah SMP Negeri 18 Kota Pontianak.

2) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2018:142) : “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Kuesioner diberikan kepada responden yang merupakan guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) di SMP Negeri 18 Kota Pontianak.

b. Data sekunder

Menurut Siregar (2017:37) : “Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya”. Data sekunder yang diperoleh dari SMP Negeri 18 Pontianak berupa prestasi kerja pegawai, absensi guru, dan data jumlah kepegawaian.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2018:80) : “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru PNS di SMP Negeri 18 Kota Pontianak pada Tahun 2020 yang berjumlah 35 orang.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2018:81) :

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Penelitian ini menggunakan sampling jenuh karena semua populasi dijadikan sampel. Sugiyono (2018:85) : “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel, yaitu guru yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil di SMP Negeri 18 Kota Pontianak pada Tahun 2020 yang berjumlah 35 orang.

4. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:38) : “Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”. Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu sebagai berikut :

a. Variabel bebas

Menurut Sugiyono (2018:39) : “Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependent* (terikat)”. Variabel bebas dalam

penelitian ini adalah komitmen organisasional (X1) dan kepuasan kerja (X2).

b. Variabel terikat

Menurut Sugiyono (2018:39) : “Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Motivasi (Y).

5. Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2018:92) : “Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif”. Kemudian untuk memudahkan pengukuran digunakan skala likert.

Menurut Sugiyono (2018: 93) : “Skala likert digunakan untuk mengukur sikap pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”.

Adapun bobot penelitian berdasarkan skala likert dapat dilihat pada Tabel 1.6 berikut ini :

Tabel 1.6
Bobot Penilaian Berdasarkan Skala Likert

Penilaian	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

6. Alat Analisis

a. Uji Instrumen

Menurut Siregar (2017:75) : “Instrumen penelitian adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, mengolah, dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama”.

1) Uji Validitas

Menurut Siregar (2017:75) : “Validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur”. Uji validitas dilakukan dengan teknik korelasi *product moment pearson*.

Untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan atau pernyataan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria sebagai berikut:

a) Koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3 (Azwar, 1992; Soegiyono, 1999).

b) Koefisien korelasi *product moment* $> r\text{-tabel} (\alpha : n - 2)$ $n =$ jumlah sampel.

c) Nilai *sig* $\leq \alpha$.

2) Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2017:87): “Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila

dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukuran yang sama pula”.

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Alpha Cronbach*. Menurut Siregar (2017:90): “ Kriteria suatu instrumen penelitian dengan teknik ini, bila koefisien reliabilitas (r_{11}) $> 0,6$ ”.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016:154): “Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”. Uji normalitas data dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

a) Jika sig. $\leq 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.

b) Jika sig. $> 0,05$, maka data berdistribusi normal.

2) Uji Lineritas

Menurut Ghozali (2016:159): “Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak”. Uji lineritas dilakukan dengan *Test For Linearity*. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

a) Jika *sig. deviation from linearity* > 0,05, maka antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linier.

b) Jika *sig. deviation from linearity* ≤ 0,05, maka antara variabel bebas dan variabel terikat tidak terdapat hubungan linier.

3) Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2016:103): “Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (*independent*)”. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel *independent*”.

Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Menurut Ghozali (2016:103) : “Nilai *cut-off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *Tolerance* ≤ 0,10 atau sama dengan nilai VIF ≥ 10”.

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Siregar (2017:405) : “Regresi berganda merupakan alat yang dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel tak bebas (*dependent*). Perbedaan penerapan metode ini hanya terletak pada jumlah variabel yang digunakan”.

Rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan :

\hat{Y} = Motivasi

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X_1 = Komitmen Organisasional

X_2 = Kepuasan Kerja

d. Koefisien Korelasi

Menurut Siregar (2017:337): “Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga dapat menentukan arah hubungan dari kedua variabel”. Untuk memudahkan melakukan interpretasi mengenai kekuatan hubungan antara dua variabel digunakan kriteria yang dapat dilihat pada Tabel 1.6 berikut :

Tabel 1.7
Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

Nilai Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Siregar (2017:337)

Metode yang digunakan untuk menghitung koefisien korelasi dalam penelitian ini adalah metode *product moment*.

e. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Siregar (2017:338) : “Koefisien determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui

kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah atau lebih variabel X (bebas) terhadap variabel Y (terikat)”.

Rumus menghitung koefisien determinasi sebagai berikut :

$$KD = (r)^2 \times 100\%$$

Sumber: Siregar (2017:338)

f. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Siregar (2017:408) : “Tujuan dilakukannya uji signifikansi secara simultan adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh secara simultan antara variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y)”.

Langkah-langkah dalam uji simultan (Uji F) adalah sebagai berikut :

1) Membuat Hipotesis

H_0 = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap motivasi.

H_a = Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap motivasi.

2) Menentukan taraf signifikan (α) = 5% atau 0,5

3) Menentukan F hitung dan F tabel

a) Menentukan F hitung

Nilai F hitung diperoleh dengan metode anova menggunakan *software SPSS 25 for Windows*.

b) Menentukan F tabel

Hasil uji (F hitung) akan dibandingkan dengan F Tabel. Nilai F tabel diperoleh dengan melihat df1 ($var-1=3-1=2$) dan df2 ($n-k-1=35-2-1=32$) dengan $\alpha = 5\%$, maka nilai F tabel dapat dilihat pada Tabel Distribusi F untuk probabilitas 0,05 yang ada pada baris ke 32 yaitu sebesar 3,29.

4) Kaidah Pengujian

a) Jika F hitung \leq F tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

b) Jika F hitung $>$ F tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

g. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Siregar (2017:410): “Tujuan dilakukan uji signifikansi secara parsial dua variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*) adalah untuk mengukur secara terpisah dampak yang ditimbulkan masing-masing variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*)”. Langkah-langkah dalam uji t adalah sebagai berikut:

1) Membuat Hipotesis

a) Pengaruh variabel komitmen organisasional secara parsial terhadap motivasi

Ho = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial komitmen organisasional terhadap motivasi.

Ha = Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial komitmen organisasional terhadap motivasi.

b) Pengaruh variabel kepuasan kerja secara parsial terhadap motivasi

Ho = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial kepuasan kerja terhadap motivasi.

Ha = Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepuasan kerja terhadap motivasi.

2) Menentukan taraf signifikan (α) = 5% atau 0,5

3) Menentukan t hitung dan t tabel

a) Menentukan t hitung

Nilai t hitung diperoleh dengan menggunakan *software* SPSS 25 *for windows*.

b) Menentukan t tabel

Hasil uji (t hitung) akan dibandingkan dengan t tabel. Nilai t tabel diperoleh dengan melihat signifikan 0,05 dengan derajat kebebasan (df) = $n - 3 = 35 - 3 = 32$, maka nilai t tabel adalah sebesar 2,036.

4) Kaidah Pengujian

a) Jika $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

b) Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Responden dalam penelitian ini sebagiaian besar perempuan, berusia 56-60 tahun, berpendidikan S1, masa kerja selama 31-40 tahun, golongan/ruang IV/a, penghasilan per bulan Rp.2.000.000,00 – Rp.3.999.999,00, sudah menikah, dan tidak memiliki tanggungan.
2. Persamaan regresi linier berganda adalah : $Y = 1,187 + 0,376X_1 + 0,314X_2$.
3. Hasil koefisien korelasi menunjukkan nilai R sebesar 0,622. Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel komitmen organisasional (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) dengan variabel motivasi (Y) adalah kuat.
4. Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,387. Hal ini berarti bahwa 38,7% motivasi dapat dijelaskan oleh komitmen organisasional dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 61,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
5. Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa nilai F hitung 10,113 > F tabel 3,29, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap motivasi.

6. Hasil uji parsial (uji t) dapat dijelaskan sebagai berikut :
 - a. Nilai t hitung variabel komitmen organisasional (X1) sebesar 3,232 > t tabel 2,036 dan nilai signifikansi sebesar 0,003 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara komitmen organisasional terhadap motivasi.
 - b. Nilai t hitung variabel kepuasan kerja (X2) sebesar 2,897 > t tabel 2,036 dan nilai signifikansi sebesar 0,007 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepuasan kerja terhadap motivasi.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara komitmen organisasional terhadap motivasi. Hal ini berarti komitmen guru akan mempengaruhi motivasi guru. SMP Negeri 18 Kota Pontianak perlu mempertahankan faktor-faktor atau aspek-aspek terkait dengan komitmen organisasional guru sehingga motivasi guru juga akan tetap baik.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepuasan kerja terhadap motivasi. Hal ini berarti kepuasan kerja guru akan mempengaruhi motivasi guru. SMP Negeri 18 Kota Pontianak perlu mempertahankan faktor-faktor atau aspek-aspek

terkait dengan kepuasan kerja guru sehingga motivasi guru juga akan tetap baik.

3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat meneliti variabel-variabel lain di luar variabel yang telah diteliti ini agar dapat memperoleh hasil yang bervariasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, Muhammad. 2018, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group, Jakarta.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Farida, Syarifida Ida, Muhammad Iqbal, dan Augustina Kurniasih. 2016. Pengaruh Kepercayaan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Kependidikan*. Vol. 46 (1), 121-134.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi Pertama. Cetakan Kedelapan. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kesembilan belas. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Heryanto, Deno, Sukisno S. Riadi, dan Robiansyah. 2017. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dukungan Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja di PT. Gunung Gajah Abadi. *Jurnal Manajemen*. Vol. 9 (1), 8 - 13.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. 2019. Data Pokok Pendidikan Dasar dan Menengah. dalam <http://dapo.dikdasmen.kemdikbud.go.id/sp/2/136000>, diakses tanggal 19 Oktober 2019.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 22 Tahun 2016 tentang Standar Proses Pendidikan Dasar dan Menengah.
- Peraturan Pemerintah No. 15 Tahun 2019 Tentang Perubahan Kedelapan Belas Atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1997 Tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Nomor 23 Tahun 2017 Tentang Hari Sekolah.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pasal 17.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Siregar, Syofian. 2017. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual Dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Edisi Pertama. Cetakan Kelima. PT. Bumi Aksara, Jakarta.

- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Kencana, Jakarta.
- Wibowo. 2018. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers, Jakarta.

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP MOTIVASI GURU DI SMP NEGERI 18 KOTA PONTIANAK

Kuesioner ini diajukan dalam rangka penelitian sehubungan dengan penyelesaian penulisan skripsi. Adapun salah satu cara mendapatkan data adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Untuk itu, saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu Guru dalam menjawab daftar pernyataan ini dengan benar atau sesuai dengan petunjuk pengisian. Atas perhatian dan kerjasamanya, saya ucapkan terima kasih.

A. Identitas Peneliti

Nama : M.Rolli Eka Saputra
NIM : 151310633
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas : Muhammadiyah Pontianak

B. Identitas Responden

Nama :
No. Hp :
Jenis Kelamin :
Umur :
Pendidikan Terakhir :
Masa Kerja :
Golongan / Ruang :
Penghasilan per Bulan :
Status Perkawinan :
Jumlah Tanggungan :

A. Petunjuk Pengisian

1. Kuesioner ini semata-mata untuk keperluan akademis, mohon dijawab dengan jujur.
2. Isilah identitas saudara dengan lengkap.
3. Dalam memberikan jawaban, tidak ada jawaban yang salah, semua jawaban benar dan dapat kami terima sesuai dengan keadaan diri anda yang sebenarnya.
4. Harap menjawab semua pertanyaan yang ada dan jangan sampai ada yang terlewat.
5. Sebelum angket ini dikembalikan, periksalah kembali sampai anda yakin bahwa angket anda sudah terjawab semua.
6. Anda tidak perlu khawatir, **kerahasiaan jawaban anda saya jamin.**
7. Hasil angket ini tidak akan memengaruhi kedudukan dan evaluasi kerja anda, tetapi hanya untuk kepentingan penelitian saja.
8. Berilah tanda *checklist* (\surd) atau silang (X) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut pendapat anda.
9. Pilih salah satu jawaban

Pilihan Jawaban

- a. SS : Sangat Setuju
- b. S : Setuju
- c. KS : Kurang Setuju
- d. TS : Tidak Setuju
- e. STS : Sangat Tidak Setuju

B. Daftar Pernyataan

No.	Komitmen Organisasional	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Faktor Logis	-	-	-	-	-
1.	Kompensasi yang saya terima sudah layak sehingga saya akan tetap bertahan di sekolah ini.					
2.	Saya tidak akan pindah ke tempat lain karena kompetensi saya sudah sesuai dengan pekerjaan saya saat ini.					
3.	Saya merasakan bahwa tempat kerja sudah baik dan nyaman, sehingga saya betah dan sulit pindah ke sekolah lain.					
	Faktor Lingkungan	-	-	-	-	-
4.	Kepala Sekolah sangat menyenangkan sehingga saya betah dan sulit pindah ke sekolah lain.					
5.	Sesama pegawai sangat menyenangkan sehingga saya betah dan sulit pindah ke sekolah lain.					
6.	Kepala Sekolah selalu memberi ruang seluas-luasnya kepada guru untuk berinovasi dan ini sangat menyenangkan, sehingga saya sulit pindah ke sekolah lain.					
7.	Kepala Sekolah selalu melibatkan guru untuk musyawarah dan mufakat dalam mencapai mutu					

Lampiran 1

	pendidikan yang berkualitas.					
	Faktor Harapan	-	-	-	-	-
8.	Saya akan bertahan di sekolah ini karena kepastian promosinya sangat jelas.					
9.	Saya akan bertahan di sekolah ini karena kami dibimbing untuk berkarier yang lebih baik.					
	Faktor Ikatan Emosional	-	-	-	-	-
10.	Saya merasa hubungan kekeluargaan antara sesama pegawai di sekolah ini sangat baik.					
11.	Saya tidak akan pindah kerja karena mencintai pekerjaan yang ada.					
12.	Saya akan tetap setia terhadap pekerjaan karena merasa berhutang budi.					

No.	Kepuasan Kerja	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Faktor Psikologik	-	-	-	-	-
1.	Pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai dengan minat saya.					
2.	Saya merasa tenang bekerja di sekolah ini.					
3.	Pekerjaan yang saya lakukan mempunyai nilai yang sangat besar bagi saya.					
4.	Saya bekerja sesuai dengan bakat dan keterampilan saya.					

Lampiran 1

	Faktor Sosial	-	-	-	-	-
5.	Hubungan saya dengan sesama guru di sekolah ini sangat baik.					
6.	Saya mempunyai hubungan baik dengan Kepala Sekolah.					
7.	Hubungan saya dengan pegawai yang bukan guru di sekolah ini sangat baik.					
	Faktor Fisik	-	-	-	-	-
8.	Saya dapat melakukan tugas saya dengan baik.					
9.	Saya memiliki waktu istirahat yang cukup.					
10.	Fasilitas yang terdapat di SMP Negeri 18 Kota Pontianak sudah lengkap dan dapat saya manfaatkan dengan baik.					
11.	Keadaan ruang kelas, suhu ruangan, dan pertukaran udara di sekolah sudah baik dan bersih.					
12.	Dengan kondisi fisik, umur, dan kesehatan saya, saya mampu bekerja dengan baik.					
	Faktor Finansial	-	-	-	-	-
13.	Gaji yang diterima sudah layak dan saya merasa puas.					
14.	Jaminan sosial yang saya terima sudah layak dan saya merasa puas.					
15.	Selain gaji, saya menerima tunjangan-tunjangan lainnya.					

Lampiran 1

16.	Saya puas atas sistem promosi di sekolah ini.					
-----	---	--	--	--	--	--

No.	Motivasi	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Kebutuhan Fisiologis	-	-	-	-	-
1.	Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan hidup terpenuhi.					
2.	Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan untuk pendidikan anak-anak terpenuhi.					
	Kebutuhan Rasa Aman	-	-	-	-	-
3.	Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena Kepala Sekolah sangat menyenangkan.					
4.	Rekan-rekan kerja sangat menyenangkan dan membuat saya bekerja lebih nyaman.					
5.	Saya senang dalam bekerja karena didukung oleh suasana lingkungan kerja yang nyaman.					
6.	Masa depan saya terjamin karena mendapat program pensiun dan program hari tua.					
	Kebutuhan Untuk Disukai	-	-	-	-	-
7.	Kepala Sekolah selalu memberikan perhatian terhadap pekerjaan yang saya kerjakan.					
8.	Kepala Sekolah selalu memberikan					

Lampiran 1

	perhatian secara personal tentang persoalan pribadi yang saya hadapi.					
9.	Kepala Sekolah tidak membedakan pegawai dan semuanya mendapatkan perhatian yang sama.					
	Kebutuhan Harga Diri	-	-	-	-	-
10.	Kepala Sekolah selalu memperlakukan saya dengan baik dan sopan.					
11.	Kepala Sekolah sangat menghargai dan memperhatikan pegawai yang berprestasi.					
	Kebutuhan Pengembangan Diri	-	-	-	-	-
12.	Kepala Sekolah selalu memberikan dukungan penuh kepada guru dan pegawai untuk pengembangan diri.					
13.	Kepala Sekolah memfasilitasi untuk pengembangan diri guru dan pegawai.					

Rekapitulasi Jawaban Kuesioner
Variabel Komitmen Organisasional (X1)

No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	Total	Rata-Rata
1	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	1	42	3,50
2	4	3	4	3	3	4	4	3	3	5	5	3	44	3,67
3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	5	2	42	3,50
4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	40	3,33
5	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	5	2	42	3,50
6	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	2	41	3,42
7	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	52	4,33
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	47	3,92
9	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	45	3,75
10	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	46	3,83
11	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	48	4,00
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	46	3,83
13	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	3	50	4,17
14	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	54	4,50
15	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	48	4,00
16	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	46	3,83
17	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	44	3,67
18	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	45	3,75
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	48	4,00
20	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	43	3,58

Rekapitulasi Jawaban Kuesioner
Variabel Komitmen Organisasional (X1)
(Lanjutan)

21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	47	3,92
22	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	44	3,67
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	47	3,92
24	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	48	4,00
25	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	2	45	3,75
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	47	3,92
27	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	49	4,08
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	49	4,08
29	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	2	46	3,83
30	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	2	49	4,08
31	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	46	3,83
32	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	51	4,25
33	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	46	3,83
34	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	46	3,83
35	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	1	42	3,50

Rekapitulasi Jawaban Kuesioner
Variabel Kepuasan Kerja (X2)

No.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	Total	Rata-Rata
1	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	48	3,69
2	4	4	4	4	5	5	4	3	4	3	3	4	4	51	3,92
3	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	3	57	4,38
4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	1	45	3,46
5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	59	4,54
6	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	59	4,54
7	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	51	3,92
8	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	3	4	2	45	3,46
9	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	50	3,85
10	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	49	3,77
11	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	48	3,69
12	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	52	4,00
13	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	53	4,08
14	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	56	4,31
15	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	4	2	48	3,69
16	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	59	4,54
17	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	58	4,46
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	51	3,92
19	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	55	4,23
20	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	50	3,85

Rekapitulasi Jawaban Kuesioner
Variabel Kepuasan Kerja (X2)
(Lanjutan)

21	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	51	3,92
22	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	48	3,69
23	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	48	3,69
24	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	53	4,08
25	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	57	4,38
26	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	48	3,69
27	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	49	3,77
28	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	3	50	3,85
29	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	3	3	4	46	3,54
30	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	58	4,46
31	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	50	3,85
32	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	52	4,00
33	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	50	3,85
34	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	50	3,85
35	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	3	1	44	3,38

Rekapitulasi Jawaban Kuesioner
Variabel Motivasi (Y)

No.	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.13	Total	Rata-Rata
1	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	40	3,64
2	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	42	3,82
3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	43	3,91
4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	2	3	37	3,36
5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	40	3,64
6	5	5	4	4	4	5	3	4	4	3	4	45	4,09
7	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	46	4,18
8	4	4	3	4	4	3	3	4	4	2	4	39	3,55
9	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	41	3,73
10	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	42	3,82
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	43	3,91
12	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	45	4,09
13	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	44	4,00
14	5	4	5	5	4	4	3	3	4	2	4	43	3,91
15	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	41	3,73
16	5	5	4	5	5	5	3	4	5	4	3	48	4,36
17	4	4	3	4	4	5	3	3	3	4	3	40	3,64
18	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	42	3,82
19	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	46	4,18
20	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	42	3,82

Rekapitulasi Jawaban Kuesioner
Variabel Motivasi (Y)
(Lanjutan)

21	5	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	42	3,82
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	43	3,91
23	4	4	3	4	3	4	4	3	4	1	4	38	3,45
24	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	46	4,18
25	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	41	3,73
26	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	42	3,82
27	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	43	3,91
28	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	42	3,82
29	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	42	3,82
30	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	47	4,27
31	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	42	3,82
32	5	5	4	5	5	5	4	4	5	3	4	49	4,45
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4,00
34	5	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	44	4,00
35	4	4	3	4	4	4	2	3	4	2	3	37	3,36

Data Responden

No.	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja	Golongan	Penghasilan per Bulan	Status Perkawinan	Jumlah Tanggungan
1.	Nelly, S.Pd	Perempuan	59	S1	38	IV/a	Rp. 5.000.000	Janda	0
2.	Suwarso	Laki-laki	58	SMA	32	III/d	Rp. 4.930.000	Menikah	1
3.	Yuliana Fitriana, S.Pd	Perempuan	45	S1	14	III/b	Rp. 3.200.000	Menikah	0
4.	Jamilah, S.Pd.I	Perempuan	53	S1	34	IV/a	Rp. 7.500.000	Menikah	0
5.	Ria Kartina, M.Pd	Perempuan	46	S2	20	IV/a	Rp. 4.800.000	Menikah	2
6.	Hamsyi, S.Pd	Perempuan	58	S1	35	IV/a	Rp. 4.960.500	Menikah	0
7.	Amran Nur, S.Pd	Laki-laki	57	S1	32	IV/a	Rp. 4.000.000	Menikah	2
8.	Odor. M	Perempuan	55	S1	31	IV/a	Rp. 4.000.000	Menikah	2
9.	Yuliana Chicha, S.Pd	Perempuan	39	S1	14	III/c	Rp. 3.800.000	Menikah	2
10.	Wiwik Winiarti, S.Pd	Perempuan	57	S1	34	IV/a	Rp. 4.000.000	Janda	1
11.	Rini Agustia Pratiwi, S.Pd	Perempuan	33	S1	10	III/b	Rp. 4.500.000	Menikah	0
12.	Dwi Septaria Pratiwi	Perempuan	32	S1	9	III/c	Rp. 4.500.000	Menikah	0
13.	Wahidah Muharna, S.Pd	Perempuan	44	S1	15	III/d	Rp. 3.000.000	Menikah	0
14.	Jaminah, S.Pd	Perempuan	54	S1	33	IV/a	Rp. 5.359.000	Menikah	3
15.	Sartika Dewintha	Perempuan	26	S2	1	III/a	Rp. 2.100.000	Belum	0
16.	Susana	Perempuan	57	S2	27	IV/a	Rp. 5.000.000	Menikah	0

Lampiran 5

No.	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja	Golongan	Penghasilan per Bulan	Status Perkawinan	Jumlah Tanggungan
17.	Suryati, S.Pd	Perempuan	35	S1	10	III/b	Rp. 3.200.000	Menikah	0
18.	Ani Widiyanti, S.Pd	Perempuan	58	S1	37	IV/a	Rp. 5.000.000	Menikah	0
19.	Darwisah, A.Md	Perempuan	58	D3	38	IV/a	Rp. 4.970.000	Menikah	0
20.	Harsono Z, S.Pd	Laki-laki	58	S1	37	IV/a	Rp. 5.000.000	Duda	0
21.	Sy. Amran, A.Md	Laki-laki	58	D3	37	IV/a	Rp. 5.000.000	Menikah	0
22.	M. Hisyam	Laki-laki	59	S1	38	IV/a	Rp. 5.000.000	Menikah	0
23.	Ronny Maheza, S.Kom	Laki-laki	26	S1	1	III/a	Rp. 2.000.000	Belum	0
24.	Herman, S.Pd	Laki-laki	45	S1	15	III/d	Rp. 3.000.000	Menikah	2
25.	Gihon	Laki-laki	33	S1	10	III/c	Rp. 2.900.000	Menikah	0
26.	Nur Najmi, S.Pd	Perempuan	33	S1	10	III/c	Rp. 2.900.000	Menikah	1
27.	Ratna Fitria, S.Pd	Perempuan	29	S1	4	III/a	Rp. 2.500.000	Menikah	0
28.	Elly Febri Ariyana	Perempuan	29	S1	4	III/a	Rp. 2.500.000	Belum	0
29.	Hendrik, S.Pd	Laki-laki	44	S1	15	III/d	Rp. 3.000.000	Menikah	1
30.	Muarif, S.Pd	Laki-laki	44	S1	15	III/d	Rp. 3.000.000	Menikah	0
31.	Suparmi, S.Pd	Perempuan	45	S1	14	III/b	Rp. 3.200.000	Menikah	2
32.	Reza Faisal K, S.Pd	Laki-laki	30	S1	9	III/c	Rp. 3.000.000	Menikah	1
33.	Ahmat Husaini, S.Pd	Laki-laki	40	S1	15	III/d	Rp. 3.000.000	Menikah	3
34.	Aisyah Alifa	Perempuan	26	S1	1	III/a	Rp. 2.100.000	Belum	0

Lampiran 5

No.	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja	Golongan	Penghasilan per Bulan	Status Perkawinan	Jumlah Tanggungan
35.	Ragil Winasis, S.Pd	Perempuan	33	S1	10	III/c	Rp. 2.900.000	Menikah	0

Lampiran 6

Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional (X1)

CORRELATIONS

/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X1.9 X1.10 X1.11 X1.12 Total
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	Total
X1.1	Pearson	1	.633**	.377*	.243	.027	.147	.266	.009	.243	.269	.016	-.032	.418*
	Correlation													
	Sig. (2-tailed)		.000	.026	.159	.877	.401	.123	.958	.159	.118	.928	.855	.012
N		35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.2	Pearson	.633**	1	.474**	.452**	.490**	.120	.174	.273	.325	.147	.226	.258	.687**
	Correlation													
	Sig. (2-tailed)	.000		.004	.006	.003	.493	.318	.113	.057	.400	.192	.135	.000
N		35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.3	Pearson	.377*	.474**	1	.506**	.277	.724**	.159	.191	.506**	.323	.162	.285	.751**
	Correlation													
	Sig. (2-tailed)	.026	.004		.002	.107	.000	.362	.271	.002	.059	.352	.097	.000
N		35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.4	Pearson	.243	.452**	.506**	1	.112	.427*	.182	.482**	.470**	.185	.066	.148	.647**
	Correlation													
	Sig. (2-tailed)	.159	.006	.002		.522	.010	.295	.003	.004	.288	.708	.395	.000
N		35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

Lampiran 6

X1.5	Pearson Correlation	.027	.490**	.277	.112	1	-.031	.224	.203	.275	.038	.193	.244	.468**
	Sig. (2-tailed)	.877	.003	.107	.522		.860	.195	.241	.109	.829	.267	.157	.005
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.6	Pearson Correlation	.147	.120	.724**	.427*	-.031	1	.242	.211	.427*	.204	-.145	.292	.546**
	Sig. (2-tailed)	.401	.493	.000	.010	.860		.162	.225	.010	.240	.406	.088	.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.7	Pearson Correlation	.266	.174	.159	.182	.224	.242	1	.305	.364*	.211	.175	.000	.436**
	Sig. (2-tailed)	.123	.318	.362	.295	.195	.162		.075	.032	.223	.315	1.000	.009
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.8	Pearson Correlation	.009	.273	.191	.482**	.203	.211	.305	1	.371*	.206	.012	.347*	.592**
	Sig. (2-tailed)	.958	.113	.271	.003	.241	.225	.075		.028	.234	.945	.041	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.9	Pearson Correlation	.243	.325	.506**	.470**	.275	.427*	.364*	.371*	1	.031	.066	.078	.607**
	Sig. (2-tailed)	.159	.057	.002	.004	.109	.010	.032	.028		.861	.708	.656	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.10	Pearson Correlation	.269	.147	.323	.185	.038	.204	.211	.206	.031	1	.059	.342*	.461**
	Sig. (2-tailed)	.118	.400	.059	.288	.829	.240	.223	.234	.861		.736	.045	.005

Lampiran 6

	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.1	Pearson	.016	.226	.162	.066	.193	-.145	.175	.012	.066	.059	1	-.042	.264
1	Correlation													
	Sig. (2-tailed)	.928	.192	.352	.708	.267	.406	.315	.945	.708	.736		.809	.125
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.1	Pearson	-.032	.258	.285	.148	.244	.292	.000	.347*	.078	.342*	-.042	1	.566**
2	Correlation													
	Sig. (2-tailed)	.855	.135	.097	.395	.157	.088	1.000	.041	.656	.045	.809		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Total	Pearson	.418*	.687**	.751**	.647**	.468**	.546**	.436**	.592**	.607**	.461**	.264	.566**	1
	Correlation													
	Sig. (2-tailed)	.012	.000	.000	.000	.005	.001	.009	.000	.000	.005	.125	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 7

Hasil Uji Validitas Kedua Variabel Komitmen Organisasional (X1)

CORRELATIONS

/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X1.9 X1.10 X1.12 Total
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.12	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.633**	.377*	.243	.027	.147	.266	.009	.243	.269	-.032	.428*
	Sig. (2-tailed)		.000	.026	.159	.877	.401	.123	.958	.159	.118	.855	.010
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.2	Pearson Correlation	.633**	1	.474**	.452**	.490**	.120	.174	.273	.325	.147	.258	.672**
	Sig. (2-tailed)	.000		.004	.006	.003	.493	.318	.113	.057	.400	.135	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.3	Pearson Correlation	.377*	.474**	1	.506**	.277	.724**	.159	.191	.506**	.323	.285	.748**
	Sig. (2-tailed)	.026	.004		.002	.107	.000	.362	.271	.002	.059	.097	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.4	Pearson Correlation	.243	.452**	.506**	1	.112	.427*	.182	.482**	.470**	.185	.148	.656**
	Sig. (2-tailed)	.159	.006	.002		.522	.010	.295	.003	.004	.288	.395	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

Lampiran 7

X1.5	Pearson Correlation	.027	.490**	.277	.112	1	-.031	.224	.203	.275	.038	.244	.451**
	Sig. (2-tailed)	.877	.003	.107	.522		.860	.195	.241	.109	.829	.157	.006
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.6	Pearson Correlation	.147	.120	.724**	.427*	-.031	1	.242	.211	.427*	.204	.292	.585**
	Sig. (2-tailed)	.401	.493	.000	.010	.860		.162	.225	.010	.240	.088	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.7	Pearson Correlation	.266	.174	.159	.182	.224	.242	1	.305	.364*	.211	.000	.421*
	Sig. (2-tailed)	.123	.318	.362	.295	.195	.162		.075	.032	.223	1.000	.012
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.8	Pearson Correlation	.009	.273	.191	.482**	.203	.211	.305	1	.371*	.206	.347*	.608**
	Sig. (2-tailed)	.958	.113	.271	.003	.241	.225	.075		.028	.234	.041	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.9	Pearson Correlation	.243	.325	.506**	.470**	.275	.427*	.364*	.371*	1	.031	.078	.615**
	Sig. (2-tailed)	.159	.057	.002	.004	.109	.010	.032	.028		.861	.656	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.10	Pearson Correlation	.269	.147	.323	.185	.038	.204	.211	.206	.031	1	.342*	.465**
	Sig. (2-tailed)	.118	.400	.059	.288	.829	.240	.223	.234	.861		.045	.005

Lampiran 7

	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.12	Pearson Correlation	-.032	.258	.285	.148	.244	.292	.000	.347*	.078	.342*	1	.589**
	Sig. (2-tailed)	.855	.135	.097	.395	.157	.088	1.000	.041	.656	.045		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Total	Pearson Correlation	.428*	.672**	.748**	.656**	.451**	.585**	.421*	.608**	.615**	.465**	.589**	1
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.000	.000	.006	.000	.012	.000	.000	.005	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 8

Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X2)

CORRELATIONS

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2.9 X2.10 X2.11 X2.12 X2.13 X2.14 X2.15 X2.16

Total

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	.427*	.715*	.585*	.218	.362*	.073	.585*	.419*	.423*	.291	.405*	.403*	.281	.385*	.117	.782*
	Sig. (2-tailed)		.010	.000	.000	.209	.032	.678	.000	.012	.011	.090	.016	.016	.102	.023	.504	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.2	Pearson Correlation	.427*	1	.420*	.204	.167	.070	.198	.204	.192	.350*	.175	-.021	.023	-.138	.316	.053	.410*
	Sig. (2-tailed)	.010		.012	.240	.339	.689	.255	.240	.270	.039	.314	.905	.895	.428	.065	.761	.015
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.3	Pearson Correlation	.715*	.420*	1	.557*	.213	.115	.099	.557*	.421*	.534**	.074	.451**	.348*	.348*	.181	.101	.719*
	Sig. (2-tailed)	.000	.012		.001	.219	.510	.571	.001	.012	.001	.674	.007	.040	.040	.298	.564	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

Lampiran 8

X2.4	Pearson Correlation	.585*	.204	.557*	1	-.102	.229	.054	.821*	.371*	.061	.061	.485**	.310	.451**	.145	.131	.611*
	Sig. (2-tailed)	.000	.240	.001		.560	.186	.759	.000	.028	.726	.726	.003	.070	.006	.406	.454	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.5	Pearson Correlation	.218	.167	.213	-.102	1	.502*	.187	-.102	.032	.380*	-.058	-.149	-.238	.031	.191	.009	.258
	Sig. (2-tailed)	.209	.339	.219	.560		.002	.283	.560	.856	.024	.739	.392	.168	.861	.273	.960	.134
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.6	Pearson Correlation	.362*	.070	.115	.229	.502*	1	.304	.229	.186	.294	.049	.009	-.010	.103	.383*	.030	.456*
	Sig. (2-tailed)	.032	.689	.510	.186	.002		.076	.186	.286	.086	.780	.960	.956	.555	.023	.865	.006
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.7	Pearson Correlation	.073	.198	.099	.054	.187	.304	1	.323	.214	.069	.185	.005	.206	.312	.281	-.186	.403*
	Sig. (2-tailed)	.678	.255	.571	.759	.283	.076		.059	.216	.693	.288	.975	.234	.068	.103	.284	.016
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.8	Pearson Correlation	.585*	.204	.557*	.821*	-.102	.229	.323	1	.469*	.215	.215	.612**	.593**	.593**	.306	.131	.788*
	Sig. (2-tailed)	.000	.240	.001	.000	.560	.186	.759	.000	.028	.726	.726	.003	.070	.006	.406	.454	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

Lampiran 8

	Sig. (2-tailed)	.000	.240	.001	.000	.560	.186	.059		.004	.216	.216	.000	.000	.000	.074	.454	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.9	Pearson Correlation	.419*	.192	.421*	.371*	.032	.186	.214	.469*	1	.269	-.067	.457**	.499**	.576**	.351*	.010	.684*
	Sig. (2-tailed)	.012	.270	.012	.028	.856	.286	.216	.004		.119	.702	.006	.002	.000	.038	.954	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.10	Pearson Correlation	.423*	.350*	.534*	.061	.380*	.294	.069	.215	.269	1	.079	.131	.097	.218	.359*	.168	.552*
	Sig. (2-tailed)	.011	.039	.001	.726	.024	.086	.693	.216	.119		.652	.452	.580	.208	.034	.334	.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.11	Pearson Correlation	.291	.175	.074	.061	-.058	.049	.185	.215	-.067	.079	1	.241	.218	.097	.152	-.112	.290
	Sig. (2-tailed)	.090	.314	.674	.726	.739	.780	.288	.216	.702	.652		.163	.208	.580	.383	.521	.091
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.12	Pearson Correlation	.405*	-.021	.451*	.485*	-.149	.009	.005	.612*	.457*	.131	.241	1	.507**	.305	.270	.030	.584*
	Sig. (2-tailed)	.016	.905	.007	.003	.392	.960	.975	.000	.006	.452	.163		.002	.075	.117	.864	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

Lampiran 8

X2.13	Pearson Correlation	.403*	.023	.348*	.310	-.238	-.010	.206	.593*	.499*	.097	.218	.507**	1	.554**	.147	.096	.574*
	Sig. (2-tailed)	.016	.895	.040	.070	.168	.956	.234	.000	.002	.580	.208	.002		.001	.399	.584	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.14	Pearson Correlation	.281	-.138	.348*	.451*	.031	.103	.312	.593*	.576*	.218	.097	.305	.554**	1	.147	-.033	.586*
	Sig. (2-tailed)	.102	.428	.040	.006	.861	.555	.068	.000	.000	.208	.580	.075	.001		.399	.850	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.15	Pearson Correlation	.385*	.316	.181	.145	.191	.383*	.281	.306	.351*	.359*	.152	.270	.147	.147	1	-.381*	.569*
	Sig. (2-tailed)	.023	.065	.298	.406	.273	.023	.103	.074	.038	.034	.383	.117	.399	.399		.024	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.16	Pearson Correlation	.117	.053	.101	.131	.009	.030	-.186	.131	.010	.168	-.112	.030	.096	-.033	-.381*	1	.078
	Sig. (2-tailed)	.504	.761	.564	.454	.960	.865	.284	.454	.954	.334	.521	.864	.584	.850	.024		.657
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Total	Pearson Correlation	.782*	.410*	.719*	.611*	.258	.456*	.403*	.788*	.684*	.552**	.290	.584**	.574**	.586**	.569**	.078	1

Lampiran 8

Sig. (2-tailed)	.000	.015	.000	.000	.134	.006	.016	.000	.000	.001	.091	.000	.000	.000	.000	.657	
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 9

Hasil Uji Validitas Kedua Variabel Kepuasan Kerja (X2)

CORRELATIONS

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.6 X2.7 X2.8 X2.9 X2.10 X2.12 X2.13 X2.14 X2.15 Total
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	Total
X2.1	Pearson	1	.427*	.715**	.585**	.362*	.073	.585**	.419*	.423*	.405*	.403*	.281	.385*	.758**
	Correlation														
	Sig. (2-tailed)		.010	.000	.000	.032	.678	.000	.012	.011	.016	.016	.102	.023	.000
N		35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.2	Pearson	.427*	1	.420*	.204	.070	.198	.204	.192	.350*	-.021	.023	-.138	.316	.390*
	Correlation														
	Sig. (2-tailed)	.010		.012	.240	.689	.255	.240	.270	.039	.905	.895	.428	.065	.021
N		35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.3	Pearson	.715**	.420*	1	.557**	.115	.099	.557**	.421*	.534**	.451**	.348*	.348*	.181	.717**
	Correlation														
	Sig. (2-tailed)	.000	.012		.001	.510	.571	.001	.012	.001	.007	.040	.040	.298	.000
N		35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.4	Pearson	.585**	.204	.557**	1	.229	.054	.821**	.371*	.061	.485**	.310	.451**	.145	.634**
	Correlation														
	Sig. (2-tailed)	.000	.240	.001		.186	.759	.000	.028	.726	.003	.070	.006	.406	.000
N		35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

Lampiran 9

X2.6	Pearson	.362*	.070	.115	.229	1	.304	.229	.186	.294	.009	-.010	.103	.383*	.422*
	Correlation														
	Sig. (2-tailed)	.032	.689	.510	.186		.076	.186	.286	.086	.960	.956	.555	.023	.012
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.7	Pearson	.073	.198	.099	.054	.304	1	.323	.214	.069	.005	.206	.312	.281	.405*
	Correlation														
	Sig. (2-tailed)	.678	.255	.571	.759	.076		.059	.216	.693	.975	.234	.068	.103	.016
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.8	Pearson	.585**	.204	.557**	.821**	.229	.323	1	.469**	.215	.612**	.593**	.593**	.306	.803**
	Correlation														
	Sig. (2-tailed)	.000	.240	.001	.000	.186	.059		.004	.216	.000	.000	.000	.074	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.9	Pearson	.419*	.192	.421*	.371*	.186	.214	.469**	1	.269	.457**	.499**	.576**	.351*	.724**
	Correlation														
	Sig. (2-tailed)	.012	.270	.012	.028	.286	.216	.004		.119	.006	.002	.000	.038	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.10	Pearson	.423*	.350*	.534**	.061	.294	.069	.215	.269	1	.131	.097	.218	.359*	.518**
	Correlation														
	Sig. (2-tailed)	.011	.039	.001	.726	.086	.693	.216	.119		.452	.580	.208	.034	.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.12	Pearson	.405*	-.021	.451**	.485**	.009	.005	.612**	.457**	.131	1	.507**	.305	.270	.601**
	Correlation														
	Sig. (2-tailed)	.016	.905	.007	.003	.960	.975	.000	.006	.452		.002	.075	.117	.000

Lampiran 9

	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.1	Pearson	.403*	.023	.348*	.310	-.010	.206	.593**	.499**	.097	.507**	1	.554**	.147	.594**
3	Correlation														
	Sig. (2-tailed)	.016	.895	.040	.070	.956	.234	.000	.002	.580	.002		.001	.399	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.1	Pearson	.281	-.138	.348*	.451**	.103	.312	.593**	.576**	.218	.305	.554**	1	.147	.607**
4	Correlation														
	Sig. (2-tailed)	.102	.428	.040	.006	.555	.068	.000	.000	.208	.075	.001		.399	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.1	Pearson	.385*	.316	.181	.145	.383*	.281	.306	.351*	.359*	.270	.147	.147	1	.603**
5	Correlation														
	Sig. (2-tailed)	.023	.065	.298	.406	.023	.103	.074	.038	.034	.117	.399	.399		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Total	Pearson	.758**	.390*	.717**	.634**	.422*	.405*	.803**	.724**	.518**	.601**	.594**	.607**	.603**	1
	Correlation														
	Sig. (2-tailed)	.000	.021	.000	.000	.012	.016	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 10

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (Y)

CORRELATIONS

/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8 Y.9 Y.10 Y.11 Y.12 Y.13 Total
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Total
Y.1	Pearson	1	.253	.229	.309	.286	.278	-.110	-.132	.094	.110	-.110	.173	.227	.399*
	Correlation														
	Sig. (2-tailed)		.143	.186	.071	.096	.106	.529	.450	.591	.529	.528	.321	.189	.018
N		35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.2	Pearson	.253	1	.274	.293	.439**	.378*	-.383*	-.102	.207	.562**	.213	-.022	-.048	.488**
	Correlation														
	Sig. (2-tailed)	.143		.112	.088	.008	.025	.023	.560	.233	.000	.218	.899	.784	.003
N		35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.3	Pearson	.229	.274	1	.493**	.323	.030	-.074	.102	.017	.332	.257	-.064	.467**	.592**
	Correlation														
	Sig. (2-tailed)	.186	.112		.003	.058	.863	.674	.560	.925	.051	.137	.714	.005	.000
N		35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.4	Pearson	.309	.293	.493**	1	.502**	.291	.145	.089	.033	.579**	.322	.000	.271	.736**
	Correlation														
	Sig. (2-tailed)	.071	.088	.003		.002	.090	.407	.612	.853	.000	.059	1.000	.115	.000
N		35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

Lampiran 10

Y.5	Pearson Correlation	.286	.439**	.323	.502**	1	.326	.062	-.019	.051	.373*	.370*	.054	-.019	.639**
	Sig. (2-tailed)	.096	.008	.058	.002		.056	.722	.913	.770	.027	.029	.757	.912	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.6	Pearson Correlation	.278	.378*	.030	.291	.326	1	-.062	.019	.112	.207	.196	.072	-.253	.431**
	Sig. (2-tailed)	.106	.025	.863	.090	.056		.722	.913	.522	.232	.258	.680	.143	.010
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.7	Pearson Correlation	-.110	-.383*	-.074	.145	.062	-.062	1	-.087	.026	-.045	.152	-.099	.085	.109
	Sig. (2-tailed)	.529	.023	.674	.407	.722	.722		.619	.884	.795	.384	.572	.626	.531
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.8	Pearson Correlation	-.132	-.102	.102	.089	-.019	.019	-.087	1	.102	.209	.252	.030	.294	.348*
	Sig. (2-tailed)	.450	.560	.560	.612	.913	.913	.619		.560	.228	.144	.863	.086	.040
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.9	Pearson Correlation	.094	.207	.017	.033	.051	.112	.026	.102	1	.332	.185	.178	.048	.374*
	Sig. (2-tailed)	.591	.233	.925	.853	.770	.522	.884	.560		.051	.288	.306	.784	.027
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.10	Pearson Correlation	.110	.562**	.332	.579**	.373*	.207	-.045	.209	.332	1	.291	-.040	.213	.681**
	Sig. (2-tailed)	.529	.000	.051	.000	.027	.232	.795	.228	.051		.090	.821	.219	.000

Lampiran 10

	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.11	Pearson	-.110	.213	.257	.322	.370*	.196	.152	.252	.185	.291	1	-.331	-.047	.552**
	Correlation														
	Sig. (2-tailed)	.528	.218	.137	.059	.029	.258	.384	.144	.288	.090		.052	.787	.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.12	Pearson	.173	-.022	-.064	.000	.054	.072	-.099	.030	.178	-.040	-.331	1	-.056	.116
	Correlation														
	Sig. (2-tailed)	.321	.899	.714	1.000	.757	.680	.572	.863	.306	.821	.052		.751	.506
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.13	Pearson	.227	-.048	.467**	.271	-.019	-.253	.085	.294	.048	.213	-.047	-.056	1	.363*
	Correlation														
	Sig. (2-tailed)	.189	.784	.005	.115	.912	.143	.626	.086	.784	.219	.787	.751		.032
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Total	Pearson	.399*	.488**	.592**	.736**	.639**	.431**	.109	.348*	.374*	.681**	.552**	.116	.363*	1
	Correlation														
	Sig. (2-tailed)	.018	.003	.000	.000	.000	.010	.531	.040	.027	.000	.001	.506	.032	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 11

Hasil Uji Validitas Kedua Variabel Motivasi (Y)

CORRELATIONS

/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.8 Y.9 Y.10 Y.11 Y.13 Total
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.13	Total
Y.1	Pearson	1	.253	.229	.309	.286	.278	-.132	.094	.110	-.110	.227	.390*
	Correlation												
	Sig. (2-tailed)		.143	.186	.071	.096	.106	.450	.591	.529	.528	.189	.020
N		35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.2	Pearson	.253	1	.274	.293	.439**	.378*	-.102	.207	.562**	.213	-.048	.556**
	Correlation												
	Sig. (2-tailed)	.143		.112	.088	.008	.025	.560	.233	.000	.218	.784	.001
N		35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.3	Pearson	.229	.274	1	.493**	.323	.030	.102	.017	.332	.257	.467**	.622**
	Correlation												
	Sig. (2-tailed)	.186	.112		.003	.058	.863	.560	.925	.051	.137	.005	.000
N		35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.4	Pearson	.309	.293	.493**	1	.502**	.291	.089	.033	.579**	.322	.271	.724**
	Correlation												
	Sig. (2-tailed)	.071	.088	.003		.002	.090	.612	.853	.000	.059	.115	.000
N		35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

Lampiran 11

Y.5	Pearson Correlation	.286	.439**	.323	.502**	1	.326	-.019	.051	.373*	.370*	-.019	.629**
	Sig. (2-tailed)	.096	.008	.058	.002		.056	.913	.770	.027	.029	.912	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.6	Pearson Correlation	.278	.378*	.030	.291	.326	1	.019	.112	.207	.196	-.253	.434**
	Sig. (2-tailed)	.106	.025	.863	.090	.056		.913	.522	.232	.258	.143	.009
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.8	Pearson Correlation	-.132	-.102	.102	.089	-.019	.019	1	.102	.209	.252	.294	.361*
	Sig. (2-tailed)	.450	.560	.560	.612	.913	.913		.560	.228	.144	.086	.033
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.9	Pearson Correlation	.094	.207	.017	.033	.051	.112	.102	1	.332	.185	.048	.344*
	Sig. (2-tailed)	.591	.233	.925	.853	.770	.522	.560		.051	.288	.784	.043
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.10	Pearson Correlation	.110	.562**	.332	.579**	.373*	.207	.209	.332	1	.291	.213	.703**
	Sig. (2-tailed)	.529	.000	.051	.000	.027	.232	.228	.051		.090	.219	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.11	Pearson Correlation	-.110	.213	.257	.322	.370*	.196	.252	.185	.291	1	-.047	.594**
	Sig. (2-tailed)	.528	.218	.137	.059	.029	.258	.144	.288	.090		.787	.000

Lampiran 11

	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.13	Pearson	.227	-.048	.467**	.271	-.019	-.253	.294	.048	.213	-.047	1	.364*
	Correlation												
	Sig. (2-tailed)	.189	.784	.005	.115	.912	.143	.086	.784	.219	.787		.032
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Total	Pearson	.390*	.556**	.622**	.724**	.629**	.434**	.361*	.344*	.703**	.594**	.364*	1
	Correlation												
	Sig. (2-tailed)	.020	.001	.000	.000	.000	.009	.033	.043	.000	.000	.032	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y

1. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.776	11

2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.840	13

3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.721	11

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,17203341
Most Extreme Differences	Absolute	,091
	Positive	,070
	Negative	-,091
Test Statistic		,091
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

2. Hasil Uji Linieritas Data

a. Komitmen Organisasional terhadap Motivasi

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi * Komitmen Organisasional	Between (Combined)	1,041	13	,080	2,797	,017
	Linearity	,372	1	,372	12,998	,002
	Deviation from Linearity	,669	12	,056	1,947	,087
	Within Groups	,601	21	,029		
	Total	1,642	34			

b. Kepuasan Kerja terhadap Motivasi

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi * Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined)	1,047	13	,081	2,838	,016
		Linearity	,308	1	,308	10,844	,003
		Deviation from Linearity	,739	12	,062	2,171	,058
		Within Groups	,596	21	,028		
		Total	1,642	34			

3. Hasil Uji Multikolinieritas Data**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,187	,598		1,987	,056		
	Komitmen Organisasional	,376	,116	,448	3,232	,003	,995	1,005
	Kepuasan Kerja	,314	,108	,402	2,897	,007	,995	1,005

a. Dependent Variable: Motivasi

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,622 ^a	,387	,349	,17733	2,346

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional

b. Dependent Variable: Motivasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,636	2	,318	10,113	,000 ^b
	Residual	1,006	32	,031		
	Total	1,642	34			

a. Dependent Variable: Motivasi

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,187	,598		1,987	,056
	Komitmen Organisasional	,376	,116	,448	3,232	,003
	Kepuasan Kerja	,314	,108	,402	2,897	,007

a. Dependent Variable: Motivasi

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3,5575	4,2509	3,8703	,13677	35
Std. Predicted Value	-2,287	2,782	,000	1,000	35
Standard Error of Predicted Value	,031	,091	,050	,016	35
Adjusted Predicted Value	3,5793	4,3696	3,8734	,14359	35
Residual	-,39364	,42226	,00000	,17203	35
Std. Residual	-2,220	2,381	,000	,970	35
Stud. Residual	-2,263	2,509	-,008	1,029	35
Deleted Residual	-,44653	,46862	-,00308	,19423	35
Stud. Deleted Residual	-2,431	2,755	-,010	1,075	35

Lampiran 14

Mahal. Distance	,040	8,071	1,943	1,927	35
Cook's Distance	,000	,562	,046	,104	35
Centered Leverage Value	,001	,237	,057	,057	35

a. Dependent Variable: Motivasi