

**PENGARUH KOMITMEN AFEKTIF, KOMITMEN
NORMATIF DAN KOMITMEN BERKELANJUTAN
TERHADAP MOTIVASI PNS DI DINAS PERHUBUNGAN
DAN LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN MEMPAWAH**

SKRIPSI

OLEH :

RENI MAULANA SARI

NIM.161310220



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

2021

**PENGARUH KOMITMEN AFEKTIF, KOMITMEN
NORMATIF DAN KOMITMEN BERKELANJUTAN
TERHADAP PNS DI DINAS PERHUBUNGAN DAN
LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN MEMPAAWAH**

Tanggung Jawab Yuridis Kepada:

RENI MAULANA SARI
NIM. 161310220

Program Studi Manajemen

**Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus
Dalam Ujian Skripsi/Komprehensif
Pada Tanggal: 12 Juni 2021**

Pembimbing Utama:



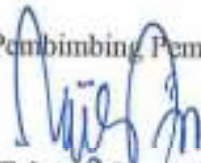
Devi Yasmin, SE, MM
NIDN. 00-300667-01

Penguji Utama:



Samsudin, SE, M.Si
NIDN. 11-070561-01

Pembimbing Pembantu:



Neni Triana Maswardi, SE, MM
NIDN. 10-090281-04

Penguji Pembantu:




Fita Kurniasari, S.M.B, M.A.B
NIDN. 11-040790-02

Pontianak, 12 Juni 2021

Disahkan Oleh:

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



Dedi Hariyanto, SE, MM
NIDN. 11-131177-02

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillah puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan berkat, rahmat, dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Normatif dan Komitmen Berkelanjutan Terhadap Motivasi PNS di Dinas Perhubungan dan Lingkungan Hidup Kabupaten Mempawah.”**

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis banyak sekali memperoleh bantuan, bimbingan, masukan serta petunjuk dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Doddy Irawan, S.T., M.Eng selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak.
2. Bapak Dedi Hariyanto, S.E, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
3. Ibu Neni Triana M., S.E, M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak dan selaku Pembimbing Kedua yang telah memberikan bimbingan, petunjuk dan masukan dalam menyusun skripsi.
4. Ibu Devi Yasmin, S.E, M.M selaku Dosen Pembimbing Pertama yang juga memberikan bimbingan, petunjuk dan masukan dalam menyusun skripsi.
5. Bapak / Ibu Dosen dan staf seluruh Civitas Akademika Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis.

6. Keluarga besar, Ayah dan Ibu yang selalu mencurahkan kasih sayang, doa, juga nasehat-nasehat dan dukungan yang telah diberikan dalam menyelesaikan skripsi ini, serta adik dan kakak tersayang yang telah memberikan semangat kepada penulis.
7. Sahabat-sahabat, Alifya Fya, Aulia yang selalu menyemangati dalam menyelesaikan skripsi, Nila Suriani yang selalu menemani penulis saat melakukan penelitian.
8. Teman-teman organisasi IMM yang selalu menghibur dan memberikan semangat serta bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.
9. Bapak Drs. Suharjo Lie selaku Kepala Dinas Perhubungan dan Lingkungan Hidup Kabupaten Mempawah, Bapak Saleh selaku Kasubbag Umum dan Aparatur Dinas Perhubungan dan Lingkungan Hidup Kabupaten Mempawah yang telah memberikan informasi dan data-data yang terkait dengan penelitian, serta seluruh staf Dinas Perhubungan dan Lingkungan Hidup Kabupaten Mempawah yang terlibat.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna dan tentunya masih banyak yang harus diperbaiki. Untuk itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Pontianak, 12 Juni 2021

Penulis

Reni Maulana Sari
NIM.161310220

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan terhadap motivasi PNS di Dinas Perhubungan dan Lingkungan Hidup Kabupaten Mempawah. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PNS Dinas Perhubungan dan Lingkungan Hidup Kabupaten Mempawah yang berjumlah 64 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus atau sampling total. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner dan wawancara. Metode yang digunakan adalah regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi (R^2), uji F dan uji t yang dilakukan dengan *software* SPSS 22.

Hasil persamaan regresi linier berganda menunjukkan persamaan $Y = 2,276 + 0,277X_1 + 0,051X_2 + 0,121X_3$. Hasil koefisien korelasi menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,458 artinya komitmen afektif, komitmen normatif, komitmen berkelanjutan dan motivasi pada Dinas Perhubungan dan Lingkungan Hidup Kabupaten Mempawah memiliki hubungan yang cukup. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,209 menunjukkan bahwa 20,9% motivasi PNS pada Dinas Perhubungan dan Lingkungan Hidup Kabupaten Mempawah dapat dipengaruhi oleh komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan. Sedangkan sisanya 79,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) diketahui bahwa secara bersama-sama variabel komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi. Hasil dari uji parsial (uji t) variabel komitmen afektif (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi (Y), variabel komitmen normatif (X_2) secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi (Y) dan komitmen berkelanjutan (X_3) secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi (Y).

Kata Kunci : Komitmen Afektif, Komitmen Normatif, Komitmen Berkelanjutan, Motivasi

DAFTAR ISI

| | |
|---|-----|
| KATA PENGANTAR | i |
| ABSTRAK | iv |
| DAFTAR ISI | v |
| DAFTAR TABEL | vii |
| DAFTAR GAMBAR | ix |
| DAFTAR LAMPIRAN | x |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Permasalahan | 8 |
| C. Pembatasan Masalah | 8 |
| D. Tujuan Penelitian | 9 |
| E. Manfaat Penelitian | 9 |
| F. Kerangka Pemikiran | 10 |
| G. Metode Penelitian | 13 |
| 1. Jenis Penelitian | 13 |
| 2. Teknik Pengumpulan Data | 14 |
| 3. Populasi dan Sampel | 15 |
| 4. Variabel Penelitian | 16 |
| 5. Skala Pengukuran | 16 |
| 6. Teknik Analisis Data | 17 |
| BAB II LANDASAN TEORI | |
| A. Sumber Daya Manusia | 23 |
| B. Manajemen Sumber Daya manusia | 23 |
| C. Komitmen Afektif | 24 |
| D. Komitmen Normatif | 24 |
| E. Komitmen Berkelanjutan | 24 |
| F. Motivasi | 25 |
| 1. Denifisi Motivasi | 25 |
| 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi | 26 |

| | |
|---|-----------|
| BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN | |
| A. Sejarah Singkat Instansi | 28 |
| B. Tugas Pokok dan Fungsi | 28 |
| C. Visi dan Misi | 29 |
| D. Struktur Organisasi..... | 30 |
| E. Uraian Pekerjaan | 31 |
| BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN | |
| A. Karakteristik Responden | 42 |
| B. Uji Instrumen Penelitian..... | 47 |
| 1. Uji Validitas | 47 |
| 2. Uji Reliabilitas | 50 |
| C. Uji Asumsi Dasar | 53 |
| 1. Uji Normalitas..... | 53 |
| 2. Uji Linieritas | 54 |
| 3. Uji Multikolinieritas..... | 56 |
| D. Analisis Regresi Linier Berganda | 57 |
| E. Koefisien Korelasi..... | 59 |
| F. Koefisien Determinasi (R^2)..... | 60 |
| G. Uji Simultan (F) | 61 |
| H. Uji Parsial (t) | 61 |
| BAB V PENUTUP | |
| A. Kesimpulan..... | 64 |
| B. Saran..... | 66 |
| DAFTAR PUSTAKA | 68 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 1.1 Jumlah PNS dan Non PNS Tahun 2021..... | 2 |
| Tabel 1.2 Tingkat Absensi Pegawai Tahun 2018-2020 | 3 |
| Tabel 1.3 Nilai Rata-rata Prestasi Kerja PNS Tahun 2018-2020..... | 5 |
| Tabel 1.4 Target dan Realisasi Program Kerja 2018-2020 | 7 |
| Tabel 1.5 Alternatif Jawaban dengan Skala Likert | 16 |
| Tabel 1.6 Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan..... | 20 |
| Tabel 4.1 Usia Responden..... | 42 |
| Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden | 43 |
| Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden | 43 |
| Tabel 4.4 Bidang Responden | 44 |
| Table 4.5 Masa Kerja Responden | 44 |
| Tabel 4.6 Golongan/Ruang Responden..... | 45 |
| Tabel 4.7 Pendapatan per Bulan Responden..... | 45 |
| Tabel 4.8 Status Perkawinan Responden | 46 |
| Tabel 4.9 Jumlah Tanggungan Responden | 46 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Afektif (X1)..... | 47 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Normatif (X2)..... | 48 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Berkelanjutan (X3)..... | 49 |
| Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (Y) | 49 |
| Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Afektif (X1)..... | 51 |
| Tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Normatif (X2)..... | 51 |
| Tabel 4.16 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Berkelanjutan (X3)..... | 52 |

| | |
|--|----|
| Tabel 4.17 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (Y) | 52 |
| Tabel 4.18 Hasil Uji Normalitas | 53 |
| Tabel 4.19 Hasil Uji Linieritas Komitmen Afektif (X1) Terhadap Motivasi (Y) | 54 |
| Tabel 4.20 Hasil Uji Linieritas Komitmen Normatif (X2) Terhadap Motivasi (Y) | 55 |
| Tabel 4.21 Hasil Uji Linieritas Komitmen Berkelanjutan (X3) Terhadap Motivasi (Y) | 56 |
| Tabel 4.22 Hasil Uji Multikolinieritas | 57 |
| Tabel 4.23 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda..... | 58 |
| Tabel 4.24 Hasil Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi..... | 59 |
| Tabel 4.25 Hasil Uji Simultan (F)..... | 61 |
| Tabel 4.26 Hasil Uji Parsial (t) | 62 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran..... | 13 |
| Gambar 3.1 Stuktur Organisasi Dinas Perhubungan Dan Lingkungan Hidup Kabupaten Mempawah..... | 31 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|-----|
| Lampiran 1 Kuesioner Penelitian..... | 69 |
| Lampiran 2 Tabulasi Kuesioner Komitmen Afektif (X1)..... | 76 |
| Lampiran 3 Tabulasi Kuesioner Komitmen Normatif (X2)..... | 78 |
| Lampiran 4 Tabulasi Kuesioner Komitmen Berkelanjutan (X3)..... | 80 |
| Lampiran 5 Tabulasi Kuesioner Motivasi (Y) | 82 |
| Lampiran 6 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Afektif (X1) | 85 |
| Lampiran 7 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Normatif (X2)..... | 87 |
| Lampiran 8 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Berkelanjutan (X3) | 88 |
| Lampiran 9 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (Y)..... | 90 |
| Lampiran 10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Afektif (X1) | 96 |
| Lampiran 11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Normatif (X2) | 96 |
| Lampiran 12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Berkelanjutan (X3)..... | 96 |
| Lampiran 13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (Y)..... | 96 |
| Lampiran 14 Uji Normalitas | 97 |
| Lampiran 15 Uji Linieritas Komitmen Afektif (X1) Terhadap Motivasi (Y)..... | 97 |
| Lampiran 16 Uji Linieritas Komitmen Normatif (X2) Terhadap Motivasi (Y)..... | 98 |
| Lampiran 17 Uji Linieritas Komitmen Berkelanjutan (X3) Terhadap Motivasi (Y)..... | 98 |
| Lampiran 18 Uji Multikolinieritas | 99 |
| Lampiran 19 Analisis Regresi Linier Berganda..... | 99 |
| Lampiran 20 Koefisien Korelasi dan Determinasi..... | 100 |
| Lampiran 22 Uji Simultan (F)..... | 100 |
| Lampiran 23 Uji Parsial (t) | 100 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dinas Perhubungan dan Lingkungan Hidup Kabupaten Mempawah berada dan terletak di Pusat Kota Mempawah tepatnya di Kelurahan Tengah, Kecamatan Mempawah Hilir, Jalan Daeng Menambon Mempawah. Dinas Perhubungan dan Lingkungan Hidup Kabupaten Mempawah dibentuk berdasarkan peraturan Bupati Mempawah Nomor 50 Tahun 2016. Dinas Perhubungan dan Lingkungan Hidup mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan Urusan Pemerintahan di bidang perhubungan dan lingkungan hidup berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Dalam melaksanakan tugas Dinas Perhubungan dan Lingkungan Hidup menyelenggarakan fungsi:

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang perhubungan dan lingkungan hidup
2. Pelaksanaan kebijakan teknis di bidang perhubungan dan lingkungan hidup
3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang perhubungan dan lingkungan hidup
4. Pelaksanaan administrasi dinas di bidang perhubungan dan lingkungan hidup
5. Pengkoordinasian pelaksanaan tugas di bidang perhubungan dan lingkungan hidup
6. Pembinaan pelaksanaan tugas di bidang perhubungan dan lingkungan hidup
7. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Untuk melakukan tugas dan fungsinya, Dinas Perhubungan dan Lingkungan Hidup Kabupaten Mempawah didukung oleh sumber daya manusia yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Non Pegawai Negeri Sipil (Non PNS). Jumlah pegawai menurut bagian dapat dilihat dalam Tabel 1.1 di bawah ini.

Tabel 1.1
Dinas Perhubungan dan Lingkungan Hidup
Kabupaten Mempawah
Jumlah Pegawai Menurut Bagian
Tahun 2021

| NO | Bagian | PNS | % | Non PNS | % |
|--------------|----------------------------------|------------|---------------|----------------|---------------|
| 1 | Kepala Dinas | 1 | 1,56 | - | - |
| 2 | Sekretariat | 17 | 26,56 | 5 | 1,54 |
| 3 | Bidang Perhubungan | 19 | 29,69 | 9 | 2,78 |
| 4 | Bidang Lingkungan Hidup | 11 | 17,19 | 3 | 0,93 |
| 5 | Bidang Kebersihan dan Pertamanan | 16 | 25,00 | 307 | 94,75 |
| Total | | 64 | 100,00 | 324 | 100,00 |

Sumber: Dinas Perhubungan dan Lingkungan Hidup Kabupaten Mempawah 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, dapat dilihat bahwa sebagian besar PNS bekerja di Bidang Perhubungan sebesar 29,69%, sedangkan sebagian besar Non PNS bekerja di Bidang Kebersihan dan Pertamanan sebesar 94,75%. Sistem kerja Non PNS adalah sistem kontrak di mana dalam setiap satu tahun sekali pekerja harus membuat surat permohonan untuk melanjutkan kontrak kerja. Sedangkan untuk honor Non PNS dibayarkan langsung oleh Pemerintah Daerah melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah setiap satu bulan sekali.

Pada Tabel 1.2 dapat dilihat tingkat absensi pegawai Tahun 2018 hingga 2020 sebagai berikut.

Tabel 1.2
Dinas Perhubungan dan Lingkungan Hidup
Kabupaten Mempawah
Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil
Tahun 2018-2020

| Tahun | Jumlah Pegawai | Hari Kerja | JP X HK | Tanpa Keterangan | Sakit | Izin | Jumlah Absen | Tingkat Absensi (%) |
|-------|----------------|------------|---------|------------------|-------|------|--------------|---------------------|
| 2018 | 67 | 240 | 16.080 | 42 | 340 | 400 | 782 | 4,86 |
| 2019 | 65 | 244 | 15.860 | 7 | 32 | 117 | 156 | 0,98 |
| 2020 | 64 | 228 | 14.592 | 9 | 43 | 76 | 128 | 0,88 |

Sumber: Dinas Perhubungan dan Lingkungan Hidup Kabupaten Mempawah 2021

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

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

Sumber: Hasibuan (2016:51)

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa tingkat absensi PNS di Dinas Perhubungan dan Lingkungan Hidup Kabupaten Mempawah dari Tahun 2018 hingga 2020 mengalami penurunan. Pada Tahun 2019 tingkat absensi mengalami penurunan sebesar 79,83% dan pada Tahun 2020 mengalami penurunan sebesar 10,20%.

Menurut Priansa (2018:240) :

Berdasarkan beberapa penelitian, komitmen afektif memiliki hubungan yang sangat erat dengan seberapa sering pegawai tidak hadir atau mangkir. Berdasarkan hasil penelitian dalam hal *role-job performance*, atau hasil pekerjaan yang dilakukan, pegawai dengan komitmen afektif akan bekerja lebih keras dan menunjukkan hasil pekerjaan yang lebih baik dibandingkan yang komitmennya lebih rendah. Individu dengan komitmen afektif tinggi akan lebih mendukung

kebijakan organisasi dibandingkan dengan pegawai yang memiliki komitmen afektif yang rendah.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada bagian kedua, tingkat dan jenis hukuman disiplin, pasal 7

1. Tingkat hukuman disiplin terdiri dari:
 - a. Hukuman disiplin ringan
 - b. Hukuman disiplin sedang
 - c. Hukuman disiplin berat.
2. Jenis hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri dari:
 - a. Teguran lisan
 - b. Teguran tertulis
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.
3. Jenis hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri dari:
 - a. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun
 - b. Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun
 - c. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.
4. Jenis hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c terdiri dari:
 - 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
- e. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

Selama tiga tahun terakhir, hanya terjadi pelanggaran disiplin sedang 1 kali pada Tahun 2017 dan telah diberikan sanksi berupa penundaan kenaikan gaji berkala selama satu periode berdasarkan PP 53/2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil. Rata-rata nilai prestasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan dan Lingkungan Hidup Kabupaten Mempawah Tahun 2018 hingga 2020 dapat dilihat pada Tabel 1.3 berikut.

Tabel 1.3
Dinas Perhubungan dan Lingkungan Hidup
Kabupaten Mempawah
Rata-rata Nilai Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil
Tahun 2018-2020

| Tahun | Nilai Prestasi Kerja | Sebutan |
|--------------|-----------------------------|----------------|
| 2018 | 79,08 | Baik |
| 2019 | 88,33 | Baik |
| 2020 | 85,57 | Baik |

Sumber : Dinas Perhubungan dan Lingkungan Hidup Kabupaten Mempawah
2021

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil dalam Pasal 17, nilai prestasi PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 dinyatakan dengan angka dan sebutan sebagai berikut:

1. 91 – ke atas: sangat baik
2. 76 – 90: baik
3. 61 – 75: cukup

4. 51 – 60: kurang
5. 50 ke bawah: buruk

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa rata-rata nilai prestasi kerja pegawai Dinas Perhubungan dan Lingkungan Hidup Kabupaten Mempawah Tahun 2019 mengalami kenaikan sebesar 11,70%, dan pada Tahun 2020 mengalami penurunan sebesar 3,12%. Menurut Priansa (2018:241) : "Komitmen normatif berhubungan positif dengan pengukuran hasil kerja dan pengukuran laporan kerja dari keseluruhan pekerjaan." Menurut Priansa (2018:205) : "Motivasi berkaitan dengan prestasi kerja, penghargaan, tanggung jawab yang diberikan, kesempatan untuk mengembangkan diri serta pekerjaannya itu sendiri." Menurut Shadare dan Ayo (2009) dalam Busro (2018:93) : "Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: kemampuan kerja dan tingkat motivasi yang ditunjukkan oleh masing-masing pekerja."

Target dan Realisasi Program Kerja pada Dinas Perhubungan dan Lingkungan Hidup Kabupaten Mempawah Tahun 2018 hingga 2020 dapat dilihat pada Tabel 1.4 berikut.

Tabel 1.4
Dinas Perhubungan dan Lingkungan Hidup
Kabupaten Mempawah
Target dan Realisasi Program Kerja
Tahun 2018-2020

| Program Kegiatan | Tahun | Target (%) | Realisasi (%) |
|--|-------|------------|---------------|
| 1. Meningkatkan sumber daya aparatur | 2018 | 100 | 80 |
| 2. Meningkatkan pelayanan angkutan dan kesehatan lalu lintas | | | |
| 3. Meningkatkan penyediaan sarana dan prasarana perhubungan, kebersihan dan pertamanan | 2019 | 100 | 90 |
| 4. Meningkatkan peran serta lembaga, badan usaha dan masyarakat dalam pengelolaan lingkungan hidup | | | |
| 5. Melaksanakan pengendalian dan pengawasan pencemaran dan kerusakan lingkungan hidup | 2020 | 100 | 70 |

Sumber : Dinas Perhubungan dan Lingkungan Hidup Kabupaten Mempawah
2021

Berdasarkan Tabel 1.4, diketahui bahwa pada Tahun 2019 target yang terealisasi meningkat sebesar 12,50%, sedangkan pada Tahun 2020 mengalami penurunan sebesar 22,22%. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kasubag Umum dan Aparatur, diketahui bahwa masih terdapat pegawai yang akan bekerja jika diperintah oleh atasan, banyak pekerjaan yang terbengkalai karena tidak dikerjakan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Normatif dan Komitmen Berkelanjutan Terhadap Motivasi PNS di Dinas Perhubungan dan Lingkungan Hidup Kabupaten Mempawah.”**

B. Permasalahan

Permasalahan dalam penelitian ini adalah: “Apakah komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan berpengaruh terhadap motivasi PNS di Dinas Perhubungan dan Lingkungan Hidup Kabupaten Mempawah?”

C. Pembatasan Masalah

Agar pembahasan dalam penelitian ini lebih terarah dan tepat sasaran, maka penulis membatasi hal-hal sebagai berikut :

1. Komitmen Afektif dibatasi pada :
 - a. Kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi
 - b. Loyalitas terhadap organisasi
 - c. Kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi
2. Komitmen Normatif dibatasi pada :
 - a. Kemauan bekerja
 - b. Tanggung jawab memajukan organisasi
3. Komitmen berkelanjutan dibatasi pada :
 - a. Memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi
 - b. Memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi
4. Motivasi dibatasi pada :
 - a. Kebutuhan fisiologis
 - b. Kebutuhan rasa aman
 - c. Kebutuhan kebersamaan, sosial, dan cinta
 - d. Kebutuhan akan harga diri

- e. Kebutuhan aktualisasi diri

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan terhadap motivasi PNS di Dinas Perhubungan dan Lingkungan Hidup Kabupaten Mempawah.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Dapat mengimplementasikan ilmu manajemen yang didapat di bangku perkuliahan, khususnya manajemen sumber daya manusia yang telah dipelajari selama masa perkuliahan. Lebih dari itu, penelitian ini akan sangat berguna bagi penulis secara pribadi sebagai acuan dalam melakukan penelitian yang akan datang.

2. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, referensi dan masukan bagi instansi dalam menyusun atau menentukan kebijakan mengenai manajemen sumber daya manusia terutama dalam kaitannya dengan komitmen afektif, komitmen normatif, komitmen berkelanjutan serta motivasi.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan referensi untuk pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang

sumber daya manusia mengenai komitmen afektif, komitmen normatif, komitmen berkelanjutan dan motivasi.

F. Kerangka Pemikiran

Newstrom (2011) dalam Wibowo (2017:432) mengemukakan adanya tiga tipe komitmen organisasional :

Affective commitment dinyatakan sebagai tingkat emosi positif di mana pekerja ingin menekan usaha dan memilih untuk tetap dengan organisasi. *Normative commitment* merupakan pilihan untuk tetap tinggal terikat karena budaya yang kuat atau etika yang mendorong untuk melakukan seperti itu. Mereka yakin bahwa mereka harus mempunyai komitmen karena sistem keyakinan orang lain dan miliknya sendiri menyesuaikan norma dan perasaan tentang tanggung jawab. *Continuance commitment* mendorong pekerja untuk tinggal karena investasi tinggi mereka dalam organisasi berupa waktu dan usaha dan kerugian ekonomi dan sosial yang akan mereka derita bila mereka keluar.

Menurut Busro (2018:86) :

Indikator komitmen afektif (*affective commitment*) meliputi:

1. Kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi
2. Loyalitas terhadap organisasi
3. Kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi.

Indikator komitmen kontinu meliputi:

1. Memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi; dan
2. Memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi.

Indikator komitmen normatif, meliputi:

1. Kemauan bekerja
2. Tanggung jawab memajukan organisasi.

Abraham Maslow dalam Busro (2018:56) mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, dan seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar. Dengan kata lain, kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan akan makanan, minuman, tempat tinggal, dan bebas dari rasa sakit.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan yang akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup. Jadi, kebutuhan keamanan dan keselamatan, yaitu kebutuhan untuk bebas dari ancaman (aman dari peristiwa atau lingkungan yang mengancam).

3. Kebutuhan kebersamaan, sosial, dan cinta, yaitu kebutuhan akan pertemanan, afiliasi, interaksi, dan cinta. Kebutuhan untuk rasa memiliki (sosial), yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain. Jadi, kebutuhan harga diri yaitu kebutuhan akan harga diri dan rasa hormat dari orang lain.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri secara maksimal menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, gagasan, dan kritik terhadap sesuatu.

Adapun penelitian terdahulu yang dijadikan acuan dalam penelitian ini

adalah sebagai berikut :

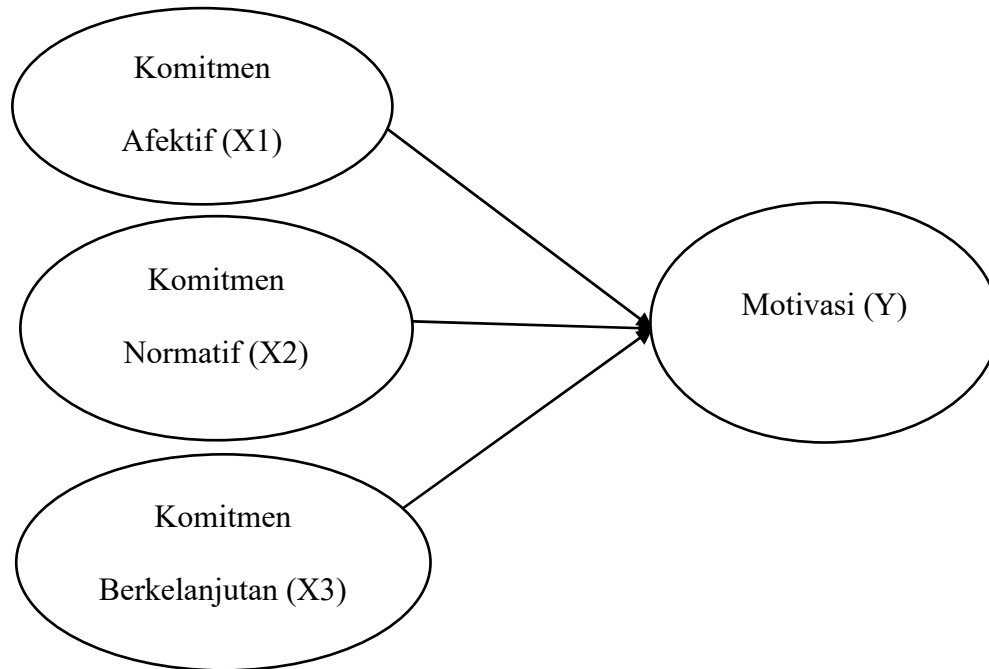
1. Penelitian Badjuri (2009) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasional dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada KAP di Jawa Tengah dan DIY), membuktikan bahwa komitmen organisasional dan komitmen profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Komitmen organisasional dan komitmen profesional mempunyai pengaruh secara tidak langsung terhadap kepuasan kerja melalui variabel motivasi.
2. Penelitian Sudarsono, (2014) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi (Studi Pada Dosen Politeknik Negeri Semarang), menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi dosen Politeknik Negeri Semarang, budaya organisasi, komitmen organisasional dan motivasi berpengaruh secara positif

dan signifikan terhadap kepuasan kerja dosen Politeknik Negeri Semarang. Hasil penelitian sekaligus membuktikan bahwa variabel komitmen organisasional memiliki pengaruh paling dominan terhadap peningkatan motivasi dan kepuasan kerja. Hasil uji mediasi membuktikan bahwa motivasi tidak memediasi pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja.

3. Penelitian Hadiwijaya dan Hanafi (2013) dengan judul Pengaruh Budaya dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Astra International, Tbk – Honda Sales Operation Kanwil Palembang), menunjukkan bahwa budaya organisasi secara langsung berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan PT. Astra International, Tbk- Honda Sales Operation Kanwil Palembang. Komitmen organisasi secara langsung berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan PT. Astra International, Tbk- Honda Sales Operation Kanwil Palembang. Komitmen organisasi merupakan variabel yang paling signifikan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Astra International, Tbk- Honda Sales Operation Kanwil Palembang dibandingkan pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja.

Kerangka dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.1 berikut :

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Siregar (2018:15) : “Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini, maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala dalam penelitian.” Menurut Sugiyono (2017:23) : “Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.”

2. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan dua macam data, yaitu :

a. Data Primer

Menurut Siregar (2018:37) : “Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian yang dilakukan.” Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara :

1) Wawancara

Menurut Sugiyono (2017:220) : “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.” Penulis melakukan wawancara langsung dengan Kasubag Umum dan Aparatur Dinas Perhubungan dan Lingkungan Hidup Kabupaten Mempawah untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan.

2) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017:225) : “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.” Penulis akan menyebarkan kuesioner kepada PNS Dinas Perhubungan dan Lingkungan Hidup Kabupaten Mempawah.

b. Data Sekunder

Menurut Siregar (2018:37) : “Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau yang digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya.” Data sekunder dalam penelitian ini meliputi jumlah pegawai menurut bagian, jumlah absensi, jumlah pelanggaran disiplin, pegawai dan rata-rata nilai prestasi kerja pegawai.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:136) : “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PNS Dinas Perhubungan dan Lingkungan Hidup Kabupaten Mempawah pada Tahun 2021 yang berjumlah 64 orang.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:137) : “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus atau sampling total. Menurut Sugiyono (2017:146) : “Sensus atau sampling total adalah teknik pengembalian sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua.” Sampel yang digunakan dalam

penelitian ini adalah semua PNS di Dinas Perhubungan dan Lingkungan Hidup Kabupaten Mempawah yang berjumlah 64 orang Tahun 2021.

4. Variabel Penelitian

Menurut Sujarweni (2019:29) : “Variabel adalah sesuatu yang berbentuk yang ditetapkan oleh peneliti dipelajari dengan seksama sehingga diperoleh informasi berupa data dan diperoleh informasi berupa data dan diolah dengan statistik sehingga dapat ditarik kesimpulan.” Variabel dalam penelitian ini meliputi variabel bebas yaitu, Komitmen Afektif (X_1), Komitmen Normatif (X_2), Komitmen Berkelanjutan (X_3) dan variabel terikat yaitu Motivasi (Y).

5. Skala Pengukuran

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Menurut Sugiyono (2017:158) : “Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.” Adapun skala *likert* yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 5 alternatif jawaban atas setiap pernyataan yang diajukan kepada responden. Kelima alternatif jawaban tersebut kemudian diberi skor, yaitu:

Tabel 1.5
Alternatif Jawaban Responden dengan Skala Likert

| Pernyataan | Skor |
|---------------------|-------------|
| Sangat setuju | 5 |
| Setuju | 4 |
| Kurang setuju | 3 |
| Tidak setuju | 2 |
| Sangat tidak setuju | 1 |

6. Teknik Analisis Data

a. Uji Instrumen

Menurut Siregar (2018:73) : "Instrumen penelitian adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, dan mengintrepetasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama."

Dalam penelitian ini digunakan dua uji instrumen yang terdiri dari :

1) Uji Validitas

Menurut Sujarweni (2019:192) : "Uji validitas digunakan untuk menguji kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu." Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *product moment pearson* dengan bantuan program *SPSS for windows 22*.

Menurut Sujarweni (2019:192) : "Hasil r hitung kita bandingkan dengan r tabel di mana $df=n-2$ dengan sig 5%. Jika r tabel $<$ r hitung maka valid."

2) Uji Reliabilitas

Menurut Sujarweni (2019:192) :

Reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk- konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai Alpha $>$ 0,60 maka reliabel.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan bantuan program *SPSS for windows 22*.

b. Uji Asumsi Dasar

Menurut Siregar (2018:153) : “Uji asumsi dasar digunakan untuk mengetahui pola dan varian serta kelinieritasan dari suatu populasi (data).”

Uji asumsi dasar dalam penelitian ini terdiri dari :

1) Uji Normalitas

Menurut Sujarweni (2019:52) :

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Data yang baik dan dapat digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Normalitas data dapat dilihat dengan menggunakan uji Normal Kolmogorov-Smirnov.

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorov Smirnov* dengan bantuan program *SPSS for windows 22*.

Pengambilan keputusan :

- a. Jika $\text{sig} > 0,05$ maka data berdistribusi normal
- b. Jika $\text{sig} < 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal

2) Uji Linieritas

Menurut Siregar (2018:178) : “Uji linieritas adalah untuk mengetahui apakah antara variabel tak bebas (Y) dan variabel bebas (X) mempunyai hubungan linier.” Uji linieritas dalam penelitian ini dilakukan dengan *Test For Linearity*. Kriteria pengujian signifikansi adalah sebagai berikut :

- a) Jika signifikansi *deviation from linearity* $> 0,05$ maka ada hubungan linier
- b) Jika signifikansi *deviation from linearity* $\leq 0,05$ maka tidak ada hubungan linier

3) Uji Multikolinieritas

Menurut Sujarweni (2019:185) :

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam satu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu untuk uji ini juga untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika VIF yang dihasilkan di antara 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sujarweni (2019:149) : "Regresi linier berganda adalah regresi yang memiliki satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independent." Model persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

Y = Motivasi

a = Konstanta

b_1 - b_3 = Koefisien Regresi

X_1 = Komitmen Afektif

X_2 = Komitmen Normatif

X_3 = Komitmen Berkelanjutan

d. Koefisien Korelasi (R)

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.” Metode yang digunakan untuk mengetahui koefisien korelasi dalam penelitian ini yaitu Korelasi *Person Product Moment*. Untuk memudahkan melakukan interpretasi mengenai kekuatan hubungan antar variabel digunakan kriteria yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.6
Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

| No. | Nilai Korelasi (r) | Tingkat Hubungan |
|-----|--------------------|------------------|
| 1 | 0,00 – 0,199 | Sangat Lemah |
| 2 | 0,20 – 0,399 | Lemah |
| 3 | 0,40 – 0,599 | Cukup |
| 4 | 0,60 – 0,799 | Kuat |
| 5 | 0,80 – 1,000 | Sangat Kuat |

Sumber : Siregar (2018:337)

e. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Siregar (2018:338) : “Koefisien determinasi 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)

f. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2016:171) : “Uji pengaruh simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel indenpenden secara bersama-sama atau simultan

mempengaruhi variabel dependen.” Langkah-langkah dalam uji simultan (uji f) adalah sebagai berikut :

1) Membuat hipotesis

Ho = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan terhadap motivasi.

Ha = Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan terhadap motivasi.

2) Menentukan taraf signifikan $\alpha = 5\%$ atau 0,05.

3) Kaidah pengujian

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

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

g. Uji Parsial (t test)

Menurut Ghozali (2016:171) : “Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.” Langkah-langkah dalam uji t adalah sebagai berikut :

1) Membuat hipotesis

a) Pengaruh komitmen afektif secara parsial terhadap motivasi

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

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

b) Pengaruh komitmen normatif secara parsial terhadap motivasi

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

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

c) Pengaruh komitmen berkelanjutan secara parsial terhadap motivasi.

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

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

2) Menentukan taraf signifikan $\alpha = 5\%$ atau 0,05.

3) Kaidah pengujian

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

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

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

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

1. Responden dalam penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin laki-laki, berpendidikan SMA, berusia di antara 42-46 tahun, Sebagian besar mempunyai jabatan sebagai staf, memiliki penghasilan rata-rata setiap bulan sebesar Rp. 1.800.000,00 – Rp. 2.799.999,00 dengan rata-rata lama bekerja yaitu 10-18 tahun serta sebagian besar berstatus sudah menikah.
2. Hasil regresi linier berganda yang telah dilakukan menunjukkan persamaan regresi yaitu: $Y = 2,276 + 0,277X_1 + 0,051X_2 + 0,121X_3$.
3. Hasil koefisien korelasi menunjukkan nilai R yang di peroleh sebesar 0,458. Hal ini berarti bahwa antara komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan motivasi PNS pada Dinas Perhubungan dan Lingkungan Hidup Kabupaten Mempawah sebesar 0,458 memiliki hubungan yang cukup.
4. Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,209. Hal ini menunjukkan bahwa 20,9% motivasi PNS pada Dinas Perhubungan dan Lingkungan Hidup Kabupaten Mempawah dapat dipengaruhi oleh komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan. Sedangkan sisanya 79,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Uji hipotesis pengaruh simultan (F) menunjukkan bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan terhadap motivasi PNS pada Dinas Perhubungan dan Lingkungan Hidup Kabupaten Mempawah. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung $>$ F tabel yaitu sebesar $5,294 > 2,751$ serta memiliki nilai signifikansi (*sig*) sebesar 0,003 yang lebih kecil dari 0,05.
6. Uji pengaruh parsial uji (t) menunjukkan hasil sebagai berikut:
 - a. Uji parsial Komitmen Afektif (X1) terhadap variabel Motivasi (Y) menunjukkan nilai signifikansi (*sig*) sebesar $1,925 > 1,671$ yang berarti komitmen afektif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi PNS pada Dinas Perhubungan dan Lingkungan Hidup Kabupaten Mempawah.
 - b. Uji parsial Komitmen Normatif (X2) terhadap variabel Motivasi (Y) menunjukkan nilai signifikansi (*sig*) sebesar $0,891 \leq 1,671$ yang berarti komitmen normatif secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi PNS pada Dinas Perhubungan dan Lingkungan Hidup Kabupaten Mempawah.
 - c. Uji parsial Komitmen Berkelanjutan (X3) terhadap variabel Motivasi (Y) menunjukkan nilai signifikansi (*sig*) sebesar $1,422 \leq 1,671$ yang berarti komitmen berkelanjutan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi PNS pada Dinas Perhubungan dan Lingkungan Hidup Kabupaten Mempawah.

B. Saran

Dari hasil kesimpulan di atas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai masukan bagi Dinas Perhubungan dan Lingkungan Hidup Kabupaten Mempawah sebagai berikut:

1. Dinas Perhubungan dan Lingkungan Hidup Kabupaten Mempawah disarankan untuk tetap memberikan perhatian pada aspek komitmen afektif pegawai khususnya pada loyalitas terhadap organisasi dengan memperhatikan keterikatan secara emosional pada instansi, memiliki rasa memiliki, dan menghabiskan sisa karir di instansi.
2. Dinas Perhubungan dan Lingkungan Hidup Kabupaten Mempawah perlu memperhatikan aspek komitmen normatif pegawai khususnya pada kekemaun untuk bekerja.
3. Dinas Perhubungan dan Lingkungan Hidup Kabupaten Mempawah juga perlu memperhatikan aspek komitmen berkelanjutan pegawai dengan memperhatikan perhitungan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi dan memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi.
4. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk terus melakukan penelitian lanjutan terkait komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan untuk menguji variabel lain yang mungkin mempengaruhi motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Badjuri, Achmad. 2009. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Kajian Akuntansi*. Vol 01 (02), 117-132.
- Badriyah, Mila. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Pustaka Setia, Bandung.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group, Jakarta.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta CV. Bandung.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*. Cetakan VII. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hadiwijaya, Hendra dan Agustina Hanafi. 2013. Pengaruh Budaya dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan*. Vol X (02), 66-81.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. CAPS, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Peraturan Bupati Mempawah Nomor 50 Tahun 2016 **Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Perhubungan dan Lingkungan Hidup Kabupaten Mempawah.**
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 **Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.**
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Alfabeta, Bandung.
- Siregar, Syofian. 2018. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Cetakan Ketiga. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sudarsono, Bambang. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi. *Fokus Ekonomi*. Vol 9 (1), 11-30.

- Sujarweni, Wiratna. 2019. *SPSS untuk Penelitian*. Pustaka Baru Press, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi Ketiga. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Pranadamedia Group, Jakarta.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Cetakan ke-12. Rajawali Press, Depok.
- Widodo, Eko Suparno. 2015. *Manajemen pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dalam rangka menyelesaikan tugas akhir atau Skripsi yang saya lakukan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak dengan judul: **“PENGARUH KOMITMEN AFEKTIF, KOMITMEN NORMATIF DAN KOMITMEN BERKELANJUTAN TERHADAP MOTIVASI PNS DI DINAS PERHUBUNGAN DAN LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN MEMPAWAH”**

Demi terlaksananya penelitian ini, peneliti sangat mengharapkan kesediaan bapak/ibu sudi kiranya untuk mengisi pertanyaan ini sesuai dengan pengamatan dan pengalaman serta keadaan yang sebenarnya. Jawaban yang telah bapak/ibu berikan akan dijamin kerahasiaan berdasarkan kode etik penelitian.

1. IDENTITAS PENELITIAN

Nama

Nim

Program Studi

Fakultas

Universitas

2. PETUNJUK PENGISIAN

1. Kuesioner ini semata-mata untuk keperluan akademis, mohon dijawab dengan jujur.
2. Isilah identitas saudara dengan lengkap.
3. Dalam memberikan jawaban, tidak ada jawaban yang salah, semua jawaban benar dan dapat kami terima sesuai dengan keadaan diri anda yang sebenarnya.
4. Harap menjawab semua pernyataan yang ada dan jangan sampai ada yang terlewat.

5. Sebelum angket ini dikembalikan, periksalah kembali sampai anda yakin bahwa angket anda sudah terjawab semua.
6. Anda tidak perlu khawatir, kerahasiaan jawaban anda kami jamin.
7. Hasil angket ini tidak akan mempengaruhi kedudukan dan evaluasi kerja anda, tetapi hanya untuk kepentingan penelitian saja.
8. Silahkan membaca dan memahami setiap pernyataan dalam angket ini. Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan diri saudara dengan memberikan tanda centang (✓)

Keterangan pilihan jawaban :

| | | |
|-----|-----|-----------------------|
| SS | (5) | = Sangat Setuju |
| S | (4) | = Setuju |
| KS | (3) | = Kurang Setuju |
| TS | (2) | = Tidak Setuju |
| STS | (1) | = Sangat Tidak Setuju |

3. DATA RESPONDEN

1. Usia
2. Jenis Kelamin :
3. Pendidikan Terakhir :
4. Bidang
5. Masa Kerja
6. Golongan / Ruang :
7. Pendapatan Per Bulan :

8. Status Perkawinan :

9. Jumlah Tanggungan :

10. Nomor Hp

A. Komitmen Afektif

| No. | Item Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
|-----|--|----|---|----|----|-----|
| | Kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi | | | | | |
| 1 | Nilai-nilai yang berlaku di instansi ini sangat cocok dengan saya | | | | | |
| 2 | Saya merasa menjadi bagian dari keluarga pada instansi ini | | | | | |
| | Loyalitas terhadap organisasi | | | | | |
| 3 | Saya merasa terikat secara emosional pada instansi ini | | | | | |
| 4 | Saya mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap instansi ini | | | | | |
| 5 | Saya akan sangat senang menghabiskan sisa karir saya di instansi ini | | | | | |
| | Kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi | | | | | |
| 6 | Saya benar-benar merasakan bahwa permasalahan di instansi ini juga merupakan permasalahan saya | | | | | |
| 7 | Apa yang diperjuangkan dan dipertahankan oleh organisasi ini adalah penting bagi saya | | | | | |
| 8 | Saya berupaya semaksimal mungkin untuk kemajuan instansi ini | | | | | |

B. Komitmen Normatif

| No. | Item Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
|-----|--|----|---|----|----|-----|
| | Kemauan bekerja | | | | | |
| 1 | Saya tidak pernah berpikir untuk berhenti menjadi PNS | | | | | |
| 2 | Tetap bekerja di instansi ini merupakan kewajiban moral bagi saya | | | | | |
| 3 | Saya bersedia menerima segala macam penugasan agar dapat tetap bekerja di instansi ini | | | | | |
| | Tanggung jawab memajukan organisasi | | | | | |
| 4 | Saya selalu bekerja dengan penuh tanggung jawab untuk kemajuan instansi ini | | | | | |
| 5 | Saya tidak akan berhenti menjadi PNS meskipun diterima bekerja di tempat lain | | | | | |

C. Komitmen Berkelanjutan

| No. | Item Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
|-----|---|----|---|----|----|-----|
| | Memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi | | | | | |
| 1 | Akan sangat berat bagi saya untuk meninggalkan instansi ini sekarang sekalipun saya menginginkannya | | | | | |
| 2 | Tetap bekerja di instansi ini merupakan kebutuhan sekaligus keinginan saya | | | | | |
| 3 | Salah satu alasan utama saya tetap bekerja di instansi ini, karena jika saya meninggalkan instansi ini akan membutuhkan pengorbanan pribadi | | | | | |
| | Memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi | | | | | |
| 4 | Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan instansi ini saat ini. | | | | | |
| 5 | Saya khawatir tidak akan mendapatkan pekerjaan lain yang serupa jika saya berhenti dari pekerjaan ini | | | | | |
| 6 | Saya merasa memiliki sedikit pilihan jika meninggalkan instansi ini | | | | | |
| 7 | Terlalu banyak hal dalam hidup saya akan terganggu jika saya memutuskan untuk meninggalkan instansi ini | | | | | |

D. Motivasi

| No. | Item Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
|-----|--|----|---|----|----|-----|
| | Kebutuhan Fisiologis | | | | | |
| 1 | Saya termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan hidup terpenuhi | | | | | |
| 2 | Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan untuk anak-anak terpenuhi | | | | | |
| 3 | Instansi ini sangat peduli terhadap kesejahteraan pegawai | | | | | |
| | Kebutuhan Rasa Aman | | | | | |
| 4 | Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena pimpinan saya menyenangkan | | | | | |
| 5 | Rekan-rekan kerja sangat menyenangkan dan membuat saya bekerja lebih nyaman | | | | | |
| 6 | Saya senang dalam bekerja karena didukung oleh suasana lingkungan kerja yang nyaman | | | | | |
| 7 | Masa depan saya terjamin karena di instansi ini terdapat program pensiun atau program hari tua | | | | | |
| | Kebutuhan kebersamaan, sosial dan cinta | | | | | |
| 8 | Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja | | | | | |
| 9 | Rekan kerja selalu membantu jika saya membutuhkan pertolongan | | | | | |
| 10 | Hubungan saya dengan atasan terjalin dengan baik dan harmonis | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 11 | Pimpinan tidak membedakan karyawan dan semuanya mendapatkan perhatian yang sama | | | | | |
| | Kebutuhan akan harga diri | | | | | |
| 12 | Pimpinan saya selalu memperlakukan pegawainya dengan baik dan sopan | | | | | |
| 13 | Pimpinan sangat memperhatikan dan menghargai prestasi yang didapatkan pegawainya | | | | | |
| 14 | Saya merasa dihargai oleh rekan kerja dan pimpinan saya, atas kelebihan dan hal-hal positif yang saya lakukan di lingkungan kerja | | | | | |
| | Kebutuhan aktualisasi diri | | | | | |
| 15 | Pimpinan saya selalu memberikan dukungan penuh kepada pegawainya untuk pengembangan diri | | | | | |
| 16 | Pimpinan memfasilitasi untuk pengembangan diri pegawainya | | | | | |
| 17 | Saya selalu ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai di instansi ini | | | | | |
| 18 | Saya selalu dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik | | | | | |
| 19 | Bekerja di instansi ini membuat kemampuan dan keterampilan saya berkembang | | | | | |

LAMPIRAN 2

TABULASI KUESIONER KOMITMEN AFEKTIF (X1)

| NO RESPONDEN | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | TOTAL X1 | RATA-RATA X1 |
|--------------|------|------|------|------|------|------|------|------|----------|--------------|
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4,000 |
| 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 34 | 4,250 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 28 | 3,500 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 30 | 3,750 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 30 | 3,750 |
| 6 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 28 | 3,500 |
| 7 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 | 4,125 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 29 | 3,625 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 29 | 3,625 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 30 | 3,750 |
| 11 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 33 | 4,125 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 35 | 4,375 |
| 13 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 29 | 3,625 |
| 14 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 36 | 4,500 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 32 | 4,000 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4,000 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 30 | 3,750 |
| 18 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4,000 |
| 19 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 28 | 3,500 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 30 | 3,750 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 30 | 3,750 |
| 22 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 35 | 4,375 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 31 | 3,875 |
| 24 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 28 | 3,500 |
| 25 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 29 | 3,625 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 30 | 3,750 |
| 27 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 33 | 4,125 |
| 28 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 37 | 4,625 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 29 | 3,625 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | 3,875 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 29 | 3,625 |
| 32 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 30 | 3,750 |
| 33 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 34 | 4,250 |
| 34 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 29 | 3,625 |
| 35 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 | 3,750 |

| | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-------|
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 29 | 3,625 |
| 37 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 36 | 4,500 |
| 38 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 35 | 4,375 |
| 39 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 30 | 3,750 |
| 40 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 | 3,750 |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 29 | 3,625 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 31 | 3,875 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 29 | 3,625 |
| 44 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 29 | 3,625 |
| 45 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 | 3,750 |
| 46 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 | 4,250 |
| 47 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 27 | 3,375 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 30 | 3,750 |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 32 | 4,000 |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4,000 |
| 51 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 28 | 3,500 |
| 52 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | 3,875 |
| 53 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 33 | 4,125 |
| 54 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 27 | 3,375 |
| 55 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 35 | 4,375 |
| 56 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 26 | 3,250 |
| 57 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 30 | 3,750 |
| 58 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 | 4,125 |
| 59 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 26 | 3,250 |
| 60 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 30 | 3,750 |
| 61 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 25 | 3,625 |
| 62 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 25 | 3,625 |
| 63 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 29 | 3,625 |
| 64 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 35 | 4,375 |

LAMPIRAN 3

TABULASI KUESIONER KOMITMEN NORMATIF (X2)

| NO RESPONDEN | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | TOTAL X2 | RATA RATA X2 |
|--------------|------|------|------|------|------|----------|--------------|
| 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 18 | 3,6000 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 14 | 2,8000 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 14 | 2,8000 |
| 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 15 | 3,0000 |
| 5 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 | 2,4000 |
| 6 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 12 | 2,4000 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4,0000 |
| 8 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 12 | 2,4000 |
| 9 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 11 | 2,2000 |
| 10 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 14 | 2,8000 |
| 11 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 11 | 2,2000 |
| 12 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 10 | 2,0000 |
| 13 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 10 | 2,0000 |
| 14 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 11 | 2,2000 |
| 15 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 10 | 2,0000 |
| 16 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 13 | 2,6000 |
| 17 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 15 | 3,0000 |
| 18 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 11 | 2,2000 |
| 19 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 10 | 2,0000 |
| 20 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 12 | 2,4000 |
| 21 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 10 | 2,0000 |
| 22 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 13 | 2,6000 |
| 23 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 10 | 2,0000 |
| 24 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 19 | 3,8000 |
| 25 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 10 | 2,0000 |
| 26 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 10 | 2,0000 |
| 27 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3,0000 |
| 28 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 13 | 2,6000 |
| 29 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 13 | 2,6000 |
| 30 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 10 | 2,0000 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4,0000 |
| 32 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 18 | 3,6000 |
| 33 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 3,8000 |
| 34 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 18 | 3,6000 |
| 35 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 17 | 3,4000 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4,0000 |

| | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|----|--------|
| 37 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 | 4,2000 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4,0000 |
| 39 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 18 | 3,6000 |
| 40 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 20 | 4,0000 |
| 41 | 2 | 4 | 4 | 3 | 5 | 18 | 3,6000 |
| 42 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 17 | 3,4000 |
| 43 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 | 3,8000 |
| 44 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 20 | 4,0000 |
| 45 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 19 | 3,8000 |
| 46 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 18 | 3,6000 |
| 47 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 17 | 3,4000 |
| 48 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 | 4,2000 |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 | 4,2000 |
| 50 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 16 | 3,2000 |
| 51 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 18 | 3,6000 |
| 52 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 18 | 3,6000 |
| 53 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 20 | 4,0000 |
| 54 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 20 | 4,0000 |
| 55 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 18 | 3,6000 |
| 56 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 16 | 3,2000 |
| 57 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 18 | 3,6000 |
| 58 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 | 4,2000 |
| 59 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 18 | 3,6000 |
| 60 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 20 | 4,0000 |
| 61 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 16 | 3,2000 |
| 62 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 3,8000 |
| 63 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 20 | 4,0000 |
| 64 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 22 | 4,4000 |

LAMPIRAN 4

TABULASI KUESIONER KOMITMEN BERKELANJUTAN (X3)

| NO RESPONDEN | X3.1 | X3.2 | X3.3 | X3.4 | X3.5 | X3.6 | X3.7 | TOTAL X3 | RATA-RATA X3 |
|--------------|------|------|------|------|------|------|------|----------|--------------|
| 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 15 | 2,1429 |
| 2 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 30 | 4,2857 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 24 | 3,4286 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 24 | 3,4286 |
| 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 24 | 3,4286 |
| 6 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 24 | 3,4286 |
| 7 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 28 | 4,0000 |
| 8 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 | 2,8571 |
| 9 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 | 2,8571 |
| 10 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 24 | 3,4286 |
| 11 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 15 | 2,1429 |
| 12 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 24 | 3,4286 |
| 13 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 15 | 2,1429 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 26 | 3,7143 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4,0000 |
| 16 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 17 | 2,4286 |
| 17 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 23 | 3,2857 |
| 18 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 | 4,1429 |
| 19 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 24 | 3,4286 |
| 20 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 24 | 3,4286 |
| 21 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 | 3,2857 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 26 | 3,7143 |
| 23 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 | 3,8571 |
| 24 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 24 | 3,4286 |
| 25 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 18 | 2,5714 |
| 26 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 24 | 3,4286 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 32 | 4,5714 |
| 28 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 33 | 4,7143 |
| 29 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 15 | 2,1429 |
| 30 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 17 | 2,4286 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 25 | 3,5714 |
| 32 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 26 | 3,7143 |
| 33 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 30 | 4,2857 |
| 34 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 25 | 3,5714 |
| 35 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 26 | 3,7143 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 25 | 3,5714 |

| | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|----|--------|
| 37 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 31 | 4,4286 |
| 38 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 31 | 4,4286 |
| 39 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 26 | 3,7143 |
| 40 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 | 3,7143 |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 25 | 3,5714 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 27 | 3,8571 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 25 | 3,5714 |
| 44 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 25 | 3,5714 |
| 45 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 | 3,7143 |
| 46 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 | 4,2857 |
| 47 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 23 | 3,2857 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 26 | 3,7143 |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 28 | 4,0000 |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4,0000 |
| 51 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 24 | 3,4286 |
| 52 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 27 | 3,8571 |
| 53 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4,0000 |
| 54 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 23 | 3,2857 |
| 55 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 31 | 4,4286 |
| 56 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 22 | 3,1429 |
| 57 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 26 | 3,7143 |
| 58 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 | 4,1429 |
| 59 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 22 | 3,1429 |
| 60 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 26 | 3,7143 |
| 61 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 25 | 3,5714 |
| 62 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 25 | 3,5714 |
| 63 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 25 | 3,5714 |
| 64 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 30 | 4,2857 |

LAMPIRAN 5

TABULASI KUESIONER MOTIVASI (Y)

| NO RESPONDEN | Y.1 | X4.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | Y.6 | Y.7 | Y.8 | Y.9 | Y.10 | Y.11 | Y.12 | Y.13 | Y.14 | Y.15 | Y.16 | Y.17 | Y.18 | Y.19 | TOTAL Y | RATA-RATA Y |
|--------------|-----|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|---------|-------------|
| 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 75 | 3,9474 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 79 | 4,1579 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 74 | 3,8947 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 70 | 3,6842 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 69 | 3,6316 |
| 6 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 80 | 4,2105 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 95 | 5,0000 |
| 8 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 74 | 3,8947 |
| 9 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 74 | 3,8947 |
| 10 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 70 | 3,6842 |
| 11 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 1 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 65 | 3,4211 |
| 12 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 70 | 3,6842 |
| 13 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 65 | 3,4211 |
| 14 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 80 | 4,2105 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 76 | 4,0000 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 76 | 4,0000 |
| 17 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 73 | 3,8421 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 76 | 4,0000 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 74 | 3,8947 |
| 20 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 70 | 3,6842 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|--------|
| 46 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 85 | 4,4737 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 76 | 4,0000 |
| 48 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 70 | 3,6842 |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 76 | 4,0000 |
| 50 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 75 | 3,9474 |
| 51 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 60 | 3,1579 |
| 52 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 76 | 4,0000 |
| 53 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 1 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 64 | 3,3684 |
| 54 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 76 | 4,0000 |
| 55 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 70 | 3,6842 |
| 56 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 76 | 4,0000 |
| 57 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 70 | 3,6842 |
| 58 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 95 | 5,0000 |
| 59 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 76 | 4,0000 |
| 60 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 70 | 3,6842 |
| 61 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 74 | 3,8947 |
| 62 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 73 | 3,8421 |
| 63 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 76 | 4,0000 |
| 64 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 80 | 4,2105 |

LAMPIRAN 6

HASIL UJI VALIDITAS KOMITMEN AFEKTIF (X1)

Correlations

| | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | Total X1 | |
|------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|----------|--------|
| X1.1 | Pearson Correlation | 1 | .272* | .257* | -.046 | .381** | .084 | -.048 | .067 | .469** |
| | Sig. (2-tailed) | | .030 | .040 | .720 | .002 | .510 | .707 | .600 | .000 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| X1.2 | Pearson Correlation | .272* | 1 | .325** | .404** | .327** | .334** | .059 | .414** | .641** |
| | Sig. (2-tailed) | .030 | | .009 | .001 | .008 | .007 | .641 | .001 | .000 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| X1.3 | Pearson Correlation | .257* | .325** | 1 | .587** | .264* | .179 | -.027 | .050 | .586** |
| | Sig. (2-tailed) | .040 | .009 | | .000 | .035 | .156 | .831 | .695 | .000 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| X1.4 | Pearson Correlation | -.046 | .404** | .587** | 1 | .223 | .073 | -.091 | .141 | .470** |
| | Sig. (2-tailed) | .720 | .001 | .000 | | .076 | .566 | .476 | .265 | .000 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| X1.5 | Pearson Correlation | .381** | .327** | .264* | .223 | 1 | -.013 | .100 | .397** | .664** |
| | Sig. (2-tailed) | .002 | .008 | .035 | .076 | | .916 | .432 | .001 | .000 |

| | | | | | | | | | | |
|----------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| X1.6 | Pearson Correlation | .084 | .334** | .179 | .073 | -.013 | 1 | .605** | .092 | .513** |
| | Sig. (2-tailed) | .510 | .007 | .156 | .566 | .916 | | .000 | .468 | .000 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| X1.7 | Pearson Correlation | -.048 | .059 | -.027 | -.091 | .100 | .605** | 1 | .233 | .412** |
| | Sig. (2-tailed) | .707 | .641 | .831 | .476 | .432 | .000 | | .064 | .001 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| X1.8 | Pearson Correlation | .067 | .414** | .050 | .141 | .397** | .092 | .233 | 1 | .455** |
| | Sig. (2-tailed) | .600 | .001 | .695 | .265 | .001 | .468 | .064 | | .000 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| Total_X1 | Pearson Correlation | .469** | .641** | .586** | .470** | .664** | .513** | .412** | .455** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .001 | .000 | |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |

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

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

LAMPIRAN 7

HASIL UJI VALIDITAS KOMITMEN NORMATIF (X2)

| | | Correlations | | | | | |
|----------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|----------|
| | | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | Total_X2 |
| X2.1 | Pearson Correlation | 1 | .195 | -.145 | .071 | .406** | .650** |
| | Sig. (2-tailed) | | .123 | .251 | .578 | .001 | .000 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| X2.2 | Pearson Correlation | .195 | 1 | .618** | .155 | .468** | .763** |
| | Sig. (2-tailed) | .123 | | .000 | .222 | .000 | .000 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| X2.3 | Pearson Correlation | -.145 | .618** | 1 | .120 | -.018 | .388** |
| | Sig. (2-tailed) | .251 | .000 | | .346 | .890 | .002 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| X2.4 | Pearson Correlation | .071 | .155 | .120 | 1 | .142 | .349** |
| | Sig. (2-tailed) | .578 | .222 | .346 | | .262 | .005 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| X2.5 | Pearson Correlation | .406** | .468** | -.018 | .142 | 1 | .764** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .000 | .890 | .262 | | .000 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| Total_X2 | Pearson Correlation | .650** | .763** | .388** | .349** | .764** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .002 | .005 | .000 | |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |

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

LAMPIRAN 8

HASIL UJI VALIDITAS KOMITMEN BERKELANJUTAN (X3)

| | | Correlations | | | | | | | |
|------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----------|
| | | X3.1 | X3.2 | X3.3 | X3.4 | X3.5 | X3.6 | X3.7 | Total X3 |
| X3.1 | Pearson Correlation | 1 | .475** | .518** | .642** | .487** | .284* | .573** | .718** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 | .000 | .023 | .000 | .000 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| X3.2 | Pearson Correlation | .475** | 1 | .502** | .406** | .604** | .566** | .318* | .687** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .001 | .000 | .000 | .011 | .000 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| X3.3 | Pearson Correlation | .518** | .502** | 1 | .742** | .606** | .364** | .620** | .792** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .000 | .003 | .000 | .000 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| X3.4 | Pearson Correlation | .642** | .406** | .742** | 1 | .662** | .296* | .713** | .822** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .001 | .000 | | .000 | .017 | .000 | .000 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| X3.5 | Pearson Correlation | .487** | .604** | .606** | .662** | 1 | .683** | .665** | .867** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| X3.6 | Pearson Correlation | .284* | .566** | .364** | .296* | .683** | 1 | .647** | .714** |
| | Sig. (2-tailed) | .023 | .000 | .003 | .017 | .000 | | .000 | .000 |

| | | | | | | | | | |
|----------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| | Pearson Correlation | .573** | .318* | .620** | .713** | .665** | .647** | 1 | .849** |
| X3.7 | Sig. (2-tailed) | .000 | .011 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |
| | Pearson Correlation | .718** | .687** | .792** | .822** | .867** | .714** | .849** | 1 |
| Total_X3 | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 |

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

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

LAMPIRAN 9

HASIL UJI VALIDITAS MOTIVASI (Y)

| | Y.1 | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | Y.6 | Y.7 | Y.8 | Y.9 | Y.10 | Y.11 | Y.12 | Y.13 | Y.14 | Y.15 | Y.16 | Y.17 | Y.18 | Y.19 | Total Y |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|----------------------------|--------------------------|--------------------------|-----------------------------|-----------------------------|----------------------------|--------------------------|--------------------------|-----------------------------|--------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|------------------------------|
| Pearson Correlati on Y.1 Sig. (2- tailed) N | 1 .880* .000 64 | .880* . .000 64 | .556* . .000 64 | .217 .085 .000 64 | .501* . .000 63 | .563* . .000 64 | .257* .040 .000 64 | .430* . .000 64 | .234 .063 .000 64 | .450* . .000 64 | .575* . .000 64 | .195 .123 .000 64 | .440* . .000 64 | .330* . .008 64 | .194 .124 .086 64 | .216 .000 .000 64 | .592* . .000 64 | .377* . .002 64 | .608* . .000 64 | .714** .000 .000 64 |
| Pearson Correlati on Y.2 Sig. (2- tailed) N | .880* . .000 64 | 1 . .000 64 | .526* . .000 64 | .191 .130 .000 64 | .519* . .000 63 | .626* . .000 64 | .213 .091 .004 64 | .357* . .004 64 | .217 .086 .003 64 | .361* . .000 64 | .579* . .000 64 | .277* .027 .000 64 | .428* . .000 64 | .134 .290 .287 64 | .135 .109 .000 64 | .202 .000 .005 64 | .601* . .000 64 | .349* . .001 64 | .412* . .001 64 | .680** .000 .000 64 |
| Pearson Correlati on Y.3 Sig. (2- tailed) N | .556* . .000 64 | .526* . .000 64 | 1 . .000 64 | .658* . .000 64 | .491* . .000 63 | .520* . .000 64 | .714* . .000 64 | .311* .012 .148 64 | .183 .000 .000 64 | .485* . .000 64 | .672* . .000 64 | .309* .013 .000 64 | .684* . .009 64 | .322* . .000 64 | .479* . .000 64 | .536* . .000 64 | .628* . .000 64 | .448* . .000 64 | .448* . .000 64 | .844** .000 .000 64 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------|--|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|----------------------|
| Y.1 2 | Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N | .195 .123 64 | .277* .027 64 | .309* .013 64 | .501* .000 64 | .422* .001 63 | .273* .029 64 | .186 .141 64 | .462* .000 64 | .371* .003 64 | .325* .009 64 | .383* .002 64 | 1 64 | .402* .001 64 | .701* .000 64 | .545* .000 64 | .591* .000 64 | .292* .019 64 | .208 .100 64 | .272* .030 64 | .602** .000 64 |
| Y.1 3 | Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N | .440* .000 64 | .428* .000 64 | .684* .000 64 | .404* .001 64 | .163 .201 63 | .189 .134 64 | .530* .000 64 | .171 .177 64 | .058 .651 64 | .260* .038 64 | .931* .000 64 | .402* .001 64 | 1 64 | .465* .000 64 | .594* .000 64 | .445* .000 64 | .907* .000 64 | .207 .100 64 | .238 .059 64 | .720** .000 64 |
| Y.1 4 | Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N | .330* .008 64 | .134 .290 64 | .322* .009 64 | .459* .000 64 | .359* .004 63 | .078 .538 64 | .221 .079 64 | .535* .000 64 | .225 .074 64 | .184 .145 64 | .398* .001 64 | .701* .000 64 | .465* .000 64 | 1 64 | .634* .000 64 | .454* .000 64 | .332* .007 64 | .093 .465 64 | .446* .000 64 | .592** .000 64 |
| Y.1 5 | Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N | .194 .124 64 | .135 .287 64 | .479* .000 64 | .522* .000 64 | .310* .013 63 | .220 .081 64 | .472* .000 64 | .306* .014 64 | .210 .095 64 | .395* .001 64 | .489* .000 64 | .545* .000 64 | .594* .000 64 | .634* .000 64 | 1 64 | .739* .000 64 | .428* .000 64 | .339* .006 64 | .260* .038 64 | .659** .000 64 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------|--|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|----------------------|
| Y.1 6 | Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N | .216 .086 64 | .202 .109 64 | .536* .000 64 | .649* .000 64 | .275* .029 63 | .303* .015 64 | .405* .001 64 | .359* .004 64 | .292* .019 64 | .490* .000 64 | .412* .001 64 | .591* .000 64 | .445* .000 64 | .454* .000 64 | .739* .000 64 | 1 64 | .359* .004 64 | .334* .007 64 | .369* .003 64 | .667** .000 64 |
| Y.1 7 | Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N | .592* .000 64 | .601* .000 64 | .628* .000 64 | .324* .009 64 | .134 .294 63 | .218 .083 64 | .350* .005 64 | .248* .048 64 | .135 .287 64 | .401* .001 64 | .965* .000 64 | .292* .019 64 | .907* .000 64 | .332* .007 64 | .428* .000 64 | .359* .004 64 | 1 64 | .357* .004 64 | .317* .011 64 | .719** .000 64 |
| Y.1 8 | Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N | .377* .002 64 | .349* .005 64 | .448* .000 64 | .383* .002 64 | .409* .001 63 | .527* .000 64 | .241 .055 64 | .325* .009 64 | .455* .000 64 | .808* .000 64 | .357* .004 64 | .208 .100 64 | .207 .100 64 | .093 .465 64 | .339* .006 64 | .334* .007 64 | .357* .004 64 | 1 64 | .567* .000 64 | .562** .000 64 |
| Y.1 9 | Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N | .608* .000 64 | .412* .001 64 | .448* .000 64 | .402* .001 64 | .358* .004 63 | .548* .000 64 | .224 .075 64 | .474* .000 64 | .245 .051 64 | .458* .000 64 | .324* .009 64 | .272* .030 64 | .238 .059 64 | .446* .000 64 | .260* .038 64 | .369* .003 64 | .317* .011 64 | .567* .000 64 | 1 64 | .610** .000 64 |

LAMPIRAN 10**HASIL UJI RELIABILITAS KOMITMEN AFEKTIF (X1)**

| Reliability Statistics | | |
|-------------------------------|--|------------|
| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
| .653 | .669 | 8 |

LAMPIRAN 11**HASIL UJI RELIABILITAS KOMITMEN NORMATIF (X2)**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .869 | 5 |

LAMPIRAN 12**HASIL UJI RELIABILITAS KOMITMEN BERKELANJUTAN (X3)**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .892 | 7 |

LAMPIRAN 13**HASIL UJI RELIABILITAS MOTIVASI (Y)**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .912 | 19 |

LAMPIRAN 14

HASIL UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 64 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 0E-7 |
| | Std. Deviation | ,29708931 |
| | Absolute | ,124 |
| Most Extreme Differences | Positive | ,089 |
| | Negative | -,124 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | ,989 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,282 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

LAMPIRAN 15

HASIL UJI LINIERITAS KOMITMEN AFEKTIF (X1)
TERHADAP MOTIVASI (Y)

ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Motivasi * Komitmen Afektif | | (Combined) | 2,089 | 11 | ,190 | 1,998 | ,048 |
| | Between Groups | Linearity | ,985 | 1 | ,985 | 10,360 | ,002 |
| | | Deviation from Linearity | 1,104 | 10 | ,110 | 1,162 | ,337 |
| | Within Groups | | 4,943 | 52 | ,095 | | |
| | Total | | 7,033 | 63 | | | |

LAMPIRAN 16**HASIL UJI LINIERITAS KOMITMEN NORMATIF (X2)
TERHADAP MOTIVASI (Y)****ANOVA Table**

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---------------------------------|---------|----------------|----------------|----|-------------|-------|------|
| Motivasi * Komitmen Normatif | | (Combined) | 1,069 | 12 | ,089 | ,762 | ,685 |
| | Between | Linearity | ,295 | 1 | ,295 | 2,519 | ,119 |
| | Groups | Deviation from | ,775 | 11 | ,070 | ,602 | ,818 |
| | | Linearity | | | | | |
| | | Within Groups | 5,963 | 51 | ,117 | | |
| | Total | 7,033 | 63 | | | | |

LAMPIRAN 17**HASIL UJI LINIERITAS KOMITMEN BERKELANJUTAN (X3)
TERHADAP MOTIVASI (Y)****ANOVA Table**

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------------------------------|---------|----------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Motivasi * Komitmen Berkelanjutan | | (Combined) | 2,633 | 15 | ,176 | 1,915 | ,045 |
| | Between | Linearity | 1,115 | 1 | 1,115 | 12,167 | ,001 |
| | Groups | Deviation from | 1,518 | 14 | ,108 | 1,183 | ,318 |
| | | Linearity | | | | | |
| | | Within Groups | 4,399 | 48 | ,092 | | |
| | Total | 7,032 | 63 | | | | |

LAMPIRAN 18**HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS**

| Coefficients^a | | | | | | | | |
|---------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|-------------------------|------|-------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | | |
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF | |
| (Constant) | 2,276 | ,498 | | 4,570 | ,000 | | | |
| 1 | Komitmen Afektif | ,277 | ,144 | ,266 | 1,925 | ,059 | ,691 | 1,448 |
| | Komitmen Normatif | ,051 | ,057 | ,117 | ,891 | ,377 | ,768 | 1,302 |
| | Komitmen Berkelanjutan | ,121 | ,085 | ,216 | 1,422 | ,160 | ,573 | 1,747 |

a. Dependent Variable: Motivasi

LAMPIRAN 19**HASIL ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA**

| Coefficients^a | | | | | | |
|---------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | |
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| (Constant) | 2,276 | ,498 | | 4,570 | ,000 | |
| 1 | Komitmen Afektif | ,277 | ,144 | ,266 | 1,925 | ,059 |
| | Komitmen Normatif | ,051 | ,057 | ,117 | ,891 | ,377 |
| | Komitmen Berkelanjutan | ,121 | ,085 | ,216 | 1,422 | ,160 |

a. Dependent Variable: Motivasi

LAMPIRAN 20**HASIL ANALISIS KOEFISIEN KORELASI DAN DETERMINASI****Model Summary^b**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | ,458 ^a | ,209 | ,170 | ,30443 | ,209 | 5,294 | 3 | 60 | ,003 |

a. Predictors: (Constant), Komitmen Berkelanjutan, Komitmen Normatif, Komitmen Afektif

b. Dependent Variable: Motivasi

LAMPIRAN 21**HASIL UJI SIMULTAN (F)****ANOVA^a**

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 1,472 | 3 | ,491 | 5,294 | ,003 ^b |
| | Residual | 5,561 | 60 | ,093 | | |
| | Total | 7,033 | 63 | | | |

a. Dependent Variable: Motivasi

b. Predictors: (Constant), Komitmen Berkelanjutan, Komitmen Normatif, Komitmen Afektif

LAMPIRAN 22**HASIL UJI PARSIAL (t)****Coefficients^a**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2,276 | ,498 | | 4,570 | ,000 |
| | Komitmen Afektif | ,277 | ,144 | ,266 | 1,925 | ,059 |
| | Komitmen Normatif | ,051 | ,057 | ,117 | ,891 | ,377 |
| | Komitmen Berkelanjutan | ,121 | ,085 | ,216 | 1,422 | ,160 |

a. Dependent Variable: Motivasi