

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN  
ORGANISASIONAL PEGAWAI NEGERI SIPIL DI PUSKESMAS  
TELAGA ARUM  
KABUPATEN KAYONG UTARA**

**SKRIPSI**

OLEH :

**CITHA HARDIA  
NIM. 141310382**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK  
2021**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN  
ORGANISASIONAL PEGAWAI NEGERI SIPIL DI PUSKESMAS  
TELAGA ARUM  
KABUPATEN KAYONG UTARA**

Penanggung Jawab Yuridis :

**Citha Hardia**

NIM. 141310382

Program Studi : Manajemen  
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Dan Lulus Ujian  
Skripsi / Komprehensif  
Pada Tanggal : 4 Juni 2021

Majelis Penguji :

Pembimbing Utama

Penguji Utama

**Dr. H. Helman Fachri, SE, MM.**

NIDN.1107056101

**Samsuddin, SE, M.Si.**

NIDN.1113117701

Pembimbing Pembantu

Penguji Pembantu

**Sukardi, SE, MM.**

NIDN.1122028201

**Fita Kurniasari, S.M.B., M.A.B.**

NIDN.1104079002

Pontianak, 4 Juni 2021

Disahkan Oleh :

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK**

DEKAN

**Dedi Hariyanto, SE, MM**

NIDN.1113117702

## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb

Alhamdulillah puji dan syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil di Puskesmas Telaga Arum Kabupaten Kayong Utara”**. Skripsi ini dibuat sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk mencapai gelar sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.

Keberhasilan ini tidak akan terwujud tanpa adanya perhatian, dorongan, bimbingan, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Doddy Irawan, S.T., M.Eng selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak.
2. Bapak Dedi Hariyanto, SE, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
3. Ibu Heni Safitri, SE, MM selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
4. Bapak Dr. H. Helman Fachri, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Pertama yang bersedia memberikan petunjuk dan pengarahan dalam penulisan skripsi ini.
5. Bapak Sukardi, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan masukan-masukan yang berharga dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.

6. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Muhammadiyah Pontianak yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama di bangku kuliah.
7. Seluruh staf akademik dan tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
8. Pimpinan beserta Pegawai Puskesmas Telaga Arum Kabupaten Kayong Utara yang telah banyak membantu penulis dalam menyediakan data dan informasi yang dibutuhkan selama penelitian.
9. Kedua orang tua tercinta Ayahanda Hariadi, S.H dan Ibunda Diah Sugiarti yang telah membesarkan penulis dan berkorban baik materi maupun doa dan juga memberikan perhatian serta semangat sampai selesainya penulisan skripsi ini.

Penulis sebagai makhluk ciptaan-Nya yang tidak luput dari kesalahan dan kekhilafan menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan, karena itu penulis mengharapkan saran dan kritikan yang bersifat membangun bagi skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat menambah pengetahuan dan bermanfaat bagi kita semua.

Pontianak, 4 Juni 2021

Penulis

Citha Hardia

NIM. 141310382

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada Pegawai Negeri Sipil di Puskesmas Telaga Arum Kabupaten Kayong Utara. Jenis penelitian menggunakan metode Asosiatif, teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh. Populasinya ada 40 orang dengan pengambilan sampling menggunakan sampling jenuh. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana, koefisien korelasi (R), koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji kelayakan model (Uji F).

Dari hasil penelitian diketahui bahwa persamaan regresinya  $Y = 1,146 + 0,252 X$ . Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,558 yang artinya bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Telaga Arum Kabupaten Kayong Utara adalah sedang. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh dalam penelitian ini adalah 0,3311 yang artinya bahwa kontribusi variabel kepuasan kerja dalam mempengaruhi naik turunnya variabel komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Telaga Arum Kabupaten Kayong Utara sebesar 33,11%, dan sisanya sebesar 66,89%, dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai F hitung sebesar 17,139 lebih besar dari F tabel sebesar 4,11 artinya model regresi linier dapat digunakan untuk memprediksi nilai komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja di Puskesmas Telaga Arum Kabupaten Kayong Utara.

**Kata Kunci:** Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil di Puskesmas Telaga Arum Kabupaten Kayong Utara.

## ABSTRACT

This study aims to determine the effect of job satisfaction on organizational commitment to civil servants at the Telaga Arum Health Center, Kayong Utara Regency. This type of research uses the associative method, the sampling technique used in this study is the saturated sampling method. The population is 40 people with sampling using saturated sampling. Analysis of the data used in this study is simple linear regression, correlation coefficient (R), coefficient of determination (R<sup>2</sup>), model feasibility test (F test).

From the results of the study, it is known that the regression equation is  $Y = 1.146 + 0.252 X$ . The correlation coefficient (R) is 0.558, which means that the relationship between job satisfaction and organizational commitment of Civil Servants at Telaga Arum Health Center, Kayong Utara Regency is moderate. The value of the coefficient of determination (R<sup>2</sup>) obtained in this study is 0.3311, which means that the contribution of the job satisfaction variable in influencing the ups and downs of the variable organizational commitment of Civil Servants at the Telaga Arum Health Center, North Kayong Regency, is 33.11%, and the rest is 66.89. %, influenced by other variables not examined in this study. The calculated F value of 17.139 is greater than the F table of 4.11, meaning that the linear regression model can be used to predict the value of the organizational commitment of Civil Servants which is influenced by job satisfaction at the Telaga Arum Health Center, Kayong Utara Regency.

**Keywords:** Job Satisfaction, Organizational Commitment of Civil Servants at Telaga Arum Health Center, Kayong Utara Regency.

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
ABSTRAK .....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR .....	viii
DAFTAR LAMPIRAN .....	ix
BAB I    PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang .....	1
B. Permasalahan.....	10
C. Pembatasan Masalah .....	10
D. Tujuan Penelitian .....	10
E. Manfaat Penelitian .....	11
F. Kerangka Pemikiran.....	11
G. Metode Pemikiran .....	14
1. Jenis Penelitian.....	14
2. Teknik Pengumpulan Data.....	14
3. Populasi dan Sampel .....	15
4. Variabel Penelitian .....	16
5. Skala Pengukuran Variabel .....	17
6. Teknik Analisis Data.....	17
BAB II   LANDASAN TEORI	
A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	22
B. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	22
C. Kepuasan Kerja .....	24
1. Pengertian Kepuasan Kerja .....	24
2. Upaya Meningkatkan Kepuasan Kerja.....	24
3. Dimensi Kepuasan Kerja.....	25

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	25
D. Komitmen Organisasional.....	26
1. Pengertian Komitmen Organisasional.....	26
2. Cara Untuk Membangun Komitmen Organisasional.....	26
3. Komponen Komitmen Organisasional .....	27
4. Dampak Komitmen Organisasional .....	27
BAB III	GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN
A. Sejarah Puskesmas Telaga Arum Kabupaten Kayong Utara	28
B. Visi dan Misi Puskesmas Telaga Arum Kabupaten Kayong Utara.....	29
C. Struktur Organisasi Puskesmas Telaga Arum Kabupaten Kayong Utara .....	30
D. Jam Kerja Puskesmas Telaga Arum Kabupaten Kayong Utara.....	37
E. Gaji dan Tunjangan Pegawai Negeri Sipil di Puskesmas Telaga Arum Kabupaten Kayong Utara.....	37
BAB IV	ANALISIS DAN PEMBAHASAN
A. Karakteristik Responden .....	38
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	38
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	38
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	39
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian.....	39
5. Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan .....	40
6. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	40
7. Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan Per Bulan .....	41
8. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	41



9. Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan.....	42
B. Teknik Analisis Data.....	42
1. Uji Instrumen.....	42
a. Uji Validitas .....	42
b. Uji Reliabilitas .....	44
2. Uji Normalitas .....	45
3. Analisis Regresi Linier Sederhana .....	45
4. Analisis Koefisien Korelasi Sederhana (R).....	46
5. Analisis Koefisien Korelasi Determinasi ( $R^2$ ).....	47
6. Uji Kelayakan Model Regresi (Uji F) .....	47
 BAB V    PENUTUP	
A. Kesimpulan .....	49
B. Saran.....	50
 DAFTAR PUSTAKA .....	52

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Tempat Layanan Kesehatan di Kabupaten Kayong Utara Tahun 2021 .....	2
Tabel 1.2	Jenis-jenis Pelayanan Puskesmas .....	3
Tabel 1.3	Jumlah Kunjungan Pasien Tahun 2018-2020.....	4
Tabel 1.4	Jumlah Pegawai Negeri Sipil Menurut Bidang .....	5
Tabel 1.5	Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil Tahun 2018-2020 .....	6
Tabel 1.6	Daftar Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil Tahun 2018-2020.....	7
Tabel 1.7	Jumlah Sanksi Berdasarkan Jenis Pelanggaran Tahun 2018-2020 .....	7
Tabel 1.8	Nilai Rata-rata Prestasi Kerja Tahun 2018-2020.....	9
Tabel 1.9	Alternatif Jawaban Responden .....	17
Tabel 1.10	Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi.....	20
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	38
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	39
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	39
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian .....	39
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan/Ruang Kerja ...	40
Tabel 4.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	41
Tabel 4.7	Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan Per Bulan ....	41
Tabel 4.8	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	42
Tabel 4.9	Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan .....	42
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X) .....	43
Tabel 4.11	Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional (Y).....	44
Tabel 4.12	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y .....	44
Tabel 4.13	Hasil Uji Normalitas .....	45
Tabel 4.14	Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana .....	46
Tabel 4.15	Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi ( $R^2$ ) .....	47
Tabel 4.16	Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F) .....	48

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Kerangka Pemikiran.....	13
Gambar 3.1	Struktur Organisasi.....	31

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Kuesioner .....	53
Lampiran 2.	Tabulasi Kuesioner Kepuasan Kerja (X) .....	58
Lampiran 3.	Tabulasi Kuesioner Komitmen Organisasional (Y).....	60
Lampiran 4.	Rekapitulasi Hasil Kepuasan Kerja (X) .....	62
Lampiran 5.	Rekapitulasi Hasil Komitmen Organisasional (Y).....	66
Lampiran 6.	Tabel Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X) .....	68
Lampiran 7.	Tabel Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasional (Y).....	69
Lampiran 8.	Tabel Hasil Regresi Linier Sederhana, Koefisien Korelasi, Koefisien Determinasi dan Uji Kelayakan Model .....	70

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Di era globalisasi sekarang ini, dinamika kehidupan dunia usaha semakin keras dan ketat termasuk di bidang pelayanan kesehatan dalam hal ini puskesmas dengan makin tinggi tingkat pendidikan dan keadaan sosial ekonomi masyarakat, maka kebutuhan dan tuntutan masyarakat akan kesehatan tampak makin meningkat pula. Untuk dapat memenuhi kebutuhan dan tuntutan tersebut, tidak ada upaya lain yang dilakukan, kecuali menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang sebaik-baiknya.

Terwujudnya keadaan sehat adalah kehendak semua pihak, tidak hanya oleh orang per orang tetapi juga oleh keluarga, kelompok, dan bahkan masyarakat. Dalam rangka mewujudkan status kesehatan masyarakat yang optimal, maka berbagai upaya harus dilaksanakan, salah satunya ialah menyelenggarakan pelayanan kesehatan untuk masyarakat di tingkat dasar. Di Indonesia pelayanan kesehatan untuk masyarakat di tingkat dasar dilakukan melalui Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) yang merupakan unit organisasi fungsional Dinas Kesehatan Kabupaten/Kotamadya. Puskesmas diberi tanggung jawab sebagai pengelola kesehatan bagi masyarakat tiap wilayah kecamatan dari kabupaten/kotamadya.

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) adalah suatu organisasi kesehatan fungsional yang merupakan pusat pengembangan kesehatan masyarakat yang juga membina peran serta masyarakat di samping

memberikan pelayanan secara menyeluruh dan terpadu kepada masyarakat di wilayah kerjanya dalam bentuk kegiatan pokok.

Di Kabupaten Kayong Utara terdapat beberapa pelayanan kesehatan, salah satunya yaitu pelayanan Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas). Untuk meningkatkan kualitas kesehatan masyarakat secara menyeluruh, pemerintah menyelenggarakan Pusat Kesehatan Masyarakat di setiap wilayah Kabupaten Kayong Utara.

Di bawah ini adalah data tempat layanan kesehatan di wilayah Kabupaten Kayong Utara:

**Tabel 1.1**  
**Dinas Kesehatan Kabupaten Kayong Utara**  
**Tempat Layanan Kesehatan di Kabupaten Kayong Utara**  
**Tahun 2021**

No	Nama Puskesmas	Alamat	Jenis
1	RSUD Sultan Muhammad Jamaludin I	Jl. Harapan Mulia, Kec. Sukadana	Rawat Inap
2	Puskesmas Sukadana	Jl. Bayangkara, Kec. Sukadana	Rawat Inap
3	Puskesmas Siduk	Ds. Siduk Simpang Tiga, Kec. Sukadana	Non Rawat Inap
4	Puskesmas Teluk Melano	Jl. Merdeka Ds. Teluk Melano, Kec. Simpang Hilir	Rawat Inap
5	Puskesmas Matan Jaya	Dsn. Jelutung Ds. Matan Jaya, Kec. Simpang Hilir	Non Rawat Inap
6	Puskesmas Teluk Batang	Jl. A. Yani Ds. Teluk Batang, Kec. Teluk Batang	Rawat Inap
7	Puskesmas Sungai Paduan	Jl. Desa Sungai Paduan, Kec. Teluk Batang	Rawat Inap
<b>8</b>	<b>Puskesmas Telaga Arum</b>	<b>Jl. Imam Bonjol Ds. Telaga Arum, Kec. Seponti</b>	<b>Rawat Inap</b>
9	Puskesmas Tanjung Satai	Ds. Tanjung Satai, Kec. Pulau Maya Karimata	Rawat Inap
10	Puskesmas Pelapis	Ds. Pelapis, Kec. Pulau Maya Karimata	Non Rawat Inap

Sumber: Dinas Kesehatan Kabupaten Kayong Utara, 2021

Puskesmas di Kabupaten Kayong Utara yang berjumlah 9 Puskesmas harus menerapkan pelayanan dengan memberikan senyum, salam, sapa, sopan, dan santun (5 S) kepada setiap pasien yang datang, memberikan pelayanan pemeriksaan yang baik pada setiap pasien sehingga memberikan kesan yang akrab dan nyaman serta tidak menimbulkan kekhawatiran bagi pasien.

Puskesmas Telaga Arum memiliki beberapa jenis pelayanan. Berikut ini adalah jenis-jenis pelayanan yang ada di Puskesmas Telaga Arum Kabupaten Kayong Utara:

**Tabel 1.2**  
**Puskesmas Telaga Arum Kabupaten Kayong Utara**  
**Jenis-jenis Pelayanan Puskesmas**

No	Jenis Pelayanan
1	Pemeriksaan Umum
2	Pemeriksaan Kesehatan Gigi dan Mulut
3	KIA / KB
4	Konseling Gizi
5	Rawat Inap
6	UGD 24 Jam
7	Pemeriksaan Laboratorium
8	Pengambilan Obat Resep (Farmasi)
9	Keperluan Administrasi (Tata Usaha)
10	Imunisasi dan Pemantauan Pertumbuhan dan Perkembangan Anak
11	Pengobatan dan Terapi TB
12	Konsultasi Sanitarian
13	Konsultasi Gizi
14	Laboratorium

Sumber: Puskesmas Telaga Arum Kabupaten Kayong Utara, 2021

Selanjutnya jumlah kunjungan pasien di Puskesmas Telaga Arum Kabupaten Kayong Utara Tahun 2018-2020 dapat dilihat pada tabel 1.3 berikut:

**Tabel 1.3**  
**Puskesmas Telaga Arum Kabupaten Kayong Utara**  
**Jumlah Kunjungan Pasien**  
**Tahun 2018-2020**

<b>Tahun</b>	<b>Rawat Jalan</b>	<b>Rawat Inap</b>	<b>Jumlah</b>
2018	11.813	261	12.074
2019	12.672	295	12.967
2020	8.794	160	8.954

Sumber: Puskesmas Telaga Arum Kabupaten Kayong Utara, 2021

Pada Tabel 1.3 dapat diketahui bahwa jumlah kunjungan pada Puskesmas Telaga Arum Kabupaten Kayong terjadi kenaikan jumlah kunjungan pasien pada tahun 2019 sebesar 7,39%, kemudian pada tahun 2020 mengalami penurunan sebesar 30,9%.

Puskesmas Telaga Arum Kabupaten Kayong Utara mempunyai Pegawai Negeri Sipil sebanyak 40 orang dan Non Pegawai Negeri Sipil sebanyak 13 orang yang terbagi ke dalam beberapa bidang yang dapat dilihat pada tabel 1.4 berikut:

**Tabel 1.4**  
**Puskesmas Telaga Arum Kabupaten Kayong Utara**  
**Jumlah Pegawai Negeri Sipil Menurut Bidang**

<b>No</b>	<b>Bidang</b>	<b>PNS</b>	<b>Non PNS</b>
1	Kepala Puskesmas	1	-
2	Bidang Tata Usaha	5	-
3	Bidang Upaya Kesehatan Masyarakat Esensial	13	-
4	Bidang Upaya Kesehatan Masyarakat Pengembang	4	-
5	Bidang Upaya Kesehatan Perseorangan Kefarmasian dan Laboratorium	8	-
6	Bidang Jaringan Pelayanan Puskesmas dan Jejaring Fasilitas Kesehatan	5	-
7	Fungsional Umum	4	8
8	Petugas Keamanan	-	2
9	Petugas Loker	-	2
10	Supir <i>Ambulance</i>	-	1
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>13</b>

Sumber: Puskesmas Telaga Arum Kabupaten Kayong Utara, 2021



Tabel 1.4 menunjukkan bahwa pegawai Puskesmas Telaga Arum yang paling banyak bekerja pada bidang UKM Esensial yaitu sebanyak 32,5% dan supir ambulans paling sedikit yaitu 1,88%.

Di Puskesmas Telaga Arum Kabupaten Kayong Utara menggunakan sistem presensi dengan *fingerprint* setiap hari Senin-Jumat sebanyak 2 (dua) kali dalam sehari yaitu pada saat masuk kerja pukul 07.30 WIB, istirahat pukul 11.30 WIB dan pulang kerja pukul 16.00 WIB.

Tingkat absensi Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Telaga Arum Kabupaten Kayong Utara dapat dilihat pada tabel 1.5 berikut:

**Tabel 1.5**  
**Puskesmas Telaga Arum Kabupaten Kayong Utara**  
**Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil**  
**Tahun 2018-2020**

Tahun	Hari Kerja	Jumlah Pegawai	HKxJP	Absensi			Jumlah Absensi	Tingkat Absensi %
				Sakit	Izin	Alpa		
2018	265	40	10.600	103	74	6	183	1,72
2019	268	40	10.720	56	63	3	122	1,13
2020	265	40	10.600	31	48	2	81	0,76

Sumber: Puskesmas Telaga Arum Kabupaten Kayong Utara, 2021

Tingkat absensi 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 (2019:51)

Pada Tabel 1.5 dapat diketahui bahwa penurunan ketidakhadiran Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Telaga Arum Kabupaten Kayong Utara dimana tingkat absensi pegawai tahun 2019 mengalami kenaikan sebesar 34,3% dan kemudian menurun sebesar 32,7% tahun 2020.

Menurut Priansa (2018:295): “Teori tentang ketidakhadiran mengatakan bahwa kepuasan kerja memainkan peranan penting dalam pengambilan keputusan pegawai untuk tidak masuk kerja. Semakin rendah kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya, maka semakin sering pula mereka tidak hadir atau datang terlambat pada pekerjaannya tanpa alasan yang jelas. Pegawai yang menyukai pekerjaannya akan lebih bersemangat untuk datang ke tempat kerjanya dan melakukan pekerjaannya.”

Berikut ini dapat dilihat mengenai jumlah pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil di Puskesmas Telaga Arum Kabupaten Kayong Utara Tahun 2018-2020 dapat dilihat pada tabel 1.6 berikut:

**Tabel 1.6**  
**Puskesmas Telaga Arum Kabupaten Kayong Utara**  
**Daftar Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil**  
**Tahun 2018-2020**

No.	Tahun	Terlambat	Pulang Cepat	Jumlah
1	2018	134	25	159
2	2019	96	25	121
3	2020	92	23	115

Sumber: Puskesmas Telaga Arum Kabupaten Kayong Utara, 2021

Tabel 1.6 Menunjukkan jumlah pelanggaran kedisiplinan seperti datang terlambat dan pulang cepat dari jadwal yang ditentukan. Dari data diatas biasa kita lihat masih banyak pegawai yang terlambat hadir dan pulang cepat. Pada tahun 2019 mengalami kenaikan sebesar 23,8%. Kemudian menurun pada tahun 2020 sebesar 4,9%.

Berikut ini data daftar pelanggaran kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di Puskesmas Telaga Arum Kabupaten Kayong Utara pada tahun 2018-2020 dapat dilihat pada tabel 1.7 berikut:

**Tabel 1.7**  
**Puskesmas Telaga Arum Kabupaten Kayong Utara**  
**Jumlah Sanksi Berdasarkan Jenis Pelanggaran**  
**Tahun 2018-2020**

No	Jenis Pelanggaran	Jenis Sanksi	2018	2019	2020
1	Pelanggaran Ringan a. Tidak masuk tanpa keterangan 5 hari kerja	Sanksi Ringan a. Teguran lisan	6	5	4
2	Pelanggaran Sedang a. Tidak masuk tanpa keterangan 16 hari kerja	Sanksi Sedang a. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) Tahun	2	1	1
3	Pelanggaran Berat a. Tidak masuk kerja tanpa keterangan 31 hari kerja	Sanksi Berat a. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) Tahun	0	0	0
Naik/Turun			-	25%	16,6%

Sumber: Puskesmas Telaga Arum Kabupaten Kayong Utara, 2021

Pada Tabel 1.7 dapat diketahui bahwa jumlah sanksi pelanggaran disiplin Puskesmas Telaga Arum Kabupaten Kayong Utara pada Tahun 2019 meningkat sebesar 25%, sedangkan pada Tahun 2020 menurun sebesar 16,6%.

Pelanggaran disiplin kerja pada Tabel 1.7 merujuk pada Peraturan Bupati Kayong Utara Nomor 18 Tahun 2018 tanggal 12 Februari 2018 tentang Tata Cara Penjatuhan Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kayong Utara.

1. Jenis Hukuman Disiplin ringan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf a terdiri atas:
  - a. Teguran lisan;
  - b. Teguran tertulis; dan
  - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.
2. Jenis Hukuman Disiplin sedang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf b terdiri atas:
  - a. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
  - b. Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; dan
  - c. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.
3. Jenis Hukuman Disiplin berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf c terdiri atas:
  - a. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
  - b. Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
  - c. Pembebasan dari jabatan;
  - d. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
  - e. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

Selanjutnya nilai rata-rata penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Puskesmas Telaga Arum Kabupaten Kayong Utara Tahun 2018-2020 dapat dilihat pada tabel 1.8 berikut:

**Tabel 1.8**  
**Puskesmas Telaga Arum Kabupaten Kayong Utara**  
**Nilai Rata-Rata Prestasi Kerja**  
**Tahun 2018-2020**

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Rata-rata Prestasi Kerja	Naik/Turun (%)
1	2018	40	74,50	-
2	2019	40	78,00	4,69
3	2020	40	80,00	2,56

Sumber: Puskesmas Telaga Arum Kabupaten Kayong Utara, 2021

Pada Tabel 1.8 dapat diketahui bahwa nilai rata-rata prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Telaga Arum Kabupaten Kayong Utara pada tahun 2019 mengalami kenaikan sebesar 4,69% kemudian Tahun 2020 mengalami penurunan sebesar 2,56%. Penurunan kinerja Pegawai Negeri Sipil di atas merupakan suatu indikasi yang menunjukkan adanya ketidakpuasan kerja Pegawai Negeri Sipil.

Hasil wawancara bersama Kasubbag Tata Usaha ternyata fenomena yang masih sering terjadi adalah masalah kedisiplinan pada pegawai seperti kehadiran, datang terlambat, pulang cepat dari waktu yang telah ditentukan dan ada beberapa keluhan pasien seperti keterlambatan petugas, kursi pelayanan yang kurang, perawat kurang ramah dan toilet yang kurang bersih. Berdasarkan uraian yang telah paparkan di atas, maka penulis ingin meneliti mengenai kepuasan dan komitmen organisasional yang dituangkan dalam skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil di Puskesmas Telaga Arum Kabupaten Kayong Utara”**.

## **B. Permasalahan**

Sehubungan dengan latar belakang penelitian yang dikemukakan maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah: apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil pada Puskesmas Telaga Arum Kabupaten Kayong Utara?.

## **C. Pembatasan Masalah**

Agar pembahasan ini sesuai dengan permasalahan dan tujuan penelitian, maka penulis membatasi hal-hal sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja dibatasi pada:
  - a. Upah
  - b. Pekerjaan
  - c. Kesempatan Promosi
  - d. Penyelia
  - e. Rekan Sekerja
2. Komitmen organisasional dibatasi pada:
  - a. Faktor Logis
  - b. Faktor Lingkungan
  - c. Faktor Harapan
  - d. Faktor Ikatan Emosional

## **D. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil pada Puskesmas Telaga Arum Kabupaten Kayong Utara.

## **E. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan mengenai manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai kepuasan dan komitmen organisasional pegawai.

### 2. Bagi Puskesmas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai pertimbangan bagi Puskesmas Telaga Arum untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil.

### 3. Bagi Almamater

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi tambahan koleksi perpustakaan dan menambah pengetahuan bagi penelitian selanjutnya.

## **F. Kerangka Pemikiran**

Menurut Robbins (2003) dalam Wibowo (2017:415): “kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.

Dimensi kepuasan kerja menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly (1993) dalam Edison, dkk (2017:213):

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.

Ivancevich, Konopaske dan Matteson (2008) dalam Priansa (2018:233) menyatakan bahwa: “Komitmen organisasional merupakan suatu rasa identifikasi, keterlibatan dan perasaan yang diekspresikan oleh pegawai terhadap organisasinya”.

Menurut Edison, dkk (2017:221), 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.

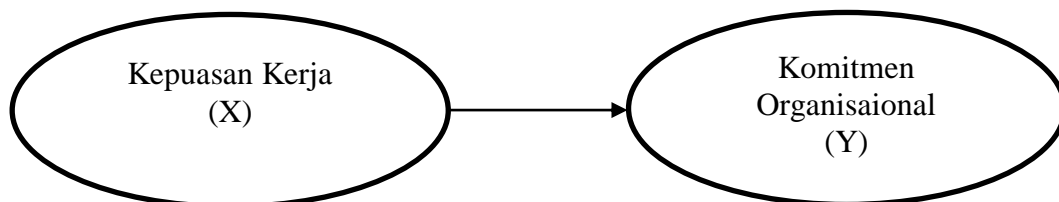
Penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional yang dilakukan oleh Sutanto dan Gunawan (2013) dengan judul “Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan *Turnover Intentions*”, hasil penelitian didapatkan bahwa Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap *Turnover Intentions* karyawan. Selain itu, variabel bebas menunjukkan arah negatif terhadap variabel terikat yang artinya bila Kepuasan Kerja atau Komitmen Organisasional naik akan berpengaruh terhadap penurunan *Turnover Intentions*, begitu pula sebaliknya.



Penelitian lainnya dilakukan oleh Puspitawati dan Riana (2014) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kualitas Layanan”, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional maupun kualitas layanan sementara komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kualitas layanan. Implikasi penelitian menunjukkan bahwa kesesuaian antara beban kerja dan gaji sangat penting diperhatikan demi menjaga komitmen organisasional, di sisi lain, kepuasan kerja akan meningkatkan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan dan kesediaan karyawan untuk memberikan kualitas layanan terbaik.

Kerangka pemikiran menggambarkan hubungan dari variabel bebas, dalam hal ini adalah Kepuasan (X) terhadap variabel terikat yaitu Komitmen Organisasional (Y). Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu di atas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dijelaskan pada Gambar 1.1 sebagai berikut:

**Gambar 1.1**  
**Kerangka Pemikiran**



## **G. Metode Penelitian**

### 1. Jenis Penelitian

Jenis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif atau hubungan. Menurut Siregar (2018:15): “penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel kepuasan terhadap komitmen organisasional.

### 2. Teknik Pengumpulan Data

#### a. Data Primer

Menurut Siregar (2018:37): “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 wawancara dan kuesioner.

#### 1) Wawancara

Menurut Sugiyono (2017:137): “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”. Dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara dengan Kasubbag Tata Usaha Puskesmas Telaga Arum Kabupaten Kayong Utara.

## 2) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017:142): “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Kuesioner diberikan kepada seluruh Pegawai Negeri Sipil di Puskesmas Telaga Arum Kabupaten Kayong Utara.

### b. Data Sekunder

Menurut Siregar (2018:37): “Data Sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya”. Data sekunder dalam penelitian ini antara lain adalah jumlah pegawai, jumlah sanksi, jumlah absensi pegawai, nilai rata-rata prestasi kerja, jumlah kunjungan pasien serta jumlah keluhan pasien di Puskesmas Telaga Arum Kabupaten Kayong Utara.

## 3. Populasi dan Sampel

### a. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80): “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di Puskesmas Telaga Arum Kabupaten Kayong Utara yang berjumlah 40 orang pada Tahun 2021.

#### b. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81): “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”. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *sampling* jenuh. Menurut Sugiyono (2017:85): “*Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di Puskesmas Telaga Arum Kabupaten Kayong Utara yang berjumlah 40 orang pada tahun 2021.

#### 4. Variabel Penelitian

Menurut Hatch dan Farhady (1981) dalam Sugiyono (2017:38): “Variabel penelitian pada dasarnya adalah sebagai atribut seseorang atau obyek, yang mempunyai variasi antara satu orang dengan yang lain atau satu obyek dengan obyek yang lain”. Dalam penelitian ini digunakan dua jenis variabel, yaitu:

##### a. Variabel Bebas (*independent variable*)

Menurut Sugiyono (2017:39): “Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (X).

b. Variabel Terikat (*dependent variable*)

Menurut Sugiyono (2017:39): “Variabel terikat merupakan variable yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasional (Y).

5. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Sugiyono (2017:93): “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Alternatif jawaban responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1.9 berikut:

**Tabel 1.9**  
**Alternatif Jawaban Responden**

No	Alternatif Jawaban	Kode	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. Teknik Analisis Data

a. Uji Instrumen

Menurut Siregar (2018:75): “Instrumen penelitian adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, mengolah dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dilakukan dengan pola ukur yang sama”. Uji instrumen dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas.

### 1) Uji Validitas

Menurut Siregar (2018:75): “Validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur”. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment*.

Menurut Siregar (2017:77) instrumen penelitian dikatakan valid, bila:

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

### 2) Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2018:87): “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 (2018:90): “Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas ( $r_{11}$ )  $> 0,6$ ”.

### b. Uji Normalitas

Menurut Siregar (2018:153): “Tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak”. Teknik yang digunakan dalam uji normalitas dalam penelitian ini adalah Kolmogorov Smirnov. Apabila nilai  $Sig < 0,05$  maka data dinyatakan berdistribusi secara tidak normal,

sebaliknya, apabila nilai  $\text{sig} > 0,05$  maka data dinyatakan berdistribusi normal.

c. Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Siregar (2018:379): “Regresi linier sederhana digunakan hanya untuk satu variabel bebas (*independent*) dan satu variabel tak bebas (*dependent*). Sedangkan regresi linier berganda digunakan untuk satu variabel tak bebas (*dependent*) dan dua atau lebih variabel bebas (*independent*)”.

$$Y = a + b \cdot X$$

Sumber: Siregar (2018: 379)

Keterangan:

Y = Komitmen Organisasional

X = Kepuasan Kerja

a dan b = Konstanta

d. Koefisien Korelasi

Menurut Siregar (2018:337): “Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga dapat menentukan arah hubungan dari kedua variabel”. Analisis koefisien korelasi (R) dalam penelitian ini untuk mengetahui kekuatan hubungan antara Kepuasan Kerja (X) dan Komitmen Organisasional (Y) Pegawai Negeri Sipil di Puskesmas Telaga Arum Kabupaten Kayong Utara

Untuk memberi interpretasi mengenai koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel 1.10 berikut:

**Tabel 1.10**  
**Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi**

No	Interval Koefisien	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: Sugiyono (2017: 184)

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 variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat)”.

Rumus:  $KD = (R^2) \times 100\%$

Sumber: Siregar (2018:338)

Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil di Puskesmas Telaga Arum Kabupaten Kayong Utara.

f. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji kelayakan model digunakan untuk mengetahui apakah model regresi linier dapat digunakan untuk memprediksi komitmen yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Sedangkan hipotesis untuk uji ini adalah sebagai berikut:



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

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

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

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

atau

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

Jika nilai signifikan  $\leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat diambil kesimpulan yaitu:

1. Responden dalam penelitian ini sebagian besar berusia 31-38 tahun, berjenis kelamin Perempuan, berpendidikan terakhir Diploma (DIII), bekerja di Bagian UKM Esensial, Golongan III/b, memiliki masa kerja antara 5-7 tahun, berpenghasilan per bulan antara Rp 3.000.000,00 – Rp 3.999.999,00, sudah kawin dan memiliki jumlah tanggungan 3 orang.
2. Persamaan regresi yang diperoleh adalah  $Y = 1,146 + 0,252 X$  artinya jika Kepuasan Kerja (X) bernilai 0 (nol), maka Komitmen Organisasional (Y) nilainya 1,146 Sedangkan koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja (X) sebesar 0,252 artinya jika nilai Kepuasan Kerja (X) meningkat sebesar 1 (satu) satuan, maka nilai Komitmen Organisasional (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,252 satuan.
3. Hasil analisis koefisien korelasi (R) yang di peroleh dari hasil pengolahan data adalah sebesar 0,558, yang artinya bahwa variabel kepuasan dan komitmen organisasional Puskesmas Telaga Arum Kabupaten Kayong Utara memiliki hubungan yang sedang. Semakin besar nilai variabel kepuasan dan komitmen organisasional juga akan meningkat, karena koefisien korelasi bernilai positif.

4. Hasil dari analisis koefisien determinasi bisa dilihat pada Tabel 4.15, di mana nilai koefisien determinasi sebesar 0,3311. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memberikan kontribusi terhadap komitmen organisasional pegawai sebesar 33,11%, sedangkan sisanya sebesar 66,89%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
5. Hasil uji kelayakan regresi (uji F) yang dilakukan pada penelitian ini menunjukkan nilai F hitung sebesar sebesar 17,139 dengan taraf signifikan sebesar 0,00 sedangkan F tabel sebesar 4,11 dengan taraf signifikan sebesar 0,05 (5%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , yaitu  $17,139 > 4,11$  dan nilai signifikan  $0,00 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya model Regresi linier dapat digunakan untuk memprediksi nilai komitmen organisasional yang dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja pada Puskesmas Telaga Arum Kabupaten Kayong Utara.

## **B. Saran**

Dari kesimpulan di atas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai masukan Puskesmas Telaga Arum Kabupaten Kayong Utara sebagai berikut:

1. Pegawai lebih disiplin dalam mengikuti aturan jam masuk dan pulang kerja, sehingga tidak ada lagi Pegawai yang datang terlambat dan tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan sehingga bisa meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

2. Pimpinan sebaiknya memberikan penghargaan bagi yang mampu menjalankan tugasnya dengan baik, sehingga pegawai lebih merasa puas dengan hasil kerja yang dimiliki.
3. Pimpinan lebih memperhatikan kepuasan kerja dan ketidakpuasan Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Telaga Arum Kabupaten Kayong Utara, sehingga dengan demikian penurunan nilai kinerja tidak terjadi lagi karena adanya tingkat ketidakpuasan yang dialami Pegawai Negeri Sipil.

## Daftar Pustaka

- Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kesatu. Alfabeta, Bandung.
- Hamali, Arif Yusuf, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Puspitawati, Ni Made Dewi dan I Gede Riana. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kualitas Layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol.8 (1), 68-80.
- Siregar, Syofian. 2018. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sutanto, Eddy M., dan Carin Gunawan. 2013. Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan *Turnover Intensions*. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, Vol. 4, 76-88.
- Wibowo. 2016 *Manajemen Kinerja*. Cetakan Kelima. RajaGrafindo Persada, Depok

**Lampiran 1****KUESIONER****PENGARUH KEPUASAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL  
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI PUSKESMAS TELAGA ARUM  
KABUPATEN KAYONG UTARA**

Sehubungan dengan penyelesaian penulisan skripsi, maka dengan hormat saya:

Nama : Citha Hardia

NIM : 141310382

Program Studi : Manajemen (S1)

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Universitas : Muhammadiyah Pontianak

Memohon kesediaan saudara/i untuk mengisi kuesioner (daftar pertanyaan) yang saya ajukan ini secara jujur dan terbuka.

Daftar pertanyaan saya ajukan semata-mata untuk keperluan penelitian sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan jenjang strata satu (S1) pada program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka kebenaran dan kelengkapan jawaban yang saudara/i berikan membantu penulis, dan selanjutnya menjadi masukan yang bermanfaat bagi hasil penelitian yang penulis lakukan. Atas partisipasi saudara/i dalam mengisi daftar pertanyaan atau kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Citha Hardia

**A. Petunjuk Pengisian**

1. Isilah data Saudara/i pada bagian data responden sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.
2. Isilah jawaban atas setiap pertanyaan yang disediakan dengan memberikan tanda centang (  $\surd$  ) pada kolom yang telah disediakan dengan baik dan benar sesuai dengan kondisi yang Saudara/i rasakan.
3. Pilihlah jawaban atas pertanyaan yang diajukan terdiri dari :
  - a. SS : Sangat Setuju
  - b. S : Setuju
  - c. KS : Kurang Setuju
  - d. TS : Tidak Setuju
  - e. STS : Sangat Tidak Setuju
4. Atas kesediaan dan bantuan dalam menjawab kuesioner saya ucapkan terima kasih.

**B. Identitas Responden**

1. Nama Responden :
2. No Hp :
3. Usia :
4. Jenis Kelamin :
5. Pendidikan Terakhir :
6. Bagian :
7. Golongan :
8. Masa Kerja :
9. Penghasilan per bulan :
10. Status Perkawinan :
11. Jumlah Tanggungan :

### C. Daftar Pernyataan

No	Kepuasan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Upah</b>						
1	Gaji yang diterima sudah layak dan saya merasa puas					
2	Selain gaji, saya menerima tunjangan-tunjangan lainnya					
<b>Pekerjaan</b>						
3	Saya diberi tanggung jawab dan kepercayaan terhadap pekerjaan dan saya merasa puas					
4	Pekerjaan yang saya lakukan sangat menyenangkan					
5	Pekerjaan yang saya lakukan sangat menarik					
6	Saya diberi kesempatan seluas-luasnya untuk belajar, ini sangat menyenangkan					
<b>Kesempatan Promosi</b>						
7	Saya memiliki peluang yang sama dengan karyawan yang lain untuk meraih posisi yang lebih baik					
8	Saya puas atas sistem promosi yang ada karena dilakukan secara transparan dan berdasarkan prestasi (bukan kedekatan semata)					
<b>Penyelia</b>						
9	Penyelia selalu membantu saya apabila mendapat kesulitan dalam pekerjaan					
10	Penyelia menunjukkan perhatian kepada saya					
11	Penyelia selalu memberi nasihat kepada saya					
12	Penyelia memuji saya apabila mencapai hasil yang baik					
<b>Rekan Sekerja</b>						
13	Rekan kerja saya sangat menyenangkan					



14	Rekan kerja saya bertanggung jawab atas pekerjaannya					
15	Rekan kerja saya dapat diteladani					
16	Rekan kerja saya cukup cerdas					
17	Rekan kerja saya sangat membantu dalam bekerja					
18	Rekan sekerja saya selalu mendorong saya dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga saya merasa puas					

No	Komitmen Organisasional	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Faktor Logis</b>						
1	Kompensasi yang saya terima sudah layak, sehingga saya akan tetap bertahan di instansi ini					
2	Saya tidak akan pindah ke tempat lain karena kompetensi saya sudah sesuai dengan pekerjaan saya saat ini					
3	Saya merasakan bahwa tempat bekerja saat ini sudah baik dan nyaman sehingga saya betah dan sulit pindah ke tempat lain					
<b>Faktor Lingkungan</b>						
4	Pimpinan sangat menyenangkan sehingga saya betah dan sulit pindah ke tempat lain					
5	Sesama pegawai sangat menyenangkan sehingga saya betah dan sulit pindah ke tempat lain					
6	Pimpinan selalu memberi ruang seluas-luasnya kepada pegawai untuk berinovasi dan ini sangat menyenangkan					

	sehingga saya sulit pindah ke tempat lain					
<b>Faktor Harapan</b>						
7	Saya akan bertahan di instansi ini karena kepastian promosinya sangat jelas					
8	Saya akan bertahan di instansi ini karena kami dibimbing untuk berkarir yang lebih baik					
<b>Faktor Ikatan Emosional</b>						
9	Saya tidak akan pindah kerja karena merasa mencintai pekerjaan yang ada Saya akan tetap setia menjadi					
10	Pegawai Negeri Sipil karena merasa berhutang budi dengan pemerintah					

**Lampiran 2**  
**Tabulasi Kuesioner Kepuasan Kerja (X)**

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	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	X1.18	total x	Rata-rata
1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	77	4.27
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4
3	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	72	4
4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	66	3.66
5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	79	4.38
6	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	83	4.61
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4
8	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75	4.16
9	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	76	4.22
10	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	84	4.66
11	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	5	5	5	4	71	3.94
12	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	76	4.22
13	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	80	4.44
14	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	75	4.166
15	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	67	3.72
16	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	76	4.22
17	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	81	4.5
18	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	78	4.33
19	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	72	4
20	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	77	4.27
21	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	86	4.77

22	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	80	4.44
23	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	72	4
24	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	78	4.33
25	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	77	4.27
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4
27	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	79	4.38
28	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	3.77
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	5
30	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	88	4.88
31	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	85	4.72
32	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	74	4.11
33	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	81	4.5
34	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	76	4.22
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4
37	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	66	3.66
38	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	65	3.61
39	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	63	3.5
40	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	64	3.55





**Lampiran 4**  
**Rekapitulasi Hasil Kepuasan Kerja (X)**

		Correlations																		
		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	TOTALX
X01	Pearson Correlation	1	,862 <sup>**</sup>	,474 <sup>**</sup>	,343 <sup>*</sup>	,348 <sup>*</sup>	,372 <sup>*</sup>	,361 <sup>*</sup>	,412 <sup>**</sup>	0.243	,341 <sup>*</sup>	,420 <sup>**</sup>	,667 <sup>**</sup>	,457 <sup>**</sup>	,384 <sup>*</sup>	,446 <sup>**</sup>	0.278	,484 <sup>**</sup>	,561 <sup>**</sup>	,746 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.002	0.030	0.028	0.018	0.022	0.008	0.131	0.031	0.007	0.000	0.003	0.014	0.004	0.082	0.002	0.000	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X02	Pearson Correlation	,862 <sup>**</sup>	1	,491 <sup>**</sup>	,408 <sup>*</sup>	,370 <sup>*</sup>	,395 <sup>*</sup>	,326 <sup>*</sup>	,367 <sup>*</sup>	,349 <sup>*</sup>	,318 <sup>*</sup>	,357 <sup>*</sup>	,603 <sup>**</sup>	,587 <sup>**</sup>	,392 <sup>*</sup>	,368 <sup>*</sup>	0.274	,489 <sup>**</sup>	,496 <sup>**</sup>	,747 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.001	0.009	0.019	0.012	0.040	0.020	0.027	0.046	0.024	0.000	0.000	0.012	0.019	0.087	0.001	0.001	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X03	Pearson Correlation	,474 <sup>**</sup>	,491 <sup>**</sup>	1	,636 <sup>*</sup>	,613 <sup>**</sup>	,504 <sup>*</sup>	0.176	,482 <sup>**</sup>	0.300	0.259	0.292	0.196	,385 <sup>*</sup>	,505 <sup>**</sup>	,546 <sup>**</sup>	0.309	,363 <sup>*</sup>	,343 <sup>*</sup>	,695 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0.002	0.001		0.000	0.000	0.001	0.277	0.002	0.060	0.107	0.067	0.225	0.014	0.001	0.000	0.053	0.021	0.030	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X04	Pearson Correlation	,343 <sup>*</sup>	,408 <sup>**</sup>	,636 <sup>**</sup>	1	,808 <sup>**</sup>	,540 <sup>*</sup>	0.060	,321 <sup>*</sup>	,370 <sup>*</sup>	0.208	0.099	0.103	,379 <sup>*</sup>	,500 <sup>**</sup>	,388 <sup>*</sup>	,315 <sup>*</sup>	0.283	,350 <sup>*</sup>	,636 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0.030	0.009	0.000		0.000	0.000	0.713	0.043	0.019	0.198	0.542	0.527	0.016	0.001	0.013	0.048	0.077	0.027	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X05	Pearson Correlation	,348 <sup>*</sup>	,370 <sup>*</sup>	,613 <sup>**</sup>	,808 <sup>*</sup>	1	,668 <sup>*</sup>	0.016	,314 <sup>*</sup>	,316 <sup>*</sup>	0.224	0.213	0.216	,453 <sup>**</sup>	,315 <sup>*</sup>	,342 <sup>*</sup>	0.132	0.312	0.233	,620 <sup>**</sup>

	Sig. (2-tailed)	0.028	0.019	0.000	0.000		0.000	0.924	0.049	0.047	0.164	0.187	0.180	0.003	0.048	0.031	0.417	0.050	0.148	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X06	Pearson Correlation	,372 <sub>z</sub>	,395 <sub>z</sub>	,504 <sub>z</sub>	,540 <sub>z</sub>	,668 <sub>z</sub>	1	,315 <sub>z</sub>	,335 <sub>z</sub>	0.268	0.240	0.149	0.299	,485 <sub>z</sub>	,337 <sub>z</sub>	,510 <sub>z</sub>	0.307	,413 <sub>z</sub>	,341 <sub>z</sub>	,663 <sub>z</sub>
	Sig. (2-tailed)	0.018	0.012	0.001	0.000	0.000		0.048	0.034	0.095	0.136	0.358	0.061	0.002	0.034	0.001	0.054	0.008	0.031	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X07	Pearson Correlation	,361 <sub>z</sub>	,326 <sub>z</sub>	0.176	0.060	-0.016	,315 <sub>z</sub>	1	,549 <sub>z</sub>	0.278	,325 <sub>z</sub>	0.291	,358 <sub>z</sub>	0.275	0.220	,384 <sub>z</sub>	,346 <sub>z</sub>	0.298	,385 <sub>z</sub>	,505 <sub>z</sub>
	Sig. (2-tailed)	0.022	0.040	0.277	0.713	0.924	0.048		0.000	0.083	0.041	0.068	0.023	0.085	0.172	0.014	0.029	0.062	0.014	0.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X08	Pearson Correlation	,412 <sub>z</sub>	,367 <sub>z</sub>	,482 <sub>z</sub>	,321 <sub>z</sub>	,314 <sub>z</sub>	,335 <sub>z</sub>	,549 <sub>z</sub>	1	,466 <sub>z</sub>	,451 <sub>z</sub>	,433 <sub>z</sub>	,333 <sub>z</sub>	0.143	0.286	,497 <sub>z</sub>	,366 <sub>z</sub>	0.221	0.305	,633 <sub>z</sub>
	Sig. (2-tailed)	0.008	0.020	0.002	0.043	0.049	0.034	0.000		0.002	0.003	0.005	0.036	0.378	0.074	0.001	0.020	0.170	0.055	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X09	Pearson Correlation	0.243	,349 <sub>z</sub>	0.300	,370 <sub>z</sub>	,316 <sub>z</sub>	0.268	0.278	,466 <sub>z</sub>	1	,814 <sub>z</sub>	,712 <sub>z</sub>	,502 <sub>z</sub>	0.307	0.272	0.114	0.212	0.174	,327 <sub>z</sub>	,617 <sub>z</sub>
	Sig. (2-tailed)	0.131	0.027	0.060	0.019	0.047	0.095	0.083	0.002		0.000	0.000	0.001	0.054	0.089	0.485	0.188	0.283	0.039	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X10	Pearson Correlation	,341 <sub>z</sub>	,318 <sub>z</sub>	0.259	0.208	0.224	0.240	,325 <sub>z</sub>	,451 <sub>z</sub>	,814 <sub>z</sub>	1	,796 <sub>z</sub>	,632 <sub>z</sub>	0.277	0.216	0.061	0.172	0.048	0.292	,585 <sub>z</sub>
	Sig. (2-tailed)	0.031	0.046	0.107	0.198	0.164	0.136	0.041	0.003	0.000		0.000	0.000	0.083	0.180	0.709	0.289	0.768	0.068	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X11	Pearson Correlation	,420 <sub>z</sub>	,357 <sub>z</sub>	0.292	0.099	0.213	0.149	0.291	,433 <sub>z</sub>	,712 <sub>z</sub>	,796 <sub>z</sub>	1	,722 <sub>z</sub>	,334 <sub>z</sub>	0.246	0.182	0.164	0.229	0.284	,606 <sub>z</sub>



	Sig. (2-tailed)	0.007	0.024	0.067	0.542	0.187	0.358	0.068	0.005	0.000	0.000		0.000	0.035	0.125	0.261	0.312	0.155	0.076	0.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X12	Pearson Correlation	,667**	,603**	0.196	0.103	0.216	0.299	,358*	,333*	,502**	,632**	,722**	1	,595**	0.227	,314*	0.109	,399*	,467*	,682**	
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.225	0.527	0.180	0.061	0.023	0.036	0.001	0.000	0.000		0.000	0.160	0.048	0.504	0.011	0.002	0.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X13	Pearson Correlation	,457**	,587**	,385*	,379*	,453**	,485*	0.275	0.143	0.307	0.277	,334*	,595**	1	0.188	,331*	0.112	,487**	,316*	,633**	
	Sig. (2-tailed)	0.003	0.000	0.014	0.016	0.000	0.000	0.085	0.378	0.054	0.083	0.035	0.000		0.245	0.037	0.492	0.001	0.047	0.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X14	Pearson Correlation	,384*	,392*	,505**	,500*	,315*	,337*	0.220	0.286	0.272	0.216	0.246	0.227	0.188	1	,722**	,380*	,446**	0.312	,603**	
	Sig. (2-tailed)	0.014	0.012	0.000	0.000	0.048	0.034	0.172	0.074	0.089	0.180	0.125	0.160	0.245		0.000	0.015	0.004	0.050	0.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X15	Pearson Correlation	,446**	,368*	,546**	,388*	,342*	,510*	,384*	,497**	0.114	0.061	0.182	,314*	,331*	,722**	1	,576**	,691**	,363*	,679**	
	Sig. (2-tailed)	0.004	0.019	0.000	0.013	0.031	0.000	0.014	0.000	0.485	0.709	0.261	0.048	0.037	0.000		0.000	0.000	0.021	0.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X16	Pearson Correlation	0.278	0.274	0.309	,315*	0.132	0.307	,346*	,366*	0.212	0.172	0.164	0.109	0.112	,380*	,576**	1	,447**	,364*	,500**	
	Sig. (2-tailed)	0.082	0.087	0.053	0.048	0.417	0.054	0.029	0.020	0.188	0.289	0.312	0.504	0.492	0.015	0.000		0.004	0.021	0.001	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X17	Pearson Correlation	,484**	,489**	,363*	0.283	0.312	,413*	0.298	0.221	0.174	0.048	0.229	,399*	,487**	,446**	,691**	,447**	1	,394*	,625**	

	Sig. (2-tailed)	0.002	0.001	0.021	0.077	0.050	0.008	0.062	0.170	0.283	0.768	0.155	0.011	0.001	0.004	0.000	0.004		0.012	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X18	Pearson Correlation	,561..	,496..	,343.	,350*	0.233	,341*	,385.	0.305	,327.	0.292	0.284	,467..	,316.	0.312	,363.	,364.	,394.	1	,616**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.001	0.030	0.027	0.148	0.031	0.014	0.055	0.039	0.068	0.076	0.002	0.047	0.050	0.021	0.021	0.012		0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
TOTALX	Pearson Correlation	,746..	,747..	,695..	,636*	,620..	,663*	,505..	,633..	,617..	,585..	,606..	,682..	,633..	,603..	,679..	,500..	,625..	,616..	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

**Lampiran 5**  
**Rekapitulasi Hasil Komitmen Organisasional (Y)**

Correlations												
		Y01	Y02	Y03	Y04	Y05	Y06	Y07	Y08	Y09	Y10	TOTALY
Y01	Pearson Correlation	1	,632**	,395*	0.188	0.108	,444**	,427**	,451**	,444**	,318*	,627**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.012	0.245	0.505	0.004	0.006	0.003	0.004	0.046	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y02	Pearson Correlation	,632**	1	,681**	0.162	0.069	,397*	0.236	0.260	,397*	0.201	,559**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.318	0.674	0.011	0.142	0.106	0.011	0.215	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y03	Pearson Correlation	,395*	,681**	1	,344*	0.243	0.310	0.132	0.157	0.310	0.237	,524**
	Sig. (2-tailed)	0.012	0.000		0.030	0.132	0.052	0.416	0.333	0.052	0.141	0.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y04	Pearson Correlation	0.188	0.162	,344*	1	,347*	,511**	,372*	,394*	0.263	,462**	,601**
	Sig. (2-tailed)	0.245	0.318	0.030		0.028	0.001	0.018	0.012	0.101	0.003	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y05	Pearson Correlation	0.108	0.069	0.243	,347*	1	,426**	,424**	,462**	,426**	,390*	,576**
	Sig. (2-tailed)	0.505	0.674	0.132	0.028		0.006	0.006	0.003	0.006	0.013	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y06	Pearson Correlation	,444**	,397*	0.310	,511**	,426**	1	,541**	,572**	,486**	,479**	,759**
	Sig. (2-tailed)	0.004	0.011	0.052	0.001	0.006		0.000	0.000	0.001	0.002	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y07	Pearson Correlation	,427**	0.236	0.132	,372*	,424**	,541**	1	,946**	,660**	,532**	,790**
	Sig. (2-tailed)	0.006	0.142	0.416	0.018	0.006	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y08	Pearson Correlation	,451**	0.260	0.157	,394*	,462**	,572**	,946**	1	,693**	,541**	,819**
	Sig. (2-tailed)	0.003	0.106	0.333	0.012	0.003	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y09	Pearson Correlation	,444**	,397*	0.310	0.263	,426**	,486**	,660**	,693**	1	,671**	,795**

	Sig. (2-tailed)	0.004	0.011	0.052	0.101	0.006	0.001	0.000	0.000		0.000	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y10	Pearson Correlation	,318*	0.201	0.237	,462**	,390*	,479**	,532**	,541**	,671**	1	,741**
	Sig. (2-tailed)	0.046	0.215	0.141	0.003	0.013	0.002	0.000	0.000	0.000		0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
TOTALY	Pearson Correlation	,627**	,559**	,524**	,601**	,576**	,759**	,790**	,819**	,795**	,741**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

**Lampiran 6**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X)**

<b>Case Processing Summary</b>			
		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	40	100.0

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.912	18

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	71.4000	36.810	0.696	0.904
X02	71.2750	37.487	0.703	0.904
X03	71.3000	38.010	0.646	0.906
X04	71.2750	37.743	0.569	0.908
X05	71.1500	38.028	0.554	0.908
X06	71.1500	37.977	0.607	0.907
X07	71.2250	39.666	0.443	0.911
X08	71.1750	38.610	0.579	0.907
X09	71.2250	38.281	0.554	0.908
X10	71.2500	38.910	0.526	0.909
X11	71.3250	38.789	0.549	0.908
X12	71.3750	37.522	0.624	0.906
X13	71.2000	38.369	0.576	0.907
X14	71.3250	39.148	0.551	0.908
X15	71.2500	37.885	0.626	0.906
X16	71.1250	39.702	0.437	0.911
X17	71.0750	38.738	0.571	0.908
X18	71.1250	39.292	0.569	0.908

**Lampiran 7**  
**Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional (Y)**

<b>Case Processing Summary</b>			
		<b>N</b>	<b>%</b>
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	40	100.0

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.872	10

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y01	37.7000	8.318	0.539	0.863
Y02	37.6750	8.430	0.454	0.869
Y03	37.6750	8.687	0.432	0.870
Y04	37.7000	8.215	0.492	0.867
Y05	37.5750	8.353	0.470	0.868
Y06	37.6500	7.823	0.687	0.852
Y07	37.4750	7.589	0.720	0.848
Y08	37.5000	7.538	0.758	0.845
Y09	37.6500	7.721	0.733	0.848
Y10	37.8250	7.328	0.632	0.858

### Lampiran 8

#### Tabel Hasil Regresi Linier Sederhana, Koefisien Korelasi Koefisien Determinasi dan Uji Kelayakan Model

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.146	0.256		4.478	0.000
	KEPUASAN	0.252	0.061	0.558	4.140	0.000

a. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASIONAL

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,558 <sup>a</sup>	0.311	0.293	0.138

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN

b. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASIONAL

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	0.327	1	0.327	17.139	,000 <sup>b</sup>
	Residual	0.725	38	0.019		
	Total	1.052	39			

a. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASIONAL

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN