

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP MOTIVASI PEGAWAI
BADAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN KETAPANG
KALIMANTAN BARAT**

SKRIPSI

OLEH :

**REZA WAHYUDI
NIM: 141310623**



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

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah *subhanahu wa ta'ala* yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Motivasi Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ketapang Kalimantan Barat”. Penyusunan skripsi ini ditujukan untuk memenuhi syarat penyelesaian pendidikan strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.

Selama penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan, saran dan masukan yang berharga, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Doddy Irawan, ST, M.Eng, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak.
2. Bapak Dedi Hariyanto, SE, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
3. Ibu Devi Yasmin, SE, MM, selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah bersedia memberikan petunjuk dalam penulisan skripsi ini.
4. Ibu Fita Kurniasari, S.M.B., M.A.B. selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah bersedia memberikan petunjuk dalam penulisan skripsi ini.
5. Bapak Drs. H. Mahyudin, M.Si selaku Kepala Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ketapang Kalimantan Barat beserta seluruh pegawai yang telah bersedia membantu penelitian ini.

6. Bapak dan Ibu Dosen beserta staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
7. Kedua orang tua dan saudara-saudara penulis yang selalu memberikan motivasi, sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan yang lebih tinggi.
8. Sahabat-sahabat terbaik dan teman seangkatan yang sama-sama berjuang dalam menuntut ilmu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu dengan kerendahan hati kritik dan saran yang membangun dan memotivasi sangat penulis harapkan. Semoga dapat bermanfaat bagi pembaca, khususnya bagi pihak yang membutuhkan dan pihak yang berkaitan dengan penelitian ini.

Pontianak, September 2020
Penulis

Reza Wahyudi
NIM : 141310623

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap motivasi pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ketapang Kalimantan Barat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah semua PNS yang bekerja di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ketapang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sampel yang digunakan berjumlah 55 responden. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji simultan (uji F), dan uji parsial (uji t).

Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi linier berganda adalah $\hat{Y}=0,486+0,698X_1+ 0,239X_2$. Koefisien korelasi menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,763 yang berarti hubungan antara variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional kuat. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar 0,581, yang berarti bahwa 58,1% motivasi dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasional sisanya yaitu sebesar 41,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} 36,119 > F_{tabel} 3,18$, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara serentak berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ketapang. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel kepuasan kerja (X_1) sebesar 5,468 dan nilai t_{hitung} variabel komitmen organisasional (X_2) sebesar 3,432 lebih besar dari $t_{tabel} 2,006$, yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ketapang.

Kata Kunci : Kepuasan kerja, Komitmen Organisasional, dan Motivasi Pegawai

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
ABSTARK	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Permasalahan	6
C. Pembatasan Masalah.....	6
D. Tujuan Penelitian	7
E. Manfaat Penelitian	7
F. Kerangka Penelitian	8
G. Metode Penelitian	11
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Sumber Daya Manusia.....	23
B. Kepuasan Kerja.....	26
1. Pengertian Kepuasan Kerja	26
2. Dampak Kepuasan Kerja.....	26
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	28
C. Komitmen Organisasional	29
1. Pengertian Komitmen Organisasional.....	29

2. Dampak Komitmen Organisasional	30
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional ..	30
D. Motivasi Pegawai.....	31
1. Pengertian Motivasi Pegawai	31
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	32

BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Profil Singkat Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ketapang	33
B. Visi Misi Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ketapang.....	34
C. Struktur Organisasi Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ketapang	37

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden.....	67
B. Uji Instrumen	72
1. Uji Validitas	72
2. Uji Reliabilitas.....	74
C. Uji Asumsi Klasik.....	75
D. Analisis Linier Berganda	77
E. Koefisien Korelasi	78
F. Koefisien Determinasi	79
G. Uji Kelayakan Model (Uji F).....	79
H. Uji Kelayakan Model (Uji T).....	80

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	81
---------------------	----

B. Saran	82
DAFTAR PUSTAKA.....	83

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Realisasi Anggaran Belanja Langsung	2
Tabel 1.2. Jumlah Pegawai.....	3
Tabel 1.3. Tingkat Absensi Pegawai.....	4
Tabel 1.4. Nilai Prestasi Pegawai.....	5
Tabel 1.5. Tingkat Indikator Skala Likert.....	14
Tabel 1.6. Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan.....	18
Tabel 4.1. Karakteristik Menurut Jenis Kelamin	67
Tabel 4.2. Karakteristik Menurut Usia.....	68
Tabel 4.3. Karakteristik Menurut Pendidikan Terakhir	68
Tabel 4.4. Karakteristik Menurut Bagian.....	69
Tabel 4.5. Karakteristik Menurut Golongan/Ruang.....	69
Tabel 4.6. Karakteristik Menurut Masa Kerja	70
Tabel 4.7. Karakteristik Menurut Gaji/Per Bulan	70
Tabel 4.8. Karakteristik Menurut Status Perkawinan	71
Tabel 4.9. Karakteristik Menurut Jumlah Tanggungan	71
Tabel 4.10. Uji Validitas Kepuasan Kerja	72
Tabel 4.11. Uji Validitas Komitmen Organisasional.....	73
Tabel 4.12. Uji Validitas Motivasi Pegawai	74
Tabel 4.13. Hasil Uji Reliabilitas	75
Tabel 4.14. Hasil Uji Normalitas	75
Tabel 4.15. Uji Linearitas Kepuasan Kerja dan Motivasi.....	76
Tabel 4.16. Uji Linearitas Komitmen Organisasional dan Motivasi	76

Tabel 4.17. Hasil Uji Multikolinearitas.....	77
Tabel 4.18. Analisis Regresi Linear Berganda	78
Tabel 4.19. Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi.....	79
Tabel 4.20. Hasil Uji F	79
Tabel 4.21. Hasil Uji T.....	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Kerangka Pemikiran.....	10
Gambar 3.1. Struktur Organisasi.....	39

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian.....	85
2. Rekapitulasi Data Responden.....	91
3. Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Kerja	98
4. Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Mengenai Komitmen Organisasional	100
5. Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Mengenai Motivasi Pegawai	103
6. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja	105
7. Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasional	108
8. Hasil Uji Validitas Motivasi Pegawai	109
9. Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja.....	111
10. Hasil Uji Reliabilitas Komitmen Organisasional	112
11. Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Pegawai	113
12. Hasil Uji Normalitas.....	114
13. Hasil Uji Linearitas Kepuasan Kerja dan Motivasi Pegawai	115
14. Hasil Uji Linearitas Komitmen Organisasional dan Motivasi Pegawai.....	115
15. Hasil Uji Multikolinearitas	115
16. Hasil Uji Linear Berganda, Koefisien Korelasi, Koefisien Determinasi, Uji F dan Uji T	116

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Penyelenggaraan pemerintah setiap daerah di seluruh Indonesia telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang pemerintah daerah serta Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang perimbangan keuangan antara pemerintah pusat dan daerah yang menegaskan adanya pembagian urusan kepada daerah. Dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 serta Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2016, struktur yang dahulunya Dinas Pendapatan Daerah berubah menjadi Badan Pendapatan Daerah.

Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ketapang merupakan salah satu organisasi yang mendayagunakan berbagai jenis penerimaan yang ada di daerah Kabupaten Ketapang dan memungut berbagai jenis pendapatan daerah baik berupa pajak daerah maupun retribusi daerah serta hak untuk mendapatkan hasil dari sumber-sumber pendapatan negara untuk didistribusikan menjadi sumber penerimaan daerah. Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ketapang telah melaksanakan realisasi anggaran belanja langsung setiap tahunnya. Dengan tujuan agar penyerapan anggaran belanja langsung Kabupaten Ketapang terserap dengan maksimal.

Realisasi anggaran belanja langsung Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ketapang selama Tahun 2017 sampai dengan Tahun 2019 dapat dilihat pada Tabel 1.1 di bawah ini:

Tabel 1.1
Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ketapang
Realisasi Anggaran Belanja Langsung
Tahun 2017-2019

No	Tahun	Pagu Anggaran (Rp)	Realisasi Anggaran (Rp)	Sisa Pagu Anggaran (Rp)	Persentase Realisasi (%)
1	2017	9.417.648.000	5.796.677.442	3.620.970.558	61,55
2	2018	9.181.594.000	5.443.314.622	3.738.279.378	57,80
3	2019	8.765.433.000	4.988.912.986	3.776.520.014	52,97

Sumber : Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ketapang, 2020

Berdasarkan Tabel 1.1 diketahui bahwa penyerapan anggaran di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ketapang belum maksimal karena penyerapan anggaran selama 3 tahun masih di bawah 70 %. Pada Tahun 2018 persentase penyerapan anggaran menurun sebesar 6,07% dan pada Tahun 2019 penyerapan anggaran menurun sebesar 8,36%.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sekretaris Badan diketahui bahwa penyerapan anggaran belanja langsung yang belum maksimal disebabkan beberapa faktor yang mempengaruhi seperti lingkungan kerja yang tidak nyaman, fasilitas yang kurang mendukung dan juga kurangnya pelatihan pada pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ketapang. Faktor-faktor tersebut menyebabkan kurang termotivasinya pegawai dalam bekerja.

Pada Tabel 1.2 di bawah ini dapat dilihat jumlah pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ketapang pada Tahun 2020 sebagai berikut :

Tabel 1.2
Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ketapang
Jumlah Pegawai Negeri Sipil
Tahun 2020

No	Bagian	Jumlah
1	Kepala Badan	1
2	Sekretaris Badan	1
3	Sub Bagian Penyusun Program	2
4	Sub Bagian Keuangan	3
5	Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	3
6	Bidang Pengendalian dan Pengembangan Potensi Pendapatan Daerah	3
7	Sub Bidang Pengendalian, Pemeriksaan dan Potensi Pendapatan Daerah	3
8	Sub Bidang Keberatan, Keringanan dan Informasi Bank	3
9	Bidang Pelaporan dan Evaluasi Pendapatan Daerah	2
10	Sub Bidang Pembukuan, Penerimaan, Persediaan, dan Evaluasi	3
11	Sub Bidang Pelaporan dan Pengelolaan Piutang Pajak Daerah	3
12	Bidang Pengelolaan PBB dan BPHTB	2
13	Sub Bidang Pendaftaran, Pendapatan, dan Penilaian	3
14	Sub Bidang Verifikasi dan Penetapan	3
15	Sub Bidang Pemungutan dan Penagihan PBB dan BPHTB	4
16	Bidang Pengelolaan Penerimaan Daerah	3
17	Sub Bidang Pendaftaran dan Penetapan	3
18	Sub Bidang Verifikasi dan Penetapan	3
19	Sub Bidang Penagihan Pajak Daerah	4
20	Kelompok Jabatan Fungsional	3
Jumlah Pegawai		55

Sumber: Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ketapang, 2020

Berdasarkan Tabel 1.2 diketahui pada Tahun 2020 jumlah Pegawai Negeri Sipil Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ketapang yaitu 55 orang. Sebagian besar Pegawai Negeri Sipil berada di Sub Bidang Pemungutan dan Penagihan PBB dan BPHTB sebesar 7,27 % dan di Sub Bidang Bagian dan Penagihan Pajak Daerah masing-masing sebesar 7,27 %.

Tingkat absensi pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ketapang selama 2017 sampai dengan 2019 dapat dilihat pada Tabel 1.3 di bawah ini:

Tabel 1.3
Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ketapang
Tingkat Absensi Pegawai
Tahun 2017-2019

Tahun	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	JP X HK	Sakit	Izin	Tanpa Ket	Jumlah	Tingkat Absensi (%)
2017	60	242	14.520	16	21	0	37	0,25
2018	58	226	13.108	25	23	0	48	0,37
2019	55	244	13.420	32	25	0	57	0,42

Sumber: Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ketapang, 2020

Rumus untuk menghitung tingkat absensi adalah sebagai berikut:

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

Sumber: Hasibuan (2016:51)

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat tingkat absensi pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ketapang menunjukkan suatu peningkatan dari Tahun 2017 sampai ke Tahun 2019. Pada Tahun 2017 tingkat absensi menurun sebesar 48%. Selanjutnya Tahun 2019 mengalami penurunan 13,51%.

Sopiah dalam Priansa (2015:236) menyatakan: “Pegawai yang berkomitmen rendah akan berdampak pada *turnover*, tingginya absensi, meningkatnya kelambatan kerja dan kurang intensitas untuk bertahan sebagai pegawai di organisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja dan kurangnya loyalitas pada organisasi”. Apabila komitmen pegawai rendah maka hal tersebut akan memicu perilaku pegawai yang kurang baik.

Faktor lain yang menjadi gejala rendahnya motivasi kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ketapang dapat dilihat dari prestasi kerja

pegawai. Nilai prestasi kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ketapang dapat dilihat pada Tabel 1.4 berikut ini:

Tabel 1.4
Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ketapang
Nilai Rata-Rata Prestasi Kerja Pegawai
Tahun 2017-2019

No	Tahun	Nilai Prestasi	Naik/Turun (%)
1	2017	80,45	-
2	2018	78,04	2,99
3	2019	73,85	5,37

Sumber: Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ketapang, 2020

Berdasarkan Tabel 1.4 di atas bahwa dari Tahun 2017 sampai dengan Tahun 2019 bahwa rata-rata nilai prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ketapang mengalami penurunan. Pada Tahun 2018 rata rata prestasi kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ketapang mengalami penurunan 2,99% sedangkan pada Tahun 2019 rata rata nilai prestasi kerjanya mengalami penurunan 5,37%. Menurunnya prestasi kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ketapang dapat menimbulkan suatu dampak yang kurang baik bagi Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ketapang.

Jacob dan Solomon dalam Priansa (2015:294) menyatakan bahwa: “Korelasi antara kepuasan kerja dan kinerja akan lebih tinggi pada pekerjaan di mana kinerja yang bagus dihargai dibandingkan pada pekerjaan yang tidak memberikan penghargaan”. Dalam kondisi seperti itu, pegawai yang memiliki

kinerja yang baik mendapatkan penghargaan, dan penghargaan itu menyebabkan kepuasan kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas peneliti tertarik menganalisis lebih dalam mengenai kepuasan kerja, komitmen organisasional dan motivasi pegawai. Selanjutnya dijadikan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Motivasi Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ketapang”**.

B. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan dan dijabarkan, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah: Apakah kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap motivasi pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ketapang?

C. Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini tidak menyimpang dari tujuan sebenarnya dan sesuai dengan permasalahan, maka dalam penelitian ini penulis membatasi masalah pada hal-hal sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja dibatasi pada :
 - a. Upah/Gaji
 - b. Pekerjaan
 - c. Kesempatan Promosi
 - d. Penyelia/Atasan
 - e. Rekan Sekerja

2. Komitmen Organisasional dibatasi pada :

- a. Faktor Logis
- b. Faktor Lingkungan
- c. Faktor Harapan
- d. Faktor Ikatan Emosional

3. Motivasi dibatasi pada :

- a. Kebutuhan Fisiologis
- b. Kebutuhan Rasa Aman
- c. Kebutuhan Untuk Disukai
- d. Kebutuhan Harga Diri
- e. Kebutuhan Pengembangan Diri

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah dalam penelitian ini, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap motivasi pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ketapang.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat secara teoritis dan mempunyai manfaat praktis sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta mengaplikasikan teori yang telah diperoleh penulis selama perkuliahan.

2. Bagi Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ketapang

Sebagai bahan pertimbangan dan informasi bagi Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ketapang, berkenaan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasional serta motivasi pegawai.

3. Bagi Almamater

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan untuk menambah sumber referensi yang bermanfaat untuk civitas akademika.

F. Kerangka Pemikiran

Menurut Rivai dan Sagala (2011:856): “Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya”. Dimensi kepuasan kerja menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly (1993) dalam Edison, dkk (2017:213) sebagai berikut:

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.

Mowday, Porter dan Streers (1982) dalam Edison, dkk (2017:220) mendefinisikan komitmen sebagai: “Kekuatan relatif identifikasi individu dengan dan keterlibatan dalam organisasi tertentu”. Edison, dkk (2017:221)

berpendapat bahwa komitmen pegawai/karyawan terhadap organisasi sangat bergantung pada sejauh mana kebutuhan dan tujuan pribadi terpenuhi.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi 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 berkarier 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 kehidupan, atau dapat juga karena memiliki hubungan kerabat/keluarga.

Menurut Abraham Maslow dalam Edison dkk (2017:174-175) ada lima jenis kebutuhan yang tersusun dalam suatu teori yaitu:

1. *Physiological needs*, kebutuhan fisiologis. Yang termasuk kelompok ini adalah kebutuhan paling dasar, seperti mendapatkan makanan, air, udara, istirahat, dan hubungan seksual. Kebutuhan dasar ini muncul lebih dulu sebelum keinginan pada jenjang kedua, yaitu kebutuhan rasa akan aman.
2. *Safety needs* atau *security needs*, Kebutuhan akan rasa aman terlindungi, baik secara fisik maupun emosi, serta bebas dari ancaman termasuk lingkungan yang tertib dan kemerdekaan dari tindak kekerasan. Dalam lingkup dunia kerja, kebutuhan ini terefleksikan menjadi keamanan kerja, pungutan liar, dan jenis pekerjaan yang aman, jaminan hari tua, dan kebutuhan masa pensiun nanti.
3. *Affection needs* atau *love needs* atau *belonging needs*, Kebutuhan untuk disukai (rasa memiliki, sosial, dan cinta) merupakan kebutuhan yang lebih tinggi, setelah terpenuhi kebutuhan dasar fisik dan rasa amannya.
4. *Esteem needs* – Kebutuhan harga diri. Pada tingkatan ini, individu memiliki kebutuhan untuk berprestasi dan mendapatkan pengakuan serta penghargaan dari orang lain.

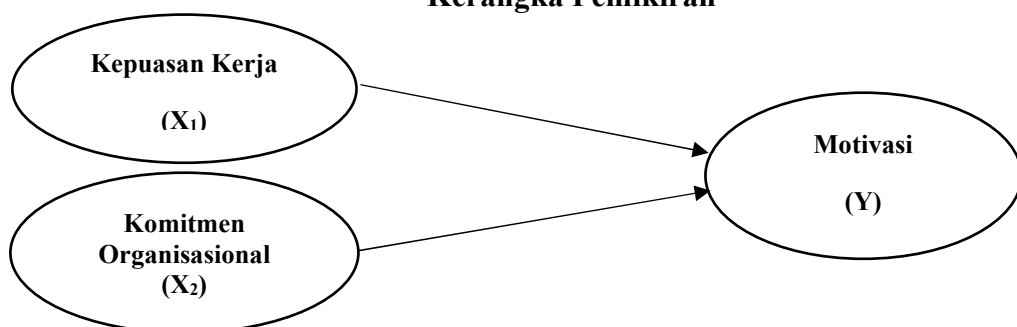
5. *Self-actualization needs*, Kebutuhan pengembangan diri atau aktualisasi diri. Ini merupakan kebutuhan pada hierarki tertinggi, yaitu memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan keahlian dan potensi yang ada.

Beberapa penelitian terdahulu tentang pengaruh kepuasan dan komitmen organisasional terhadap motivasi karyawan dapat dilihat sebagai berikut:

1. Dalam penelitian Belo, dkk (2014) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan.
2. Dalam penelitian Tania dan Susanto (2013) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan, menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Sementara itu variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap komitmen organisasional karyawan.

Berdasarkan paparan di atas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.1 berikut:

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif di mana menurut Siregar (2015:15): “Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”.

2. Teknik Pengumpulan Data

a. Data Primer

Menurut Siregar (2015:37): “Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan”. Pengumpulan data primer pada penelitian ini menggunakan teknik berikut ini:

1) Wawancara

Menurut Sugiyono (2015:194): “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 dengan jumlah respondennya sedikit/kecil”. Dalam hal ini penulis mewawancarai Kepala Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ketapang Kalimantan Barat untuk memperoleh data mengenai hal-hal yang berkaitan dalam penelitian ini.

2) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2015:199): “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ketapang Kalimantan Barat.

b. Data Sekunder

Menurut Siregar (2015:37): “Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya”. Data sekunder dalam penelitian ini antara lain adalah data realisasi anggaran Badan Pendapatan Daerah, absensi pegawai, nilai prestasi kinerja pegawai.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2015:117): “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”. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ketapang Kalimantan Barat pada Tahun 2020 yang berjumlah 55 orang pegawai.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2015:118): “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 sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2015:124): “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 55 orang pegawai.

4. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2015:60): “Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”. Terdapat dua variabel dalam penelitian ini, yaitu:

a. Variabel Bebas

Menurut Sugiyono (2015:61): “Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

b. Variabel Terikat

Menurut Sugiyono (2015:61): “Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Dalam penelitian ini variabel terikat adalah motivasi.

5. Skala Pengukuran

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2015:134): “Skala likert digunakan untuk mengukur sikap,

pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Dengan menggunakan skala likert ini, penulis dapat mengukur kesetujuan dan ketidaksetujuan pegawai mengenai kepuasan kerja, komitmen organisasional dan motivasi di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ketapang Kalimantan Barat. Adapun pilihan jawaban dengan menggunakan skala likert dapat dilihat pada Tabel 1.5 berikut:

Tabel 1.5
Pilihan Jawaban Dengan Skala Likert

Kategori	Kode	Bobot
Sangat setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak setuju	TS	2
Sangat tidak setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono (2015:134)

6. Teknik Analisis Data

Metode yang digunakan dalam analisis data bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis fakta atau karakteristik dari suatu keadaan. Dalam hal ini data yang dikumpulkan kemudian diklasifikasikan, diinterpretasikan dan selanjutnya dirumuskan sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai masalah yang diteliti.

a. Uji Instrumen

Tujuan dari uji instrumen adalah untuk memperoleh informasi mengenai kualitas instrumen sudah atau belum memenuhi persyaratan

yang digunakan. Baik buruknya instrumen akan berpengaruh terhadap benar tidaknya data yang diperoleh, sedangkan benar tidaknya sangat menentukan bermutu tidaknya hasil penelitian. Menurut Purwanto (2018:36-37) : “Instrumen penelitian yang telah disusun tidak serta merta dapat digunakan untuk pengumpulan data namun terlebih dahulu harus diuji validitas dan reliabilitasnya”. Uji instrument dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

1) Uji Validitas

Menurut Ghozali (2011:52): “Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut”. Uji validitas dalam penelitian menggunakan metode *Pearson Product Moment*. Menurut Siregar (2015:77) suatu instrument penelitian dikatakan valid, bila:

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

2) Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2011:47): “Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal

jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha*. Menurut Siregar (2015:90): “Suatu instrumen penelitian dikatakan reabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas (r_{11}) $> 0,6$ ”.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011:160): “Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode Kolmogorov Smirnov. Pedoman pengambilan keputusan untuk menguji normal tidaknya sebuah distribusi data menurut Nuryadi, dkk (2017:87) yaitu sebagai berikut :

- a) Nilai Sig, atau signifikansi atau probabilitas $< 0,05$ maka distribusi adalah tidak normal
- b) Nilai Sig, atau signifikansi atau probabilitas $> 0,05$ maka distribusi adalah normal

2) Uji Linearitas

Menurut Ghozali (2011:166): “Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak”. Teknik yang digunakan untuk uji linearitas dalam pengertian ini adalah *test for linearity*. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a) Jika nilai *sig deviation from linearity* $> 0,05$ maka, terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dan variabel terikat.
- b) Jika nilai *sig deviation from linearity* $\leq 0,05$ maka, tidak terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dan variabel terikat.

3) Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2011:105): “Uji multikoliniearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel *independent*”.

Menurut Ghozali (2011:105) :

Metode Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *tolerance* rendah sama dengan nilai VIF tinggi ($VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai *cut off* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 .

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Siregar (2015:405): “Regresi berganda merupakan pengembangan dari regresi linier sederhana, yaitu sama-sama alat yang dapat digunakan untuk melakukan prediksi permintaan di masa yang akan datang, berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel tak bebas (*dependent*)”. Model persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sumber: Siregar (2015:406)

Keterangan:

Y = Variabel Terikat yaitu Motivasi

a = Konstanta (Y apabila X = 0)

b = Koefisien regresi berganda nilai peningkatan atau penurunan

X₁ = Variabel bebas yaitu Kepuasan Kerja

X₂ = Variabel bebas yaitu Komitmen Organisasional

d. Koefisien Korelasi

Menurut Siregar (2015:337) “Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga dapat menentukan arah hubungan dari kedua variabel”. Nilai korelasi (r) = $(-1 \leq r \leq 1)$ Untuk kekuatan hubungan, nilai koefisien korelasi berada di antara -1 sampai 1, sedangkan untuk arah dinyatakan dalam bentuk positif (+) dan negatif (-). Adapun tingkat korelasi dan kekuatan hubungan dapat dilihat pada Tabel 1.6 berikut:

Tabel 1.6
Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

No	Nilai Korelasi (r)	Tingkat Hubungan
1	0,000-0,199	Sangat lemah
2	0,200-0,399	Lemah
3	0,400-0,599	Cukup
4	0,600-0,799	Kuat
5	0,800-1,000	Sangat kuat

Sumber: Siregar (2015: 337)

e. Koefisien Determinasi (R^2)

Siregar (2015:338): “Koefisien derteminasi (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)". Koefisien determinasi dalam penelitian ini untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap motivasi pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ketapang.

f. Uji Simultan (F)

Menurut Sugiyono (2015:231): "Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat". Langkah-langkah pengujian dengan menggunakan Uji F sebagai berikut:

1) Membuat Hipotesis

H_0 : Kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara serempak tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ketapang.

H_a : Kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara serempak berpengaruh signifikan terhadap motivasi Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ketapang.

2) Menentukan Tingkat Signifikansi (α) = 5%

Tingkat signifikansi 0,05 atau 5% artinya kemungkinan besar hasil penarikan kesimpulan memiliki profitabilitas 95% atau toleransi kesalahan 5%.

3) Menentukan F hitung

Hasil uji (F_{hitung}) akan dibandingkan dengan F_{tabel} . Nilai F_{tabel} yaitu dengan melihat df_1 ($var-1=3-1=2$) dan df_2 ($n-k-1=55-2-1=52$) dengan $\alpha=5\%$, maka nilai F_{tabel} dapat dilihat pada Tabel distribusi F untuk probabilitas 0,05 yang ada pada kolom 2 sebesar 3,18. Nilai F_{hitung} di peroleh dengan bantuan aplikasi *software* SPSS 2.0 *for windows*.

4) Kriteria Pengambilan Keputusan

- a) Jika tingkat signifikansinya $\leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- b) Jika tingkat signifikansinya $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

g. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Siregar (2015:194) : “ Uji t merupakan statistik uji yang sering kali ditemui dalam masalah-masalah praktis statistik. Uji t juga termasuk dalam golongan statistik parametrik. Uji t digunakan ketika informasi mengenai *variance* (ragam) populasi tidak diketahui”. Jadi korelasi parsial merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih, setelah salah satu variabel yang diduga dapat mempengaruhi hubungan variabel tersebut tetap/dikendalikan. Langkah-langkah pengujian dengan menggunakan uji t adalah sebagai berikut :

1) Membuat Hipotesis :

- a) Pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap motivasi Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ketapang.

H_0 : Kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ketapang.

H_a : Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ketapang.

b) Pengaruh komitmen organisasional secara parsial terhadap motivasi Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ketapang.

H_0 : Komitmen organisasional secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ketapang.

H_a : Komitmen organisasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ketapang.

2) Menentukan Tingkat Signifikansi (α)

Tingkat signifikansi 0,05 atau 5% artinya kemungkinan besar hasil penarikan kesimpulan memiliki profitabilitas 95% atau toleransi kesalahan 5%.

3) Menentukan t hitung

Hasil uji (t_{hitung}) akan di bandingkan dengan t_{tabel} . Nilai t_{tabel} yaitu dengan melihat dk ($n-k-1=55-2-1=52$) dengan $\alpha=5\%$ maka nilai t_{tabel} dapat dilihat pada tabel distribusi T untuk probabilitas 0,05 yang ada

pada kolom 4 sebesar 2,006. Nilai t_{hitung} diperoleh dengan menggunakan bantuan aplikasi *software* SPSS 2.0 *for windows*.

4) Kriteria Pengambilan Keputusan

Uji t bisa dilihat pada tingkat signifikansinya :

- a) Jika tingkat signifikansinya $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- b) Jika tingkat signifikansinya $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dapat di simpulkan bahwa:

1. Sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki, berusia 41 sampai 50 tahun, memiliki pendidikan terakhir S1, bekerja di Bidang Pengelolaan PBB dan BPHTB, golongan/ruang III/d, memiliki masa kerja 0 sampai 5 tahun, memiliki gaji/per bulan Rp.3.400.000,00-Rp.4.399.999,00, sudah menikah dan memiliki tanggungan 2 orang.
2. Hasil analisis linear berganda menunjukkan persamaan $\hat{Y}=0,486+0,698X_1+0,239X_2$.
3. Nilai koefisien korelasi menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,763. Ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi adalah kuat.
4. Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,581. Hal ini berarti bahwa 58,1% motivasi pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ketapang dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasional, sedangkan sisanya yaitu sebesar 41,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
5. Hasil uji simultan (F) menunjukkan nilai $F_{hitung} 36,119 > F_{tabel} 3,18$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$, maka dapat disimpulkan kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara serentak berpengaruh signifikan

terhadap motivasi pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ketapang.

6. Nilai t_{hitung} untuk variabel kepuasan kerja (X_1) nilai sebesar 5,468 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,006 bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ketapang. Nilai t_{hitung} untuk variabel komitmen organisasional (X_2) nilai sebesar 3,432 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,006 bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya komitmen organisasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ketapang.

B. Saran

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

1. Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ketapang diharapkan dapat terus meningkatkan dan memperhatikan kepuasan kerja dikarenakan dengan kepuasan kerja pegawai akan terus meningkatkan kemampuan dirinya terbukti dengan dapat memotivasi pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ketapang.
2. Berdasarkan hasil kuesioner yang saya teliti maka hendaknya Kepala Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ketapang untuk dapat memberikan kepuasan kerja dan komitmen organisasional untuk dapat meningkatkan motivasi pada diri pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ketapang.

DAFTAR PUSTAKA

- Belo, Elisabeth Gloria Luisa Dos Santos, I Gede Riana, 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan di Kantor Palang Merah Timor Leste *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. Vol 3 (12) 718-737
- Edison, Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariyah. 2017 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetaka Sembilan. Kencana, Jakarta
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Indrasari, Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Indomedia Pustaka, Sidoarjo
- Lubis, Joharis dan Indra, Jaya. 2019. *Komitmen Membangun Pendidikan*. CV. Widiya Puspita, Medan
- Nuryadi, Tutut Dewi Astuti, Endang Sri Utami, dan M. Budiantara. 2017. *Dasar-Dasar Statistik Penelitian*. Sibuku Media, Yogyakarta
- Purba, Sukarman, Erika Revida, Lutfi Parinduri, Bonaraja Purba, Muliana Pratiwi Bernadetta Purba, Tasnim Peggy Sara Tahulending, Hengky Mangiring Parulian Simarmata, Agustian Budi Pasetya, Sherly, Natasya Virginia Leuwol. 2020. *Perilaku Organisasi*. Yayasan Kita Menulis, Medan
- Purwanto. 2018. *Teknik Penyusunan Instrumen Uji Validitas dan Reliabilitas Penelitian Ekonomi Syariah*. Staia Press, Magelang
- Priansa, Donni Juni. 2015, *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Rivai, Viethzal. dan Ella. Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT Rajagrafindo Persada, Jakarta

- Shaleh, Mahadin. 2018. ***Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai***. Aksara Timur, Sulawesi Selatan
- Siregar, Syofian. 2015. ***Satistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif***. PT Bumi Aksara. Jakarta
- Sugiyono. 2015. ***Metode Penelitian Bisnis*** (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D): Alfabeta, Bandung.
- Tania. Anastasia, dan Eddy M. Sutanto. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT Dai Knife di Surabaya. Volume 1. No 3
- Tewal, Bernhard, Adolfina, Merinda H. Ch. Pandowo, dan Hendra N. Tawas. 2017. ***Perilaku Organisasi***. CV. Patra Media Grafindo, Bandung
- Yusuf, Ria Mardiana, dan Darman, Syarif. 2017. ***Komitmen Organisasi: Defenisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi***. Nas Media Pustaka, Makassar

