

**ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASIONAL PEGAWAI NEGERI SIPIL
PADA PUSKESMAS RAWAT INAP JUNGKAT
KECAMATAN JUNGKAT KABUPATEN MEMPAWAH**

SKRIPSI

OLEH:

RISAN

NIM 131310716



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADYAH PONTIANAK**

2020

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Rawat Inap Jongkat. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif/hubungan. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Rawat Inap Jongkat yang berjumlah 38 orang dengan teknik sampling menggunakan metode sensus. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara dan kuesioner. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji F.

Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan persamaan regresi linier sederhana $Y = 0,203 + 0,954 X$. Nilai $a=0,203$ artinya jika nilai kepuasan kerja (X) = 0, maka nilai komitmen organisasional adalah 0,203. Nilai koefisien regresi $b = 0.954$ artinya setiap kenaikan nilai kepuasan kerja sebesar satu satuan maka akan memengaruhi nilai komitmen organisasional sebesar 0,954 satuan. Koefisien korelasi 0,927 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,860 yang menunjukkan bahwa 86% komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Rawat Inap Jongkat dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja sedangkan sisanya 14% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai F_{hitung} yang diperoleh adalah 220,507 sedangkan nilai F_{tabel} berdasarkan Tabel F adalah 4,11. Jadi nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi komitmen organisasional yang dipengaruhi kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Rawat Inap Jongkat, Kecamatan Jongkat, Kabupaten Mempawah.

Kata Kunci: Faktor Kepuasan Kerja, Faktor Komitmen Organisasional

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of job satisfaction on the Organizational Commitment of Civil Servants of the Puskesmas Inpatient Jstik. This research uses associative / relationship research. The population in this study were 38 civil servants of the Puskesmas inpatient at J Tongkat, with a sampling technique using the census method. Data collection techniques in this study were interviews and questionnaires. The analysis tool used is simple linear regression, correlation coefficient, determination coefficient, and F test.

The results of simple linear regression analysis show a simple linear regression equation $Y = 0.203 + 0.954 X$. The value of $a = 0.203$ means that if the value of job satisfaction (X) = 0, then the value of organizational commitment is 0.203. The regression coefficient value $b = 0.954$ means that each increase in the value of job satisfaction by one unit will affect the value of organizational commitment by 0.954 units. The correlation coefficient of 0.927 shows that there is a very strong relationship between job satisfaction and organizational commitment. While the coefficient of determination (R square) is 0.860 which indicates that 86% of the organizational commitment of the Jungkat Puskesmas Civil Servant is influenced by job satisfaction while the remaining 14% is influenced by other factors not examined in this study. The Fcount value obtained is 220.507 while the Ftable value based on Table F is 4.11. So the value of Fcount is greater than Ftable so that it can be concluded that H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that a simple linear regression model can be used to predict organizational commitment which is influenced by job satisfaction of Civil Servants in Jungkat Inpatient Puskesmas, Jungkat District, Mempawah Regency.

Keywords: Job Decision Factors, Organizational Commitment Factors

**ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PEGAWAI NEGERI SIPIL
PADA PUSKESMAS RAWAT INAP JUNGKAT KECAMATAN JONGKAT
KABUPATEN MEMPAWAH**

Tanggung Jawab Yuridis Kepada:

**RISAN
NIM. 131310716**

Program Studi Manajemen

**Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus dalam Ujian
Skripsi/Komprehensif
Pada Tanggal: 13 Mei 2020**

Majelis Penguji:

Pembimbing Utama,



DEVI YASMIN, S.E., M.M.
NIDN. 0030066701

Penguji Utama,



EDY SURYADI, S.E., M.M.
NIDN. 1110026301

Pembimbing Pembantu,



SAMSUDDIN, S.E., M.Si.
NIDN. 1113117701

Penguji Pembantu,



FENNI SUPRIADI, S.E., M.M.
NIDN. 1128108501


Pontianak, 13 Mei 2020

Disahkan oleh:

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK**

DEKAN




SAMSUDDIN, S.E., M.Si.
NIDN. 1113117701

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim, Assalamu'alaikum warohmatullahi wabarokaatuh

Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah *Subhanawa Ta'ala* yang telah melimpahkan berkat dan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul: **“Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil Pada Puskesmas Rawat Inap Jungkat Kecamatan Jongkat Kabupaten Mempawah”**. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat guna memperoleh gelar kesarjanaan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.

Selama penyusunan skripsi ini, penulis banyak sekali memperoleh bantuan, bimbingan, masukan dan petunjuk dari berbagai pihak. Oleh itu dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih tulus dan sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Doddy Irawan, S.T., M.Eng. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak.
2. Bapak Samsuddin, S.E.,M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis sekaligus dosen pembimbing kedua.
3. Ibu Devi Yasmin, S.E.,M.M. selaku pembimbing utama yang telah memberikan bimbingan dan kemudahan serta petunjuk dan arahan kepada penulis hingga penulisan skripsi ini selesai.
4. Bapak Drs. M. Erfiza, M.Si selaku Camat Jongkat dan jajarannya, yang telah memberikan rekomendasi dan dispensasi serta kemudahan lainnya selama penulis menyelesaikan skripsi ini.

5. Bapak Muhammad Hasanuddin, S.ST. selaku Kepala Puskesmas Rawat Inap Jungkat dan jajarannya, yang telah memudahkan dan mengizinkan penelitian dilakukan di Puskesmas tersebut.
6. Bapak dan Ibu seluruh staf akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah, dengan segala bantuan dan kemudahan selama proses penyusunan skripsi ini.
7. Terimakasih yang tak terhingga juga secara khusus disampaikan kepada kedua orang tua Bapak Syakirin Ikram (bapak) dan Ibu Gustina Hairani (umak), yang senantiasa memberikan doa dan restu. Juga kepada istriku tercinta Sumiati Dwiekaputri, S.T. serta anak-anak, yang selalu mendampingi memberikan semangat, dukungan dan doa terbaiknya, sehingga skripsi ini selesai dikerjakan.
8. Untuk semua sahabat-sahabat yang mendukung dan membantu baik langsung maupun tidak langsung. Serta semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu per satu. Semoga Allah *Subhanallahu Wa Ta'ala* membalas semua amal baik yang telah diberikan.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna dan tentunya masih banyak diperlukan perbaikan. Untuk itu kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat diperlukan demi kesempurnaan skripsi ini.

Wassalamu'alaikum warohmatullahi wabarokaatuh.

Pontianak, Maret 2020

Penulis,

RISAN
NIM 131310716

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Rawat Inap Jongkat. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif/hubungan. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Rawat Inap Jongkat yang berjumlah 38 orang dengan teknik sampling menggunakan metode sensus. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara dan kuesioner. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji F.

Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan persamaan regresi linier sederhana $Y = 0,203 + 0,954 X$. Nilai $a=0,203$ artinya jika nilai kepuasan kerja (X) = 0, maka nilai komitmen organisasional adalah 0,203. Nilai koefisien regresi $b = 0.954$ artinya setiap kenaikan nilai kepuasan kerja sebesar satu satuan maka akan memengaruhi nilai komitmen organisasional sebesar 0,954 satuan. Koefisien korelasi 0,927 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Sedangkan nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,860 yang menunjukkan bahwa 86% komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Rawat Inap Jongkat dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja sedangkan sisanya 14% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai F_{hitung} yang diperoleh adalah 220,507 sedangkan nilai F_{tabel} berdasarkan Tabel F adalah 4,11. Jadi nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi komitmen organisasional yang dipengaruhi kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Rawat Inap Jongkat, Kecamatan Jongkat, Kabupaten Mempawah.

Kata Kunci: Faktor Kepuasan Kerja, Faktor Komitmen Organisasional

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Permasalahan	17
C. Pembatasan Masalah	17
D. Tujuan Penelitian	18
E. Manfaat Penelitian	18
F. Kerangka Pemikiran.....	18
G. Metode Penelitian	21
1. Jenis Penelitian	22
2. Teknik Pengumpulan Data.....	21
3. Populasi dan Sampel	23
4. Variabel Penelitian	24
5. Skala Pengukuran	24
6. Teknis Analisis Data	25
BAB II LANDASAN TEORI	31
A. Kepuasan Kerja	31
B. Komitmen Organisasi	36
C. Manajemen Pegawai Negeri Sipil	40
BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	43
A. Geografi	43
B. Demografi	45
C. Visi dan Misi	45
D. Struktur Organisasi	46
E. Sarana dan Prasarana	52

F. Aspek Keuangan	54
G. Situasi Upaya Kesehatan	55
H. Hari dan Jam Kerja	56
I. Gaji dan Tunjangan Pegawai Negeri Sipil Puskesmas	57
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	59
A. Karakteristik Responden	59
B. Uji Instrumen	64
1. Uji Validitas	64
2. Uji Reliabilitas	66
C. Uji Normalitas	68
D. Analisis Regresi Linear Sederhana	69
E. Analisis Koefisien Korelasi (r)	70
F. Analisis Koefisien Determinasi (r^2)	71
G. Uji Kelayakan Model (Uji F)	71
BAB V PENUTUP	73
A. Kesimpulan	73
B. Saran	74
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN-LAMPIRAN	78

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah Puskesmas di Kabupaten Mempawah	3
Tabel 1.2 Data Luas Wilayah dan Jumlah Penduduk Puskesmas Rawat Inap Jungkat Tahun 2017-2019	3
Tabel 1.3 Jumlah Pegawai Menurut Bagian Tahun 2020	5
Tabel 1.4 Jumlah Pelayanan Pasien Puskesmas Rawat Inap Jungkat	7
Tabel 1.5 Bukti Tindak Lanjut Terhadap Keluhan dan Umpan Balik	8
Tabel 1.6 Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil Tahun 2017-2019	12
Tabel 1.7 Hasil Analisis Kinerja Tahun 2017-2019	13
Tabel 1.8 Nilai Rata - Rata Prestasi Kerja Pegawai Tahun 2017-2019 ..	14
Tabel 1.9 Data Usulan Pindah/Mutasi Kerja PNS Periode 2016-2019...	16
Tabel 1.10 Skor Pernyataan Responden	25
Tabel 1.11 Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan	29
Tabel 3.1 Tenaga Medis dan Paramedis	52
Tabel 3.2 Sarana dan Prasarana Puskesmas Tahun 2020	53
Tabel 3.3 Anggaran Kesehatan Puskesmas Tahun 2019	55
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	59
Tabel 4.2 Usia Responden	60
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden	60
Tabel 4.4 Pangkat Responden	61
Tabel 4.5 Golongan/Ruang Responden	61
Tabel 4.6 Masa Kerja Responden	62
Tabel 4.7 Pendapatan Responden	62
Tabel 4.8 Status Perkawinan Responden	63

Tabel 4.9 Jumlah Tanggungan Responden	63
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Instrumen Faktor Kepuasan Kerja	
(Variabel X)	64
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Instrumen Faktor Komitmen	
Organisasional (Variabel Y).....	65
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Instrumen Faktor Komitmen	
Organisasional, Pengujian Ulang (Variabel Y)	66
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X	67
Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y	67
Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas	68
Tabel 4.16 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana	
<i>Coefficients^a</i>	69
Tabel 4.17 Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi	
<i>Model Summary^b</i>	70
Tabel 4.18 Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)	
<i>Anova^a</i>	72

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran	21
Gambar 3.1 Peta Wilayah Kerja Puskesmas Rawat Inap Jungkat	44
Gambar 3.2 Struktur Organisasi	47

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran I Kuesioner	78
Lampiran II Data Responden	80
Lampiran III Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja	84
Lampiran IV Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasional.	85
Lampiran V Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasional (Pengujian Ulang)	86
Lampiran VI Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X)	87
Lampiran VII Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional (Y).....	88
Lampiran VIII Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional (Y) Uji Ulang	89
Lampiran IX Uji Reliabilitas	90
Lampiran X Uji Normalitas	91
Lampiran XI Analisis Regresi Linier Sederhana, Koefisien Korelasi, Koefisien Determinasi dan Uji F	92

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Berdasarkan Undang - Undang Nomor 36 tahun 2009 ditegaskan bahwa setiap orang mempunyai hak yang sama dalam memperoleh akses atas sumber daya di bidang kesehatan dan memperoleh pelayanan kesehatan yang aman, bermutu dan terjangkau, di samping itu setiap orang berkewajiban ikut mewujudkan, mempertahankan, dan meningkatkan derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 43 Tahun 2019 tentang Puskesmas Pusat Kesehatan Masyarakat menjelaskan bahwa Pusat Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disebut Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif di wilayah kerjanya.

Puskesmas mempunyai tugas melaksanakan kebijakan kesehatan untuk mencapai tujuan pembangunan kesehatan di wilayah kerjanya dalam rangka mewujudkan wilayah kerja Puskesmas yang sehat, dengan masyarakat yang memiliki perilaku sehat yang meliputi kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat, mampu menjangkau Pelayanan Kesehatan bermutu, hidup dalam lingkungan sehat dan memiliki derajat kesehatan yang optimal, baik individu, keluarga, kelompok, dan masyarakat.

Selain melaksanakan tugas tersebut, Puskesmas memiliki fungsi sebagai penyelenggara Upaya Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disingkat UKM

dan Upaya Kesehatan Perseorangan yang selanjutnya disingkat UKP. UKM adalah setiap kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan serta mencegah dan menanggulangi timbulnya masalah kesehatan dengan sasaran keluarga, kelompok, dan masyarakat. UKP adalah suatu kegiatan dan/atau serangkaian kegiatan pelayanan kesehatan yang ditujukan untuk peningkatan, pencegahan, penyembuhan penyakit, pengurangan penderitaan akibat penyakit dan memulihkan kesehatan perseorangan.

Masih berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 43 Tahun 2019 tentang Puskesmas pada Pasal 25 ayat (1), (2) dan (3) diketahui bahwa Berdasarkan kemampuan penyelenggaraan Puskesmas dikategorikan menjadi:

1. Puskesmas non rawat inap; adalah Puskesmas yang tidak menyelenggarakan pelayanan rawat inap, kecuali pertolongan persalinan normal.
2. Puskesmas rawat inap, adalah Puskesmas yang diberi tambahan sumber daya untuk menyelenggarakan pelayanan rawat inap, sesuai pertimbangan kebutuhan pelayanan kesehatan. Selanjutnya dijelaskan pula bahwa rawat inap di Puskesmas hanya diperuntukkan untuk kasus-kasus yang lama rawatnya paling lama 5 hari. Pasien yang memerlukan perawatan lebih dari 5 (lima) hari harus dirujuk ke rumah sakit, secara terencana.

Di Kabupaten Mempawah terdapat 9 (sembilan) kecamatan yaitu Kecamatan Jongkat, Kecamatan Segedong, Kecamatan Sungai Pinyuh, Kecamatan Anjongan, Kecamatan Mempawah Hilir, Kecamatan Mempawah Timur, Kecamatan Sungai Kunyit, Kecamatan Toho, dan Kecamatan Sadaniang.

Setiap Kecamatan memiliki beberapa Puskesmas yang dapat dilihat dalam daftar

Tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Dinas Kesehatan Kabupaten Mempawah
Jumlah Puskesmas di Kabupaten Mempawah
Tahun 2020

No	Nama Puskesmas	Lokasi Kecamatan	Alamat
1	Puskesmas Rawat Inap Jungkat	Jongkat	Jl. Raya Jungkat, Kec. Siantan
2	Puskesmas Rawat Jalan Wajok Hulu	Jongkat	Jl. Raya Wajok Hulu, Kec. Siantan
3	Puskesmas Rawat Jalan Segedong	Segedong	Jl. Raya Parit Bugis, Kec. Segedong
4	Puskesmas Rawat Inap Sungai Pinyuh	Sungai Pinyuh	Jl. Seliung, Kec. Sungai Pinyuh
5	Puskesmas Rawat Jalan Sungai Purun Kecil	Sungai Pinyuh	Jl. Raya Sui Purun, Kec. Sungai Pinyuh
6	Puskesmas Rawat Jalan Anjongan	Anjongan	Jl. Seliung, Kec. Anjungan
7	Puskesmas Rawat Jalan Mempawah Hilir	Mempawah Hilir	Jl. Raden Kusno, Kec. Mempawah Hilir
8	Puskesmas Rawat Jalan Antibar	Mempawah Timur	Jl. Bardanadi Antibar Kec. Mempawah Timur
9	Puskesmas Rawat Jalan Sungai Bakau Kecil	Mempawah Timur	Jl Raya Sui Bakau, Kec. Mempawah Timur
10	Puskesmas Rawat Jalan Sungai Kuyit	Sungai Kuyit	Jl. Raya Sui Kuyit, Kec. Sungai Kuyit
11	Puskesmas Rawat Jalan Semudun	Sungai Kuyit	Jl. Raya Semudun, Kec. Sungai Kuyit
12	Puskesmas Rawat Jalan Toho	Toho	Jl. Raya Toho, Kec. Toho
13	Puskesmas Rawat Jalan Takong	Toho	Jl. Raya Takong, Kec. Toho
14	Puskesmas Rawat Jalan Sadaniang	Sadaniang	Ds. Pentek, Kec. Sadaniang

Sumber: Dinas Kesehatan Kabupaten Mempawah, 2020.

Dari Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa di Kabupaten Mempawah terdapat 14 Puskesmas. Sebanyak 12 Puskesmas melayani pasien rawat jalan saja dan 2 Puskesmas melayani pasien rawat inap sekaligus rawat jalan. Untuk wilayah Kecamatan Jungkat terdapat 2 Puskesmas yaitu Puskesmas Rawat Inap Jungkat yang berada di Desa Jungkat dan Puskesmas Rawat Jalan yang berada di Desa Wajok Hulu. Puskesmas Rawat Inap Jungkat cakupan wilayah kerjanya adalah Desa Jungkat, Desa Sungai Nipah dan Desa Peniti Luar, sedangkan Puskesmas Rawat Jalan Wajok Hulu dengan cakupan wilayah kerja adalah Desa Wajok Hulu dan Wajok Hilir.

Data cakupan wilayah kerja Puskesmas Rawat Inap Jungkat Tahun 2017-2019 dapat dilihat pada Tabel 1.2:

Tabel 1.2
Puskesmas Rawat Inap Jungkat
Luas Wilayah dan Jumlah Penduduk
Tahun 2017-2019

Nama Desa	Luas Wil. (km ²)	2017	2018	2019
		Jumlah Penduduk	Jumlah Penduduk	Jumlah Penduduk
Jungkat	45,95	14.067	14.262	13.748
Sui. Nipah	11,1	4.408	4.469	4.646
Peniti Luar	29,54	2.875	2.913	3.402
Jumlah	86,59	21.350	21.644	21.796

Sumber: Puskesmas Rawat Inap Jungkat, 2020.

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa terjadi peningkatan jumlah penduduk selama tiga tahun terakhir sejak Tahun 2017 hingga Tahun 2019. Pada Tahun 2018 jumlah penduduk di wilayah kerja Puskesmas Rawat Inap Jungkat meningkat 1,38%, kemudian pada Tahun 2019 meningkat sebesar 0,7%.

Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Puskesmas Rawat Inap Jungkat sampai dengan 31 Maret 2020 seluruhnya berjumlah 38 orang sedangkan pegawai non-PNS berjumlah 16 orang, sehingga jumlah keseluruhan pegawai adalah 54 orang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 1.3 berikut ini:

Tabel 1.3
Puskesmas Rawat Inap Jungkat
Jumlah Pegawai Menurut Bagian
Tahun 2020

No	Bagian	Jumlah Pegawai		Total
		PNS	Non PNS	
1	Umum dan Kepegawaian	3	4	7
2	Keuangan	1	1	2
3	Sistem Informasi dan Manajemen Puskesmas (SIMPUS)	1	1	2
4	Perencanaan dan Program	1	-	1
5	Poli Umum	4	2	6
6	Poli Gigi	3	1	4
7	Poli Kesehatan Ibu dan Anak	1	1	2
8	Poli Gizi	3	-	3
9	UGD dan Rawat Inap	12	2	14
10	Farmasi / Apotek	2	1	3
11	Laboratorium	1	-	1
12	Resepsionis	-	2	2
14	Poli Persalinan	3	1	4
15	Pekarya Kesehatan	2	-	2
16	Promkes dan UKS	1	-	1
Jumlah		38	16	54

Sumber : Puskesmas Rawat Inap Jungkat, 2020

Tabel 1.3 di atas menunjukkan bahwa pegawai Puskesmas Rawat Inap Jungkat Tahun 2020 terdiri dari 70,37% berstatus PNS dan 29,63% adalah non-PNS.

Puskesmas Rawat Inap Jungkat memiliki 9 (sembilan) unit Upaya Kesehatan Perorangan yaitu: rawat inap, ruang IGD, ruang laboratorium, ruang farmasi/apotek, poli umum, poli gigi, poli gizi, poli kesehatan ibu dan anak, dan poli persalinan. Kemudian ruang rawat inap memiliki 5 (lima) ruang terpisah untuk masing-masing kategori dengan perincian sebagai berikut:

1. Ruang rawat inap untuk pria memiliki 5 (lima) ranjang,
2. Ruang rawat inap untuk wanita memiliki 5 (lima) ranjang,
3. Ruang rawat inap untuk anak memiliki 4 (empat) ranjang,
4. Ruang rawat inap untuk persalinan/nifas memiliki 2 (dua) ranjang,
5. Ruang isolasi memiliki 2 (dua) ranjang.

Pelayanan Kesehatan Puskesmas adalah upaya yang diberikan oleh Puskesmas kepada masyarakat, mencakup perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, pencatatan, dan pelaporan yang dituangkan dalam suatu sistem. Berdasarkan prinsip ketersediaan akses pelayanan kesehatan Puskesmas menyelenggarakan Pelayanan Kesehatan yang dapat diakses dan terjangkau oleh seluruh masyarakat di wilayah kerjanya secara adil tanpa membedakan status sosial, ekonomi, agama, budaya, dan kepercayaan. (Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2019)

Berikut ini Tabel 1.4 jumlah pelayanan pasien di Puskesmas Rawat Inap Jungkat pada Tahun 2017 – 2019:

Tabel 1.4
 Puskesmas Rawat Inap Jungkat
 Jumlah Pelayanan Pasien
 Tahun 2017-2019

Tahun	Jumlah		Jumlah
	Rawat Jalan	Rawat Inap	
2017	21.360	1.133	22.493
2018	18.945	683	19.628
2019	10.578	254	10.832

Sumber : Puskesmas Rawat Inap Jungkat, 2020

Tabel 1.4 menunjukkan bahwa terjadi penurunan pelayanan pasien dari Tahun 2017 ke Tahun 2018 yaitu sebesar 12,74%, sedangkan dari Tahun 2018 ke Tahun 2019 juga terjadi penurunan sebesar 44,81%.

Pengguna jasa pelayanan kesehatan di Puskesmas menuntut pelayanan yang berkualitas tidak hanya menyangkut kesembuhan dari penyakit secara fisik akan tetapi juga menyangkut kepuasan terhadap sikap, pengetahuan dan keterampilan petugas dalam memberikan pelayanan serta tersedianya sarana dan prasarana yang memadai dan dapat memberikan kenyamanan. Untuk meningkatkan kualitas pelayanan maka fungsi pelayanan di Puskesmas perlu ditingkatkan agar menjadi lebih efektif dan efisien serta memberikan kepuasan terhadap pasien dan masyarakat.

Puskesmas Rawat Inap Jungkat sebagai unit pelayanan tingkat pertama adalah pelayanan yang sangat dekat dan dibutuhkan masyarakat serta mempunyai nilai strategis untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Jangkauan pelayanan Puskesmas pada umumnya sudah cukup luas, seperti cakupan imunisasi, penimbangan balita, pemeriksaan ibu hamil dan lainnya. Walaupun demikian masih dirasakan mutu pelayanan yang diberikan belum

memuaskan. Masyarakat banyak mengeluh sehingga kunjungan atau pemanfaatannya rendah. Keluhan masyarakat tersebut sempat dimuat di media pemberitaan *online* di www.postkotapontianak.com/ishaq-keluhkan-layanan-puskesmas-jungkat. Dalam pemberitaan tersebut diketahui bahwa salah satu masyarakat di Kecamatan Jungkat mengeluhkan pelayanan di Puskesmas Jungkat, yaitu petugas bagian pelayanan surat rujukan tidak berada di tempat. Selain itu petugas medis seperti dokter dan petugas lainnya sering kali tidak ada saat diperlukan.

Bukti tindak lanjut sekaligus umpan balik terhadap keluhan pelayanan Puskesmas Rawat Inap Jungkat dapat dilihat pada Tabel 1.5 berikut ini:

Tabel 1.5
Puskesmas Rawat Inap Jungkat
Bukti Tindak Lanjut Terhadap Keluhan dan Umpan Balik
Tahun 2019

No	Tgl	Keluhan/Saran	Sumber Media menerima Keluhan/Saran	Rencana Tindak Lanjut	Disampaikan melalui
1	4 Feb 2019	Untuk pelayanan di bagian pendaftaran saya harap lebih kompeten memberikan informasi agar apa yang dibutuhkan pasien tujuannya benar (khususnya untuk pasien lansia)	Survei Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	1. Mengklarifikasi masalah ini kepada petugas di bagian pendaftaran 2. <i>Monitoring</i> pemahaman Petugas Pendaftaran tentang hak dan kewajiban pasien. 3. <i>Monitoring</i> pemahaman pasien tentang alur pelayanan dengan Survei Indeks Kepuasan Masyarakat	Papan Informasi
2	7 Feb 2019	Untuk lebih meningkatkan lagi keramahan petugas terhadap pasien dan pengunjung puskesmas	Survei Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	1. Mengklarifikasi masalah ini kepada staf Puskesmas melalui lokakarya mini (Lokmin) bulanan/apel hari Senin.	Papan Informasi

(Lanjutan)
Tabel 1.5

				2. Mengupayakan kepada petugas untuk selalu menerapkan 3 S (Senyum, Sapa dan Salam)	
				3. <i>Monitoring</i> kesopanan dan keramahan petugas dalam memberikan pelayanan dengan Survei Indeks Kepuasan Masyarakat	
3	11 Mar 2019	Petugas jangan terlalu lama meninggalkan ruangan tugas sehingga banyak pasien menunggu	Survei Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	1. Mengklarifikasi masalah ini kepada staf Puskesmas melalui loka karya mini (Lokmin) bulanan/apel Senin <i>Monitoring</i> Jadwal Petugas di Poli-poli pemeriksaan melalui WA Grup	Papan Informasi
4	15 Apr 2019	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fasilitas udara kurang kalau punya AC ada tapi tidak berfungsi percuma bagus gunakan kipas angin 2. Saran dari saya perbanyak colokan listrik untuk mengecas gadget 	Kotak Saran	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengklarifikasi masalah ini kepada staf Puskesmas melalui Lokmin Bulanan/Apel Senin 2. Membuat pemberitahuan bahwa saat pemakaian AC harap jendela ditutup 3. Akan diupayakan pemasangan colokan tambahan di ruangan tertentu 	Papan Informasi
5	15 Apr 2019	<p>Adapun hal yang harus ditingkatkan antara lain :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Keramahan dalam pelayanan 2. Kedisiplinan pegawai 3. <i>Cleaning Service</i> harus <i>stand by</i> 4. Sopir ambulans yang siap antar 	Kotak Saran	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pembinaan kepada petugas <i>Cleaning Service</i> 2. <i>Monitoring</i> kesopanan dan keramahan petugas dalam memberikan pelayanan dengan Survei Indeks Kepuasan Masyarakat 	Papan Informasi

Tabel 1.5
(Lanjutan)

6	5 Juli 2019	Pelayanan memuaskan, sopan, ramah dan cekatan	Akun <i>Facebook</i>		
7	20 Agt 2019	Mengeluhkan karena yang bersangkutan adalah peserta luar daerah sehingga tidak dapat menggunakan kartu BPJS-nya di Puskesmas Rawat Inap Jungkat dan meminta konfirmasi mengenai hal tersebut	Mobile JKN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepala Puskesmas menelepon Kepala Cabang BPJS Mempawah dan meminta konfirmasi mengenai hal tersebut 2. Kepala Cabang BPJS Mempawah menjelaskan bahwa peserta luar wilayah dapat dilayani paling banyak sejumlah 3 kali 3. Kepala Puskesmas memanggil petugas loket memberikan penjelasan mengenai hal tersebut 4. Kepala Puskesmas mengeluarkan surat tentang informasi ini dan ditempel di depan loket. 	Papan Informasi dan <i>Facebook</i>
8	22 Nov 2019	Mohon agar kiranya fasilitas kesehatan di Puskesmas R.I Jungkat khususnya poli gigi segera dilengkapi	<i>Facebook</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dental unit berfungsi 2. Untuk alat <i>scaling</i> memang tidak berfungsi 3. Perencanaan dan pengadaan alat kesehatan (alkes) 	Papan Informasi dan <i>Facebook</i>
9	8 Des 2019	Kebersamaan dokter dan stafnya kompak banget semoga puskesmas Jungkat makin lebih mantap dr. Indra dan dokter lain baik secara keseluruhan melayani sangat baik dan tetap ramah sama masyarakat kecil	<i>Facebook</i>		Papan Informasi dan <i>Facebook</i>

Sumber: Puskesmas Rawat Inap Jungkat, 2020

Berdasarkan Tabel 1.5 di atas menunjukkan berbagai upaya yang telah dilakukan oleh manajemen Puskesmas guna menindaklanjuti keluhan dan

umpan balik dari masyarakat. Puskesmas Rawat Inap Jungkat telah menggunakan sarana teknologi yaitu media sosial *Facebook* dengan nama akun Puskesmas Rawat Inap Jungkat dalam rangka mempublikasikan tindak lanjut terhadap keluhan dan umpan balik serta sebagai media promosi Puskesmas. Masyarakat sangat menyoroti kualitas pelayanan, keramahan dan kedisiplinan petugas di Puskesmas.

Adanya kemangkiran petugas atau pegawai Puskesmas bisa jadi adalah dampak atau ungkapan dari ketidakpuasan kerja pegawai. Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins (1996) dalam Widodo (2015:177) yang menyatakan bahwa: “Ketidakpuasan kerja pada tenaga kerja atau karyawan dapat diungkapkan ke dalam berbagai macam cara. Misalnya, selain meninggalkan pekerjaan, karyawan dapat mengeluh, membangkang, mencuri barang milik organisasi, menghindari sebagian dari tanggung jawab pekerjaan mereka”.

Kemudian menurut Widodo (2015:178):

Ada dua kategori pelanggaran yang sering timbul (akibat ketidakpuasan) yaitu pelanggaran ringan dan pelanggaran berat yang termasuk pelanggaran ringan adalah: absen, berpakaian yang tidak semestinya, melanggar dilarang merokok, tidak kompeten, melanggar aturan keselamatan, tidur waktu bekerja, bercanda, dan ketidaktepatan waktu kedatangan. Sedangkan yang termasuk pelanggaran berat adalah terlibat masalah narkoba, mencuri, tidak jujur, memukul atau melukai orang lain, dan sabotase terhadap perusahaan.

Ketidakhadiran pegawai dalam melaksanakan tugas akan mengganggu pekerjaan. Pencatatan kehadiran pegawai Puskesmas Rawat Inap Jungkat masih menggunakan presensi manual. Tingkat absensi Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Rawat Inap Jungkat dapat dilihat pada Tabel 1.6:

Tabel 1.6
 Puskesmas Rawat Inap Jungkat
 Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil
 Tahun 2017-2019

Tahun	Hari Kerja	Jumlah Pegawai	HKxJP	Absensi			Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
				Izin	Sakit	Alpa		
2017	246	42	10.332	120	35	0	155	1,50
2018	240	41	9.840	102	16	2	120	1,22
2019	241	38	9.158	130	28	2	160	1,75

Sumber : Puskesmas Rawat Inap Jungkat, Data Olahan, 2020

Menurut Hasibuan (2009:51) rumus tingkat absensi adalah sebagai berikut:

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

Dari Tabel 1.6 di atas menunjukkan bahwa tingkat absensi selama tiga tahun berfluktuasi. Pada Tahun 2017 ke Tahun 2018 tingkat absensi mengalami penurunan sebesar 18,67% kemudian di Tahun 2019 mengalami kenaikan sebesar 43,44%.

Salah satu upaya Puskesmas untuk meningkatkan kualitas pelayanan Puskesmas adalah perbaikan dan peningkatan Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) sebagai tolak ukur untuk menilai kualitas pelayanan kesehatan. Hasil Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) dan Analisis Kinerja yang dilakukan oleh Puskesmas Rawat Inap Jungkat dapat dilihat pada Tabel 1.7:

Tabel 1.7
 Puskesmas Rawat Inap Jungkat
 Hasil Analisis Kinerja
 Tahun 2017-2019

No.	Upaya Kesehatan	Angka Pencapaian			Tren
		Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019	
Mutu Pelayanan Kesehatan					
a	Persalinan oleh Nakes	10	7	7	Turun
b	Penanganan Komplikasi Obstetri/Risiko Tinggi	10	10	10	Tetap
c	<i>Error Rate</i> Pemeriksaan BTA	10	10	10	Tetap
d	<i>Error Rate</i> Pemeriksaan Darah Malaria	10	10	10	Tetap
e	Kepatuhan Terhadap Standar ANC	10	10	10	Tetap
f	Kepatuhan Terhadap Standar Pemeriksaan TB Paru	10	10	10	Tetap
g	Tingkat Kepuasan Pasien Terhadap Pelayanan Kesehatan	10	10	9	Turun
h	Kepatuhan Terhadap Standar Imunisasi	10	10	10	Tetap
i	Kepatuhan Terhadap Standar Diare	10	10	10	Tetap
j	Kepatuhan Terhadap Standar ISPA	10	10	10	Tetap
k	Kepatuhan Terhadap Standar Penyeliaan	10	10	10	Tetap
Rata-rata Hasil Kinerja Mutu Pelayanan Kesehatan		10,00	9,73	9,73	Turun

Sumber: Indeks Kepuasan Masyarakat, Puskesmas Rawat Inap Jungkat, 2020

Tabel 1.7 menggambarkan bahwa terjadi penurunan terhadap mutu Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Rawat Inap Jungkat selama 3 tahun terakhir. Tahun 2017 ke Tahun 2019 menurun dari angka 10 menjadi 9,73.

Kinerja pegawai di Puskesmas diukur menggunakan penilaian prestasi kerja pegawai. Nilai rata-rata prestasi kerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 1.8 di bawah ini:

Tabel 1.8
Puskesmas Rawat Inap Jungkat
Nilai Rata - Rata Prestasi Kerja Pegawai
Tahun 2017 – 2019

Tahun	Rata - Rata Prestasi Kerja Pegawai	Naik / Turun	Kategori
2017	86,76	-	Baik
2018	85,92	(0,97%)	Baik
2019	86,34	0,49%	Baik

Sumber : Puskesmas Rawat Inap Jungkat, 2020

Dari Tabel 1.8 menunjukkan bahwa nilai rata-rata prestasi kerja pegawai setiap tahun berfluktuasi. Pada Tahun 2017 hingga Tahun 2018 terjadi penurunan prestasi sebesar 0,97% dan dari Tahun 2018 hingga Tahun 2019 terjadi kenaikan prestasi sebesar 0,48%.

Menurut Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pasal 41 ayat (5), dijelaskan

bahwa penilaian Kinerja PNS dinyatakan dengan angka dan sebutan atau predikat sebagai berikut:

1. Sangat Baik, apabila PNS memiliki:
 - a. Nilai dengan angka 110 (seratus sepuluh) sampai dengan 120 (seratus dua puluh);
 - b. Menciptakan ide baru dan/atau cara baru dalam peningkatan kinerja yang memberi manfaat bagi organisasi atau negara;
2. Baik, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 90 (sembilan puluh) sampai dengan angka 120 (seratus dua puluh);
3. Cukup, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 70 (tujuh puluh) sampai kurang dari angka 90 (sembilan puluh);
4. Kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 50 (lima puluh) sampai kurang dari angka 70 (tujuh puluh); dan
5. Sangat Kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka kurang dari 50 (lima puluh).

Menurut Hasibuan (2009: 94) :

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan bersangkutan.

Dalam 3 tahun terakhir terdapat Pegawai Negeri Sipil pada Puskesmas Rawat Inap Jungkat yang mengajukan pindah atau mutasi kerja. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam Tabel 1.9 berikut ini:

Tabel 1.9
 Puskesmas Rawat Inap Jungkat
 Usulan Pindah/Mutasi Kerja PNS
 Periode Tahun 2016-2019

No.	Tahun	Jumlah Usulan	Keterangan
1	2016	2	Belum disetujui
2	2017	4	Disetujui
3	2018	2	1 disetujui, 1 belum disetujui
4	2019	5	2 disetujui, 3 belum disetujui

Sumber: Puskesmas Rawat Inap Jungkat, 2020

Berdasarkan Tabel 1.9 di atas diketahui bahwa terdapat Pegawai Negeri Sipil yang berkeinginan untuk meninggalkan Puskesmas yang dibuktikan dengan adanya usulan pindah/mutasi kerja oleh pegawai. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bagian Tata Usaha bahwa sebagian besar alasan pegawai mengajukan pindah adalah karena jarak tempat kerja dan domisili yang dirasa jauh sehingga sulit menyesuaikan waktu dengan jadwal sif kerja yang telah ditetapkan, yaitu sebanyak 3 sif.

Robbins (1996) dalam Badriyah (2015:245) menyatakan bahwa: “Komitmen Organisasional adalah keadaan yang mendorong karyawan untuk memihak pada perusahaan tertentu serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut”. Kemudian Wibowo (2017:435) menyatakan: “Pekerja yang memiliki komitmen organisasional biasanya akan mempunyai catatan kehadiran baik, menunjukkan keinginan kesetiaan pada kebijakan perusahaan, dan mempunyai *turnover rate* lebih rendah”.

Dari uraian yang telah disajikan di atas, penulis mengidentifikasi permasalahan yaitu: tingkat absensi dan rata-rata nilai prestasi kerja yang berfluktuasi selama tiga tahun terakhir, terdapat keluhan masyarakat terhadap

mutu pelayanan dan keinginan pegawai untuk meninggalkan organisasi, sehingga penulis ingin melakukan penelitian dengan judul: “**Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil pada Puskesmas Rawat Inap Jungkat**”.

B. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil di Puskesmas Rawat Inap Jungkat.

C. Pembatasan Masalah

Agar pembahasan dalam penelitian ini sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai dan tidak terjadi penyimpangan, maka penulis membatasi permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Kepuasan Kerja dibatasi pada:
 - a. Gaji
 - b. Pekerjaan
 - c. Kesempatan promosi
 - d. Penyelia/Atasan
 - e. Rekan sekerja
2. Komitmen Organisasional dibatasi pada:
 - a. Faktor Logis
 - b. Faktor Lingkungan
 - c. Faktor Harapan

d. Faktor Ikatan Emosional

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil pada Puskesmas Rawat Inap Jungkat.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan diharapkan akan bermanfaat :

1. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini penulis dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama di bangku perkuliahan untuk memperoleh pengalaman, wawasan dan belajar sebagai praktisi dengan menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan.

2. Bagi Puskesmas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi, bahan perbandingan atas langkah-langkah yang telah diambil dan sebagai dasar dalam merumuskan suatu kebijakan Puskesmas terutama di bidang sumber daya manusia.

3. Bagi Almamater

Sebagai bahan referensi bagi peneliti yang mengambil topik yang sama dan menambah perbendaharaan literasi di Universitas Muhammadiyah Pontianak.

F. Kerangka Pemikiran

Menurut Suwatno (2001) yang dalam Widodo (2015:169) :

Kepuasan kerja adalah merupakan suatu kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan karyawan yang sangat subjektif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan dan lingkungan kerjanya, dan kepuasan kerja merupakan suatu konsep *multificated* (banyak dimensi), ia dapat memakai sikap secara menyeluruh atau mengacu pada bagian pekerjaan seseorang.

Menurut Hasibuan (2009:202):

Tolok ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan *turnover* kecil maka secara relatif kepuasan kerja karyawan baik. Sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja, dan *turnover* karyawan besar maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan kurang.

Kemudian Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnely (1993) dalam Edison, dkk (2016:216) dimensi kepuasan kerja terdiri dari:

1. Upah. Jumlah upah yang diterima dan dianggap upah yang wajar
2. Pekerjaan. Keadaan di mana tugas pekerjaan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab.
3. Kesempatan Promosi. Tersedia kesempatan untuk maju.
4. Penyelia. Kemampuan penyelia untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan.
5. Rekan sekerja. Keadaan di mana rekan sekerja menunjukkan sikap bersahabat dan mendorong.

Menurut Priansa (2016:232):

Komitmen organisasional pegawai merupakan identifikasi rasa, keterlibatan, dan loyalitas yang ditampakkan oleh pegawai terhadap organisasi yang menjadi tempatnya untuk mengabdikan dan bekerja. Komitmen organisasional pegawai ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, begitu juga adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan dan menjadi bagian penting dari anggota organisasi demi mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasional yang kuat akan memengaruhi kinerja yang ditampilkan pegawai.

Menurut Edison, dkk (2016:225) komitmen pegawai/karyawan terhadap organisasi sangat tergantung pada sejauh mana kebutuhan dan tujuan pribadi terpenuhi. Sedangkan faktor-faktor yang memengaruhi komitmen tersebut meliputi:

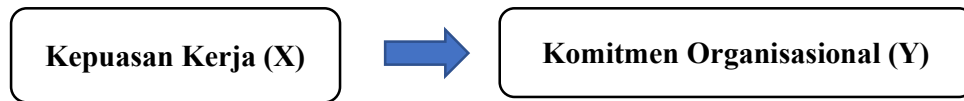
1. Faktor Logis. Pegawai/karyawan akan bertahan dalam organisasi karena melihat adanya pertimbangan logis, misalnya memiliki jabatan strategis dan berpenghasilan cukup atau karena faktor kesulitan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik.
2. Faktor lingkungan. Pegawai/karyawan memiliki komitmen terhadap 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 berkarir 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.

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pegawai adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Hamdani, dkk (2018) yang berjudul: "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Di Dinas Perpustakaan Kota Pontianak", menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.
2. Penelitian Sapariza, dkk (2019) yang berjudul: "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sambas", menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.
3. Penelitian Ningkiswari dan Wulandari (2017) yang berjudul: "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya" menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



Keterangan:

X = Kepuasan Kerja

Y = Komitmen Organisasi

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif atau hubungan. Menurut Siregar (2015:15): “Penelitian asosiatif/hubungan merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala dalam penelitian”. Penelitian asosiatif dalam penelitian ini digunakan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil di Puskesmas Rawat Inap Jungkat.

2. Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis data yaitu:

a. Data Primer

Menurut Siregar (2015:37): “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 (2019:195): “Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti 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”. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara dengan Kepala Bagian Tata Usaha Puskesmas Rawat Inap Jungkat.

2) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2019:199):

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas.

Kuesioner dalam penelitian ini diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Rawat Inap Jungkat sebagai responden.

b. Data Sekunder

Menurut Siregar (2015:37): “Data Sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya”. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari Puskesmas Rawat Inap Jungkat, antara lain: data cakupan wilayah kerja Puskesmas, data jumlah

kunjungan pasien, jumlah pegawai, absensi, nilai prestasi kerja pegawai, profil Puskesmas, data analisis hasil capaian kinerja, data keluhan masyarakat dan data jumlah pengajuan pindah kerja pegawai.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2019:126): “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Rawat Inap Jungkat yang berjumlah 38 orang pada Tahun 2020.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2019:127): “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”.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sampling total, karena seluruh populasi dijadikan sampel.

Menurut Sugiyono (2019:134):

Sensus atau sampling total adalah teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua. Penelitian yang dilakukan pada populasi di bawah 100 sebaiknya dilakukan dengan sensus, sehingga seluruh anggota populasi tersebut dijadikan sampel semua sebagai subyek yang dipelajari atau sebagai responden pemberi informasi.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil yang berjumlah 38 orang pada Tahun 2020

4. Variabel Penelitian

Variabel penelitian dalam penelitian ini ada 2 yaitu:

a. Variabel bebas (variabel *independen*)

Menurut Sugiyono (2019:69): “Variabel bebas adalah merupakan variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependen*”. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja yang diberi notasi tanda X.

b. Variabel terikat (variabel *dependen*)

Menurut Sugiyono (2019:69): “Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah komitmen organisasional yang diberi notasi tanda Y.

5. Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bisa digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Selanjutnya untuk memudahkan pengukuran digunakan Skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2019:146) : “Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomenal sosial”. Alternatif jawaban yang digunakan penulis dalam penelitian ini menggunakan skor sebagai berikut:

Tabel 1.10
Skor Pernyataan Responden

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

6. Teknis Analisis Data

a. Uji Instrumen

Menurut Siregar (2015:75) : “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”. Instrumen dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.

1) Uji Validitas

Menurut Siregar (2015:75) : “Validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (*a valid measure if it successfully measure the phenomenon*)”. Uji Validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Teknik korelasi *product moment*.

Menurut Siregar (2015:77) : “Suatu instrumen penelitian dikatakan valid bila:

- a) Koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3.
- b) Koefisien korelasi *product moment* > r-tabel (α ; n-2), n = jumlah sampel.
- c) Nilai $sig \leq \alpha$ ”

Taraf signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah $\alpha = 5\%$ (0,05) dengan $n = 38$. Adapun rumus korelasi *product moment* yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$r_{\text{hitung}} = \frac{n(\Sigma XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{[n(\Sigma X^2) - (\Sigma X)^2][n(\Sigma Y^2) - (\Sigma Y)^2]}}$$

Sumber : Siregar (2015:77)

Keterangan :

n = jumlah responden

X = skor variabel (jawaban responden)

Y = skor total dari variabel untuk responden ke-n.

2) Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2015:87) : “Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula”. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Alpha Cronbach*.

Menurut Siregar (2015:90) : “Teknik *Alpha Cronbach* dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu instrumen penelitian reliabel atau tidak, bila jawaban yang diberikan responden berbentuk

skala, seperti 1-3, 1-5, dan 1-7 atau jawaban responden yang menginterpretasikan penilaian sikap”. Menurut Siregar (2013:90): “Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas (r_{11}) $> 0,6$ ”.

b. Uji Normalitas

Menurut Siregar (2015:153): “Tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak”. Teknik uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode *Kolmogorov-Smirnov*. Siregar (2015:153) mengemukakan: “Metode *Kolmogorov-Smirnov* prinsip kerjanya membandingkan frekuensi kumulatif distribusi teoritik dengan kumulatif distribusi empiris (observasi). Ditetapkan bahwa apabila nilai $p > 0,05$ maka data dinyatakan normal. Sebaliknya, apabila nilai probabilitas (sig) $\leq 0,05$ maka data dinyatakan berdistribusi secara tidak normal. Untuk lebih memudahkan perhitungan, peneliti mengerjakannya dengan bantuan *software* SPSS.

c. Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut Siregar (2015:379):

Regresi linier sederhana adalah salah satu alat yang dapat digunakan dalam memprediksi permintaan di masa akan datang berdasarkan data masa lalu, atau untuk mengetahui pengaruh satu variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel tak bebas (*dependent*) adalah menggunakan regresi linier. Regresi linier dibagi ke dalam dua kategori, yaitu regresi linier sederhana dan regresi linier berganda. Regresi linier sederhana digunakan hanya untuk satu variabel bebas (*independent*) dan satu variabel tak bebas (*dependent*). Sedangkan regresi linear berganda digunakan untuk satu variabel tak bebas (*dependent*) dan dua atau lebih variabel bebas (*independent*). Tujuan penerapan kedua metode ini adalah untuk

meramalkan atau memprediksi besaran nilai variabel tak bebas (*dependent*) yang dipengaruhi variabel bebas (*independent*).

Rumus regresi linear Sederhana menurut Siregar (2015:379) adalah :

$$Y = a + b.X$$

Keterangan :

Y = Variabel Terikat (Komitmen Organisasional)

X = Variabel bebas (Kepuasan Kerja)

a dan b = konstanta

d. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Menurut Siregar (2015:337): “Korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga dapat menentukan arah hubungan dari kedua variabel. Nilai korelasi (r) = ($-1 \leq 0 \leq 1$). Untuk kekuatan hubungan, nilai korelasi berada di antara -1 sampai 1, sedangkan untuk arah dinyatakan dalam bentuk positif (+) dan negatif (-)”.

Analisis koefisien korelasi (r) dalam penelitian ini untuk mengetahui kekuatan dan arah hubungan antara variabel Kepuasan Kerja (X) dan variabel Komitmen Organisasi (Y). Teknik yang digunakan untuk mencari koefisien korelasi dalam penelitian ini adalah teknik *pearson product moment* (r), dengan rumus:

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x \cdot \sum y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum x)^2][n(\sum Y^2) - (\sum y)^2]}}$$

Sumber: Siregar (2015:339)

Keterangan :

N = Jumlah Data (responden)

X = Variabel Bebas (kepuasan kerja)

Y = Variabel terikat (komitmen organisasi)

Adapun pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi dapat dilihat pada Tabel 1.12 berikut ini:

Tabel 1.11
Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

No.	Nilai Korelasi (<i>r</i>)	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,199	Sangat rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Sedang
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Siregar (2015:337)

e. Koefisien Determinasi

Menurut Siregar (2015:338) : “Koefisien determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat)”. Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

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

Sumber : Siregar (2015:338)

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi,

r = Koefisien Korelasi

Analisis koefisien determinasi dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja pegawai (X) terhadap komitmen organisasi (Y) di Puskesmas Rawat Inap Jungkat.

f. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Pada tahapan ini dilakukan pengujian untuk menentukan apakah model dari regresi linier sederhana layak atau tidak digunakan untuk memprediksi variabel komitmen organisasional yang dipengaruhi variabel kepuasan kerja. Adapun hipotesis dalam pengujian ini adalah:

H_0 : Model regresi linier sederhana tidak dapat digunakan untuk memprediksi komitmen organisasional yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

H_a : Model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi komitmen organisasional yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

Pengujian kelayakan model dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, $\alpha = 5\%$

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, $\alpha = 5\%$

Atau

Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a 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 sebagian besar berjenis kelamin perempuan, berusia 40 sampai 54 tahun, berpendidikan D-III, memiliki pangkat Penata Tk. I golongan/ruang III/d, memiliki penghasilan Rp 3.000.000,00 – Rp 4.999.999,00, memiliki masa kerja 10 sampai 19 tahun, sudah menikah, dan memiliki tanggungan sebanyak 4 orang.
2. Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan persamaan sebagai berikut: $Y = 0,203 + 0,954 X$. Nilai $a = 0,203$ adalah angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika nilai kepuasan kerja (X) = 0, maka nilai komitmen organisasi adalah sebesar 0,203. Nilai koefisien regresi $b = 0,954$ yang berarti bahwa setiap kenaikan nilai kepuasan kerja sebesar satu satuan, maka akan mempengaruhi nilai komitmen organisasional sebesar 0,954 satuan.
3. Hasil analisis nilai koefisien korelasi (r) adalah 0,927, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Rawat Inap Jungkat.
4. Hasil analisis koefisien determinasi (r^2) dengan nilai dengan nilai *R Square* sebesar 0,860, menunjukkan bahwa 86 % komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Rawat Inap Jungkat dipengaruhi oleh faktor

kepuasan kerja, sedangkan sisanya 14% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Berdasarkan pengujian kelayakan model dan pengujian hipotesis dengan menggunakan kaidah pengujian berdasarkan perbandingan antara F_{hitung} dan F_{tabel} , dengan taraf nyata $\alpha = 0,05$. Nilai F_{hitung} yang diperoleh adalah 220,507 sedangkan nilai F_{tabel} berdasarkan Tabel F adalah 4,11. Dengan demikian nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model regresi linier ini dapat digunakan untuk memprediksi komitmen organisasional yang dipengaruhi kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Rawat Inap Jungkat, Kecamatan Jungkat, Kabupaten Mempawah.

B. Saran

Dari kesimpulan di atas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai masukan bagi Puskesmas Rawat Inap Jungkat adalah sebagai berikut:

1. Kepala Puskesmas sebagai penyelia hendaknya dapat terus memperhatikan dan meningkatkan faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai agar komitmen organisasi pegawai turut meningkat. Di antaranya adalah menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, menunjukkan sikap lebih perhatian kepada pegawai yang menjadi bawahan.
2. Pimpinan Puskesmas hendaknya bisa mengatur dan membangun kerja sama yang lebih baik kepada semua pegawai di Puskesmas. Lebih sering mengusulkan promosi jenjang karier kepada pegawai yang memenuhi syarat.

3. Pimpinan Puskesmas harus lebih memperhatikan kesejahteraan pegawai misalnya pemberian bonus atau tunjangan tambahan, selama tidak melanggar ketentuan hukum yang berlaku.
4. Meningkatkan hubungan baik dengan sesama rekan kerja, meningkatkan kebersamaan, memupuk sikap gotong royong dan saling membantu serta menjaga harmonisasi hubungan kerja di internal Puskesmas Rawat Inap Jungkat.
5. Untuk menjaga kesinambungan tugas dan hubungan kerja sama yang baik, pada saat pergantian sif hendaknya petugas yang telah habis jam kerja sifnya menunggu dulu petugas sif yang baru datang, sehingga tidak terjadi kekosongan petugas.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen and Meyer, J.P., (1990), *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to The Organization*, *Journal of Occupational Psychology*, vol: 63, pp. 1-18.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Prenada Media Group
- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Pustaka Setia. Bandung.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hamdani, Devi Yasmin, Feni Supriadi. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Dinas Perpustakaan Kota Pontianak. *Jurnal Produktivitas* Vol 5, No 2. Hal.162-167. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
- Ishaq: Keluhkan Layanan Puskesmas Jungkat. 2015. dalam www.postkotapontianak.com/ishaq-keluhkan-layanan-puskesmas-jungkat, diakses pada 7 Februari 2015.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. 2019. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 43 Tahun 2019 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat
- Lashari, Novianti. Jane M. Pangemanan, Grace D. Kandou, Hubungan Mutu Pelayanan Petugas Dengan Tingkat Kepuasan Pasien Peserta BPJS Kesehatan Puskesmas Bengkol Kota Manado. *Jurnal Media Kesehatan* Vol 7, No. 5, Hal.1-8. Fakultas Kesehatan UNSRAT Manado.
- Ningkiswari, Intan Ayu dan Ratna Dwi Wulandari (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*. Vol 5 No. 2 Hal. 162-167
- Priansa, Donni Juni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Penerbit Alfabeta. Bandung.

- Sedarmayanti. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia – Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Edisi Revisi. PT. Refika Aditama
- Siregar, Syofian. 2015. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Sapariza. Devi Yasmin, Fenni Supriadi. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sambas. *Jurnal Produktivitas* Vol 6, No 1. Hal.80-84. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Pontianak.
- Sugiyono. 2011. *Statistika untuk Penelitian*. Penerbit Alfabeta, Jakarta
- _____. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta, Jakarta.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. 2015. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja* Edisi 5. PT. Rajagrafindo Persada, Depok.
- _____. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*. Edisi Pertama. Cetakan Ketiga. PT Fajar Interpratama Mandiri, Jakarta.

Lampiran I

Kepada Yth : Bapak/Ibu Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Rawat Inap Jungkat.

Salam Hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **RISAN**

NPM : 131310716

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Pontianak

memohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi kuesioner ini secara jujur, seperti yang anda rasakan sebenarnya. Setiap jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara berikan akan kami jaga kerahasiaannya. Atas bantuannya kami ucapkan terima kasih.

Atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara dalam menjawab kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

RISAN

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA PUSKESMAS RAWAT INAP JUNGKAT

II. PETUNJUK

- a. Silakan Bapak/Ibu/Saudara/i memilih bentuk pernyataan yang dianggap sesuai dengan pendapat saudara dengan memberi tanda cek list (✓) pada salah satu kolom jawaban yang disediakan. Kuesioner ini untuk mengetahui kepuasan kerja dan komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Rawat Inap Jungkat. Pilihan jawaban atas setiap pernyataan adalah sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju (5)

S : Setuju (4)

KS : Kurang Setuju (3)

TS : Tidak Setuju (2)

STS : Sangat Tidak Setuju (1)

- b. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
- c. Mohon memberikan jawaban yang sebenar-benarnya karena tidak akan mempengaruhi pekerjaan Bapak/Ibu/Saudara/i.
- d. Setelah mengisi kuesioner mohon Bapak/Ibu/Saudara/i berikan kepada yang menyerahkan kuesioner.

III. DATA RESPONDEN

- a. Nama Lengkap :
- b. Jenis Kelamin :
- c. Usia :
- d. Pendidikan Terakhir :
- e. Pangkat :
- f. Golong/Ruang :
- g. Masa Kerja :

- h. Bagian
- i. Pendapatan Per Bulan :
- j. Status Pernikahan :
- k. Jumlah Tanggungan :
- l. Nomor Handphone/Tlp :

IV. KUESIONER KEPUASAN KERJA

No	Indikator Variabel dan Pernyataan	SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1
Gaji						
1	Gaji yang saya terima sudah layak dan saya merasa puas					
2	Selain gaji saya menerima tunjangan-tunjangan lainnya					
Pekerjaan						
3	Pekerjaan yang saya lakukan sangat menarik					
4	Pekerjaan yang saya lakukan sangat menyenangkan					
5	Saya diberi kesempatan seluas-luasnya untuk belajar, ini sangat menyenangkan					
6	Saya diberi tanggung jawab terhadap pekerjaan dan saya merasa puas					
7	Saya diberi kepercayaan terhadap pekerjaan dan saya merasa puas					
Kesempatan Promosi						
8	Saya puas atas sistem promosi yang ada karena dilakukan secara transparan dan berdasarkan prestasi (bukan kedekatan semata)					
9	Saya memiliki peluang yang sama dengan yang lain untuk meraih posisi yang lebih baik					
Penyelia/Atasan						
10	Penyelia menunjukkan perhatian kepada saya					

11	Penyelia selalu memberikan nasihat kepada saya					
12	Penyelia memuji saya apabila mencapai hasil yang baik					
13	Penyelia selalu membantu saya apabila mendapat kesulitan dalam bekerja					
Rekan Sekerja						
14	Rekan kerja saya cukup cerdas					
15	Rekan kerja saya sangat membantu dalam bekerja					
16	Rekan kerja sangat menyenangkan					
17	Rekan kerja saya sangat bertanggung jawab atas pekerjaannya					
18	Rekan kerja saya dapat diteladani					
19	Rekan kerja saya selalu mendorong saya dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga saya merasa puas					

IV. KUESIONER KOMITMEN ORGANISASIONAL

NO	PERNYATAAN	SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1
Faktor Logis						
1	Kompensasi yang saya terima sudah layak, sehingga saya akan tetap bertahan di Puskesmas ini					
2	Saya tidak akan pindah ke tempat lain karena kompetensi saya sudah sesuai dengan pekerjaan saya saat ini					
3	Saya merasakan bahwa Puskesmas ini sudah baik dan nyaman, sehingga saya betah dan sulit untuk pindah ke tempat lain					
Faktor Lingkungan						
4	Kepala Puskesmas sangat menyenangkan sehingga saya betah dan sulit untuk pindah ke tempat lain					

5	Sesama pegawai sangat menyenangkan sehingga saya betah dan sulit untuk pindah ke tempat lain					
6	Kepala Puskesmas selalu memberi ruang seluas-luasnya kepada pegawai untuk berinovasi dan ini sangat menyenangkan, sehingga saya sulit untuk pindah ke tempat lain					
Faktor Harapan						
7	Saya akan tetap menjadi Pegawai Negeri Sipil karena kepastian promosi yang sangat jelas					
8	Saya akan tetap menjadi Pegawai Negeri Sipil karena kami dibimbing untuk berkarier yang lebih baik					
Faktor Emosional						
9	Saya tidak akan pindah kerja lagi karena saya merasa mencintai pekerjaan yang ada					
10	Saya akan tetap setia terhadap pekerjaan karena merasa berhutang budi kepada Pemerintah					

Lampiran II. Data Responden

NO	NAMA	NIP	PENDIDIKAN TERAKHIR	JENIS KELAMIN	USIA	PANGKAT/ GOL.RUANG	JABATAN	PENDAPATAN	MASA KERJA	STATUS	JUMLAH TANGGUNGAN
1	M. Hasannudin S.ST	19770521 200003 1 003	D4	L	43	Penata Tk.I / III d	Ka. Pusk.	Rp4.882.100	20	K	4
2	Rahimin Amd.Kep	19670215 198812 1 002	D3 Kep	L	53	Penata Tk.I / III d	Perawat	Rp5.312.100	32	K	4
3	Sugeng Herianto	19650501 198801 1 003	D3	L	55	Penata Tk I / III d	Hs	Rp5.160.100	32	K	3
4	Tati Mardiani	19680301 198911 2 001	SPK	P	52	Penata Tk I / III d	Perawat	Rp4.400.000	30	J	3
5	Sondang Roslin S	19650528 199012 2 001	D3 Keb	P	55	Penata Tk.I / III d	Bidan	Rp5.224.200	30	K	3
6	Nursiah	19660905 198812 2 003	SPK	P	54	Penata Tk I / III d	Perawat	Rp5.200.000	32	K	2
7	Sri Handayani Amd.Kep	19700309 199103 2 007	D3 Kep	P	50	Penata Tk I / III d	Perawat	Rp4.416.600	31	K	0
8	Hanani Amd.KG	19730620 199403 2 002	D3 Kep Gigi	P	47	Penata Tk.I / III d	Prwt Gigi	Rp4.909.300	26	K	4
9	Sunarti Amd.Kes	19730713 199403 2 003	D3 Kep Gigi	P	47	Penata Tk.I / III d	Prwt Gigi	Rp4.909.300	26	K	4
10	M. Syafardikun Amd.KG	19720322 199703 1 002	D3 Gizi	L	48	Penata Tk.I / III d	Ahli Gizi	Rp4.646.400	23	K	3
11	Agustusyana S.Kep	19740824 199703 1 004	S1 KEP	L	46	Penata Tk.I / III d	Perawat	Rp4.283.600	10	K	0
12	dr. Hj. Darwati	19820719 201001 2 012	S1 Kedokteran	P	38	Penata Tk.I / III d	Dokter	Rp5.008.900	10	K	4
13	Irawati, A.PT, M.SC	19750704 200012 2 004	S2	P	45	Penata Tk.I / III d	Apoteker	Rp5.235.400	19	K	4
14	Titin Hartini S.Gz	19851020 201001 2 018	S1	P	35	Penata Tk.I / III d	Gizi	Rp4.414.900	10	K	4
15	Zulianti Amd.Kes	19750608 199803 2 008	D3 Kep Gigi	P	45	Penata / III C	Prwt Gigi	Rp4.365.500	22	K	2
16	Dwi Purwanti S.E	19781009 200903 2 001	S1 Akt	P	42	Penata / III C	TU	Rp3.860.500	11	K	3
17	Ulfah Nur Z. S.KM	19851011 201001 2 012	S1	P	35	Penata / III C	Fung Umum	Rp3.860.500	20	K	4
18	Mardiani Amd.AK	19721120 199703 2 003	D3 Analis	P	48	Penata / III C	Lab.	Rp4.620.600	16	K	4
19	Dini Purwanti S.ST	19800824 200604 2 010	D4	P	40	Penata / III C	HS	Rp3.731.000	14	K	0
20	Fery Irawan Amd.Kep	19770419 200012 1 002	D3 Kep	L	43	Penata / III C	Perawat	Rp4.389.500	20	K	4
21	Isdianto Amd.Kep	19770507 200012 1 003	D3 Kep	L	43	Penata / III C	Perawat	Rp4.389.500	20	K	3
22	Jafar	19650820 198603 1 013	SMA	L	55	Penata Muda Tk I /	TU	Rp4.771.200	34	K	4
23	Nuraida	19620808 198603 2 018	SMA	P	58	Penata Muda Tk I /	Pekarya	Rp3.911.900	34	J	0
24	Ramlan	19660903 198603 1 007	SMA	L	54	Penata Muda Tk I /	Pekarya	Rp4.639.700	34	K	3
25	dr. Reren Ramanda	19910330 201902 1 001	S1 Kedokteran	L	29	Penata Muda Tk I /	dokter	Rp3.133.800	1	K	3
26	Sandi Prahara Amd.Kep	19811020 200212 1 004	D3 Kep	L	39	Penata Muda Tk I /	Perawat	Rp3.904.500	18	K	4
27	Suryanti Amd.Keb	19770523 200801 2 013	D3 Keb	P	43	Penata Muda Tk I /	Bidan	Rp3.194.700	12	K	0
28	Herlina Tiarma LG, S.K.M	19800110 200903 2 001	S1	P	40	Penata Muda Tk I /	Gizi	Rp3.097.500	21	BK	0
29	Sri Martini Amd.Kep	19860324 201001 2 021	D3 Kep	P	34	Penata Muda Tk I /	Perawat	Rp3.097.500	10	BK	0
30	Basna Yanti Amd.Kep	19870527 201001 2 017	D3 Kep	P	33	Penata Muda Tk I /	Perawat	Rp3.097.500	10	K	0
31	Desi Andriani Amd.Far	19870323 200902 2 003	D3 Farmasi	P	33	Penata Muda Tk I /	Ast. Apt	Rp3.702.500	11	K	4
32	Sumyarsih Amd.Keb	19770805 200701 2 008	D3 Keb	P	43	Penata Muda / III a	Bidan	Rp4.082.400	13	K	4
33	Kartini	19690421 200604 2 005	D3 Keb	P	51	Penata Muda / III a	Bidan	Rp3.306.800	24	K	0
34	Rika Radika Amd.Keb	19780504 200502 2 002	D3 Keb	P	42	Pengatur Tk.I / II d	Bidan	Rp3.424.000	15	J	2
35	Sulistika Oktaviany	19771014 200801 2 008	D3 Keb	P	43	Pengatur Tk.I / II d	Bidan	Rp3.450.400	22	K	3
36	Anita Fadilah Amd.Keb	19851024 201004 2 001	D3 Keb	P	35	Pengatur Tk.I / II d	Bidan	Rp2.701.200	10	K	4
37	Mas Rana A. Amd.Keb	19861125 201704 2 002	D3 Keb	P	34	Pengatur /II c	Bidan	Rp3.424.000	3	K	3
38	Yusniar Amd.Keb	19680623 201704 2 002	D3 Keb	P	52	Pengatur /II c	Bidan	Rp2.676.300	3	BK	0

Lampiran III.
Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja

Responden	UPAH		PEKERJAAN					PROMOSI		PENYEJAJA					REKAN KERJA					TOTAL	RATA-RATA
	BUTIR PERTANYAAN																				
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19		
1	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83	4,37
2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	92	4,84
3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78	4,11
4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	65	3,42
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	4,00
6	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78	4,11
7	1	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	64	3,37
8	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	85	4,47
9	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75	3,95
10	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	46	2,42
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	4,00
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	72	3,79
13	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77	4,05
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	4	4	5	5	5	5	86	4,53
15	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75	3,95
16	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	70	3,68
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	86	4,53
18	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74	3,89
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	4,00
20	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79	4,16
21	1	4	4	4	5	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70	3,68
22	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	85	4,47
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95	5,00
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	4,00
25	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75	3,95
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	4,00
27	1	4	5	5	5	5	5	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73	3,84
28	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	82	4,32
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	4,00
30	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78	4,11
31	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	86	4,53
32	3	5	5	5	5	5	5	1	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	77	4,05
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	4,00
34	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	4,00
35	1	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79	4,16
36	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75	3,95
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75	3,95
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	4,00
	134	159	163	162	162	159	161	146	146	148	148	147	147	156	156	156	156	156	157	2919	153,63

Lampiran V
Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasional (Pengujian Ulang)

Responden	LOGIS			LINGKUNGAN			HARAPAN		EMOSIONAL		TOTAL	RATA-RATA
	BUTIR PERTANYAAN											
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10		
1	4	5	5	4	5	4	5	5	5		42	4,67
2	3	5	5	4	5	4	5	5	5		41	4,56
3	4	4	4	4	5	4	4	5	4		38	4,22
4	2	4	2	2	4	4	4	4	4		30	3,33
5	4	4	4	4	4	4	5	4	4		37	4,11
6	3	5	4	4	4	4	5	5	5		39	4,33
7	2	4	4	3	4	3	5	3	3		31	3,44
8	5	4	5	5	4	4	5	4	4		40	4,44
9	3	4	4	4	4	4	4	4	4		35	3,89
10	3	3	3	1	3	3	4	1	2		23	2,56
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4		36	4,00
12	4	4	4	3	4	4	4	4	4		35	3,89
13	5	4	4	4	4	4	4	4	4		37	4,11
14	5	5	5	4	5	4	5	5	5		43	4,78
15	3	4	4	4	4	4	4	4	4		35	3,89
16	4	4	4	3	4	4	4	3	3		33	3,67
17	4	4	4	5	4	4	5	4	4		38	4,22
18	4	4	4	4	4	3	5	4	4		36	4,00
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4		36	4,00
20	5	5	5	4	4	4	4	4	4		39	4,33
21	2	4	4	4	5	4	4	3	1		31	3,44
22	5	5	4	5	4	5	5	4	4		41	4,56
23	5	5	5	5	5	4	5	5	5		44	4,89
24	5	4	4	4	4	4	4	4	4		37	4,11
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4		36	4,00
26	4	4	4	4	4	4	5	4	4		37	4,11
27	2	5	4	4	5	4	5	1	2		32	3,56
28	5	5	5	4	5	5	5	4	4		42	4,67
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4		36	4,00
30	5	4	5	4	4	4	5	4	4		39	4,33
31	3	5	4	3	5	5	5	4	4		38	4,22
32	3	5	5	4	5	5	5	1	2		35	3,89
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4		36	4,00
34	3	4	4	4	4	4	4	4	4		35	3,89
35	2	5	5	4	5	5	5	4	4		39	4,33
36	3	4	4	4	4	4	4	4	4		35	3,89
37	4	4	4	2	4	4	5	4	4		35	3,89
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4		36	4,00
	142	163	159	145	162	154	171	146	146			154,22

Lampiran VII
Uji Validitas Variabel Komitmen Organsiasasi (Y)

Correlations													
		Skor Jawaban Q1	Skor Jawaban Q2	Skor Jawaban Q3	Skor Jawaban Q4	Skor Jawaban Q5	Skor Jawaban Q6	Skor Jawaban Q7	Skor Jawaban Q8	Skor Jawaban Q9	Skor Jawaban Q10	Total Skor	
Skor Jawaban Q1	Pearson Correlation	1	0,048	.402	.385	-0,130	0,091	0,055	.410	.466	-0,045	.590	
	Sig. (2-tailed)		0,775	0,012	0,017	0,436	0,585	0,745	0,011	0,003	0,789	0,000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	
Skor Jawaban Q2	Pearson Correlation	0,048	1	.601	.395	.741	.616	.570	0,201	0,291	0,094	.665	
	Sig. (2-tailed)	0,775		0,000	0,014	0,000	0,000	0,000	0,225	0,077	0,576	0,000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	
Skor Jawaban Q3	Pearson Correlation	.402	.601	1	.571	.543	.349	.482	0,233	0,265	0,050	.730	
	Sig. (2-tailed)	0,012	0,000		0,000	0,000	0,032	0,002	0,159	0,108	0,764	0,000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	
Skor Jawaban Q4	Pearson Correlation	.385	.395	.571	1	.325	0,319	0,233	.378	0,312	0,170	.707	
	Sig. (2-tailed)	0,017	0,014	0,000		0,047	0,051	0,159	0,019	0,057	0,308	0,000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	
Skor Jawaban Q5	Pearson Correlation	-0,130	.741	.543	.325	1	.520	.424	0,142	0,036	0,087	.499	
	Sig. (2-tailed)	0,436	0,000	0,000	0,047		0,001	0,008	0,394	0,828	0,603	0,001	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	
Skor Jawaban Q6	Pearson Correlation	0,091	.616	.349	0,319	.520	1	0,231	0,079	0,090	0,019	.470	
	Sig. (2-tailed)	0,585	0,000	0,032	0,051	0,001		0,163	0,637	0,591	0,910	0,003	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	
Skor Jawaban Q7	Pearson Correlation	0,055	.570	.482	0,233	.424	0,231	1	0,055	0,187	0,164	.475	
	Sig. (2-tailed)	0,745	0,000	0,002	0,159	0,008	0,163		0,744	0,261	0,324	0,003	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	
Skor Jawaban Q8	Pearson Correlation	.410	0,201	0,233	.378	0,142	0,079	0,055	1	.879	0,144	.711	
	Sig. (2-tailed)	0,011	0,225	0,159	0,019	0,394	0,637	0,744		0,000	0,388	0,000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	
Skor Jawaban Q9	Pearson Correlation	.466	0,291	0,265	0,312	0,036	0,090	0,187	.879	1	0,164	.730	
	Sig. (2-tailed)	0,003	0,077	0,108	0,057	0,828	0,591	0,261	0,000		0,325	0,000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	
Skor Jawaban Q10	Pearson Correlation	-0,045	0,094	0,050	0,170	0,087	0,019	0,164	0,144	0,164	1	0,188	
	Sig. (2-tailed)	0,789	0,576	0,764	0,308	0,603	0,910	0,324	0,388	0,325		0,258	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	
Total Skor	Pearson Correlation	.590	.665	.730	.707	.499	.470	.475	.711	.730	0,188	1	
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,003	0,003	0,000	0,000	0,258		
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	

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

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

Lampiran VIII
Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional (Y) – Uji Ulang

		Correlations									
		Skor Jawaban Q1	Skor Jawaban Q2	Skor Jawaban Q3	Skor Jawaban Q4	Skor Jawaban Q5	Skor Jawaban Q6	Skor Jawaban Q7	Skor Jawaban Q8	Skor Jawaban Q9	Total Skor
Skor Jawaban Q1	Pearson Correlation	1	.048	.402*	.385*	-.130	.091	.055	.410*	.466**	.596**
	Sig. (2-tailed)		.775	.012	.017	.436	.585	.745	.011	.003	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Skor Jawaban Q2	Pearson Correlation	.048	1	.601**	.395*	.741**	.616**	.570**	.201	.291	.666**
	Sig. (2-tailed)	.775		.000	.014	.000	.000	.000	.225	.077	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Skor Jawaban Q3	Pearson Correlation	.402*	.601**	1	.571**	.543**	.349*	.482**	.233	.265	.733**
	Sig. (2-tailed)	.012	.000		.000	.000	.032	.002	.159	.108	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Skor Jawaban Q4	Pearson Correlation	.385*	.395*	.571**	1	.325*	.319	.233	.378*	.312	.705**
	Sig. (2-tailed)	.017	.014	.000		.047	.051	.159	.019	.057	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Skor Jawaban Q5	Pearson Correlation	-.130	.741**	.543**	.325*	1	.520**	.424**	.142	.036	.499**
	Sig. (2-tailed)	.436	.000	.000	.047		.001	.008	.394	.828	.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Skor Jawaban Q6	Pearson Correlation	.091	.616**	.349*	.319	.520**	1	.231	.079	.090	.472**
	Sig. (2-tailed)	.585	.000	.032	.051	.001		.163	.637	.591	.003
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Skor Jawaban Q7	Pearson Correlation	.055	.570**	.482**	.233	.424**	.231	1	.055	.187	.472**
	Sig. (2-tailed)	.745	.000	.002	.159	.008	.163		.744	.261	.003
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Skor Jawaban Q8	Pearson Correlation	.410*	.201	.233	.378*	.142	.079	.055	1	.879**	.710**
	Sig. (2-tailed)	.011	.225	.159	.019	.394	.637	.744		.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Skor Jawaban Q9	Pearson Correlation	.466**	.291	.265	.312	.036	.090	.187	.879**	1	.728**
	Sig. (2-tailed)	.003	.077	.108	.057	.828	.591	.261	.000		.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Total Skor	Pearson Correlation	.596**	.666**	.733**	.705**	.499**	.472**	.472**	.710**	.728**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.003	.003	.000	.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38

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

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

Lampiran IX
Uji Reliabilitas

1. Hasil Uji Reliabilitas Faktor Kepuasan (X)

Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,923	19

2. Hasil Uji Reliabilitas Faktor Komitmen Organisasional (Y)

Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,785	9

Lampiran X**Uji Normalitas*****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test***

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.50089367
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.077
	Negative	-.074
Test Statistic		.077
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.

Lampiran XI
Uji Regresi Linier Sederhana, Koefisien Korelasi, Koefisien Determinan, dan Uji F

Descriptive Statistics

	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>	<i>N</i>
Komitmen Organisasi	4.0584	.43976	38
Kepuasan Kerja	4.0429	.42762	38

Correlations

		Komitmen Organisasi	Kepuasan Kerja
Pearson Correlation	Komitmen Organisasi	1.000	.927
	Kepuasan Kerja	.927	1.000
Sig. (1-tailed)	Komitmen Organisasi	.	.000
	Kepuasan Kerja	.000	.
N	Komitmen Organisasi	38	38
	Kepuasan Kerja	38	38

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.927 ^a	.860	.856	.16702	.860	220.507	1	36	.000

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.151	1	6.151	220.507	.000 ^b
	Residual	1.004	36	.028		
	Total	7.156	37			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja