

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN PDAM TIRTA RAYA
KABUPATEN KUBU RAYA**

SKRIPSI

OLEH :

**DINI SAFITRI
NIM.151310589**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK
2019**

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif/hubungan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya yang berjumlah 59 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *Saturation Sampling* berdasarkan kriteria pemilihan sampel yang telah ditentukan diperoleh jumlah sampel sebanyak 59 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner dan wawancara. Metode yang digunakan adalah regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi (R^2), uji F dan uji t yang dilakukan dengan *software* SPSS 19.

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan hasil persamaan regresi yaitu sebagai berikut, $Y = 1,304 + 0,465X_1 + 0,270X_2$. Hasil korelasi dan determinasi menunjukkan bahwa nilai $R = 0,611$, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya mempunyai hubungan yang kuat. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,374. Hal ini berarti bahwa 37,4% komitmen karyawan PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan, sedangkan sisanya 62,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil uji simultan menunjukkan nilai F hitung sebesar $16,717 > F$ tabel 3,16 dan memiliki nilai signifikansi sebesar $(0,000 < 0,05)$, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap komitmen karyawan. Sedangkan uji parsial menunjukkan motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap komitmen karyawan karena nilai $t_{hitung} 3,110 > t_{tabel} 2,003$ serta memiliki nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$ dan kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap komitmen karyawan dengan nilai $t_{hitung} 1,620 < t_{tabel} 2,003$ serta memiliki nilai signifikansi sebesar $0,111 > 0,05$.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Karyawan

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN PDAM TIRTA RAYA
KABUPATEN KUBU RAYA**

Tanggung Jawab Yuridis Kepada :

**DINI SAFITRI
NIM. 151310589**

Program Studi Manajemen

**Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus Dalam Ujian
Skripsi/Komprehensif
Pada Tanggal : 26 Agustus 2019**

Majelis Penguji :

Pembimbing Utama



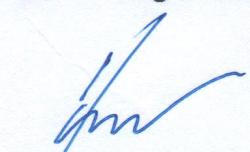
Samsuddin, S.E, M.Si
NIDN. 1113117701

Pengaji Utama

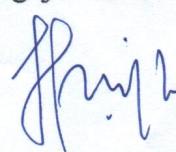


Devi Yasmin, S.E, M.M
NIDN. 0030066701

Pembimbing Pembantu


Sukardi, S.E, M.M
NIDN. 1122028201

Pengaji Pembantu



Heni Safitri, S.E, M.M
NIDN. 1103028901

Pontianak, 26 Agustus 2019

Disahkan Oleh :

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK

DEKAN



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

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Permasalahan.....	10
C. Pembatasan Masalah	11
D. Tujuan Penelitian	11
E. Manfaat Penelitian	11
F. Kerangka Pemikiran.....	12
G. Metode Penelitian.....	15
1. Jenis Penelitian.....	15
2. Teknik Pengumpulan Data.....	15
3. Populasi dan Sampel	16
4. Skala Pengukuran.....	17
5. Alat Analisis.....	18
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Sumber Daya Manusia (SDM).....	24
B. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	24
C. Motivasi Kerja.....	25
D. Kepuasan Kerja	26
E. Komitmen Karyawan	28

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah PDAM Kubu Raya	31
B. Visi Dan Misi Perusahaan.....	33
C. Struktur Organisasi.....	33
D. Tata Kerja Dan Bagian Struktur Organisasi.....	34
E. Jam Kerja Pegawai.....	38
F. Sistem Penggajian	38

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden	40
B. Uji Instrumen.	45
C. Uji Asumsi Klasik.....	52
D. Analisis Regresi Linier Berganda.	55
E. Analisis Koefisien Korelasi Berganda.	57
F. Koefisien Determinasi (R^2).....	57
G. Uji Simultan (Uji F).	58
H. Uji Parsial (Uji t).....	59

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.	61
B. Saran.....	63

DAFTAR PUSTAKA 64

LAMPIRAN-LAMPIRAN..... 66

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya.....	4
Tabel 1.2 Jumlah Pelanggan PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya.	5
Tabel 1.3 Jumlah Keluhan Pelanggan PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya.	6
Tabel 1.4 Angka Kemangkiran Pegawai PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya.....	7
Tabel 1.5 Jenis Pelanggaran Disiplin dan Sanksi PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya.....	8
Tabel 1.6 Jumlah Sanksi Kerja Pegawai PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya.	8
Tabel 1.7 Hasil Penilaian Pekerjaan Pegawai PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya.....	10
Tabel 1.8 Skala Pengukuran Likert.....	18
Tabel 1.9 Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r.....	22
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	40
Tabel 4.2 Pendidikan Responden.....	41
Tabel 4.3 Usia Responden.....	41
Tabel 4.4 Jabatan Responden.....	42
Tabel 4.5 Penghasilan Responden.....	43
Tabel 4.6 Lama Bekerja Responden.	44
Tabel 4.7 Status Perkawinan Responden.	44
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja Karyawan PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya (<i>Variabel X1</i>).....	45
Tabel 4.9 Hasil Uji ValiditasI Instrumen Kepuasan Kerja Karyawan PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya (<i>Variabel X2</i>).....	47
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Instrumen Komitmen Karyawan PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya (<i>Variabel Y</i>).....	49

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Motivasi Kerja Karyawan	
PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya (<i>Variabel X1</i>).....	50
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kepuasan Kerja Karyawan	
PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya (<i>Variabel X2</i>).....	51
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen KomitmenKaryawan	
PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya (<i>Variabel Y</i>).	51
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	52
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas.....	53
Tabel 4.16 Hasil Uji Lineritas Variabel Motivasi kerja (X1).	54
Tabel 4.17 Hasil Uji Lineritas Variabel Kepuasan Kerja (X2).....	55
Tabel 4.18 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	56
Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda.....	57
Tabel 4.20 Hasil Uji Pengaruh Simultan (Uji F).....	58
Tabel 4.21 Hasil Uji Pengaruh Parsial (Uji t).....	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran.....	14
Gambar 3.1 Struktur Organisasi PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya.....	34

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kebutuhan akan Air merupakan salah satu kebutuhan pokok bagi setiap mahluk hidup termasuk manusia. Tanpa adanya air manusia akan mengalami kesulitan dalam melangsungkan hidupnya, maka dari itu pengolahannya harus diatur sebaik mungkin agar dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien. Air adalah sumber daya nasional yang menyangkut hajat hidup orang banyak, maka pengolahannya diatur dan dipegang oleh pemerintah. Hal ini sesuai dengan UUD 1945 Pasal 33 ayat (3), yang berbunyi sebagai berikut : “ Bumi dan air dan kekayaan alam yang terkandung di dalamnya dikuasai oleh Negara dan dipergunakan untuk sebesar-besarnya kemakmuran rakyat”.

Di pasal 10 UU No. 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah menyatakan bahwa daerah berwenang untuk mengelola sumber regional yang tersedia di wilayahnya dan bertanggung jawab memelihara kelestarian lingkungan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Sebagai bentuk penyerahan sebagian urusan pemerintah di bidang pekerjaan umum kepada daerah, maka pelayanan air minum diserahkan kepada pemerintah daerah. Selanjutnya, melalui peraturan daerah pelaksanaannya diserahkan kepada seluruh instansi. Dalam hal ini instansi yang menangani adalah Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM), di mana PDAM merupakan Badan Usaha Milik Daerah. PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya merupakan pemekaran dari PDAM Kabupaten Pontianak Cabang Sungai Raya. Sejak Tanggal 1 juli 2008

pengelolaan PDAM Cabang Sungai Raya baik manajemen, operasional, pengelolaan keuangan dan tagihan diberikan sepenuhnya dan menjadi tanggung jawab Pemerintah Kabupaten Kubu Raya. Selanjutnya berdasarkan Peraturan Bupati Kubu Raya Nomor 37 Tahun 2008 Tanggal 20 Juni 2008 telah ditetapkan bahwa pengelolaan PDAM Kabupaten Kubu Raya masih mengacu kepada Peraturan Daerah Kabupaten Pontianak Nomor 8 Tahun 2003 tentang Pengelolaan PDAM Kabupaten Pontianak sepanjang belum terbentuk Peraturan Daerah tentang PDAM Kabupaten Kubu Raya.

Menurut Suwatno dan Priansa (2016:16) :

Manajemen SDM sebagai suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu perusahaan. Unsur Manajemen SDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi

Untuk itu, perlu adanya pengolahan yang baik agar mendapatkan komposisi yang tepat antara sumber daya manusia dan sumber daya lainnya di perusahaan agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Karyawan dapat diberi tanggung jawab untuk mengambil keputusan dan melaksanakan tugas-tugasnya karena mereka sudah memiliki dorongan untuk bekerja dengan baik dan kemungkinan besar bisa mencapai tujuan perusahaan. Adapun tujuan utama perusahaan yaitu meningkatkan pelayanan umum kepada masyarakat dalam hal memenuhi kebutuhan air minum sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem

nilai yang berlaku pada dirinya. Menurut Roe dan Byars dalam Priansa (2018:291) : “Kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Sementara tingkat kepuasaan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi, secara cepat maupun perlahan”. Selain dari motivasi dan kepuasan kerja karyawan aspek yang berkaitan dengan kedua hal tersebut ialah komitmen.

Aspek komitmen perlu mendapat perhatian yang lebih. Karena dengan adanya komitmen dalam diri karyawan terhadap perusahaan diharapkan karyawan-karyawan berkualitas yang dimiliki perusahaan akan dapat tetap bertahan walaupun ada kesempatan untuk meninggalkan perusahaan. Komitmen didasari oleh kewajiban dan dedikasi, karena itu pemimpin perlu merangsang para anggotanya untuk dapat memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi tempat ia berada, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik demi kemajuan organisasi itu sendiri.

Menurut Edison dkk (2017:227): “Jika pegawai/karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan/organisasi tempat mereka bekerja, ini menunjukkan ada kepuasan kerja yang terpenuhi, pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja yang bersangkutan dan implikasinya adalah memudahkan mencapai tujuan strategis perusahaan/ organisasi”.

PDAM atau Perusahaan Daerah Air Minum merupakan salah satu unit usaha milik daerah, yang bergerak dalam distribusi air bersih bagi masyarakat umum. PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya adalah instansi pemerintah

yang bergerak di bidang pengadaan air bersih di Kabupaten Kubu Raya. PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya beralamat di Jalan Arteri Supadio Km. 11 No.90 Kubu Raya. Adapun jumlah pegawai pada PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya menurut bagian dapat dilihat pada Tabel 1.1

Tabel 1.1
PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya
Jumlah Pegawai Menurut Bagian
Tahun 2016-2019

No	Bagian Unit Kerja	Tahun/(Orang)			
		2016	2017	2018	2019
1	Umum, Keuangan dan Hubungan Langganan	40	42	44	44
2	Transmisi dan Distribusi	4	4	4	4
3	Pengolahan	7	8	8	8
4	Teknik/ Sumber	3	3	3	3
Total Pegawai		54	57	59	59
Naik/Turun (%)		-	5,56	3,51	0

Sumber : PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya 2019

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pada Tahun 2017 jumlah karyawan PDAM meningkat sebesar 5,56 %, pada Tahun 2018 mengalami kenaikan yaitu sebesar 3,51 % dan pada Tahun 2019 jumlah karyawan PDAM tidak mengalami kenaikan atau penurunan karyawan. Dengan jumlah pegawai tersebut perusahaan berharap dapat meningkatkan kualitas pelayanan yang baik bagi pelanggan.

Kebutuhan akan air bersih untuk semua orang menyebabkan perusahaan ini memiliki pelanggan yang meningkat setiap tahun berikut ditampilkan jumlah pelanggan pada Tabel 1.2 :

Tabel 1.2
PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya
Jumlah Pelanggan
Tahun 2015-2017

NO	URAIAN	GOL	JUMLAH SAMBUNGAN		
			2015	2016	2017
1	Hidran Umum	RI/A	6	6	6
2	Rumah Ibadah	RI/B	36	37	59
3	Wc Umum	RI/C	1	1	2
4	Yayasan Sosial	RII/B	13	15	15
5	Sekolah Negeri	RII/C	11	11	16
6	Rumkit	RII/D	-	-	-
7	Rumah Semi Permanen	RIII/B	-	-	-
8	Rumah Permanen	RIII/C	6.245	4.152	1.970
9	Pertokoan Dalam Gang	RIII/D	-	-	-
10	Rumah Toko	RIII/E	5.471	7.673	10.358
11	Ruko Perdagangan	RIII/F	900	965	1.100
12	Instansi Pemerintah	RIII/H	18	18	26
13	Instansi Pemerintah	RIII/H	2	5	11
14	Industri Besar	RIV/B	8	8	8
15	Niaga Besar	RIV/C	18	18	18
16	Tangki Air		-	-	-
	Total		12.729	12.909	13.589
	Persentase (%)		-	1,41	5,27

Sumber : PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya 2019

Pada Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa pada setiap tahun jumlah pelanggan PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya meningkat. Pada Tahun 2016 jumlah pelanggan meningkat sebesar 1,41 % dan pada Tahun 2017 meningkat sebesar 5,27 % hal ini membuktikan bahwa kebutuhan akan air bersih itu sangat penting bagi masyarakat. Tetapi pada kenyataannya masih banyak konsumen yang melakukan pengaduan atau komplain kepada perusahaan karena pelayanan yang diberikan kurang maksimal. Berikut ditampilkan jumlah keluhan pelanggan PDAM Tirta Raya Kab. Kubu Raya pada Tabel 1.3 :

Tabel 1. 3
 PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya
 Jumlah Keluhan Pelanggan
 Tahun 2015-2017

No	Jenis Pengaduan	Tahun		
		2015	2016	2017
1	Air Tidak Mengalir	501	625	764
2	Kebocoran Pipa	350	338	468
3	Kerusakan Water Meter Pelanggan	429	357	350
4	Cek Instalasi	46	-	-
5	Lain-Lain	-	14	-
Jumlah		1.326	1.334	1.582

Sumber : PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya 2019

Dari data Tabel 1.3 dapat dilihat jumlah keluhan pelanggan PDAM Tirta Raya ternyata setiap tahunnya meningkat dapat dilihat pada Tahun 2016 meningkat sebesar 1,41 % dan pada tahun 2017 jumlah keluhan pelanggan meningkat sebesar 15,67 % hal ini merupakan salah satu masalah yang terjadi pada PDAM Tirta Raya.

Disiplin saat bekerja dapat membantu dalam mengerjakan suatu pekerjaan sehingga pekerjaan yang dihasilkan dapat berjalan lancar dan maksimal. Absensi merupakan salah satu hal yang sering menjadi masalah dalam kedisiplinan karyawan sama halnya dengan PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya hal tersebut dapat dilihat pada Tabel 1

Menurut Umar (2014:223) :

Adapun rumus yang digunakan untuk menghitung kemangkirian pegawai atau tingkat absensi pegawai dijelaskan berikut ini. Rumus Angka Kemangkirian :

$$AK = \frac{KH}{JK \times HK} \times 100\%$$

Di mana:

AK = angka kemangkirian

HK = jumlah hari karyawan absen tiap periode

JK = jumlah rata-rata karyawan tiap periode
 HK = jumlah hari kerja per tiap periode

Tabel 1.4
PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya
Angka Kemangkiran Pegawai
Tahun 2016-2018

No	Tahun	Jumlah Pegawai (JK)	Hari Kerja (HK)	JK × HK	Tidak Masuk Kerja/ Kantor				Angka Kemangkiran (%)
					Ijin	Sakit	Tanpa Keterangan	Total	
1	2016	54	245	13.230	17	7	8	32	0,24
2	2017	57	243	13.851	25	11	11	47	0,33
3	2018	59	229	13.511	23	4	12	39	0,28

Sumber : PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya 2019

Diketahui bahwa pada Tahun 2017 angka kemangkiran pegawai mengalami peningkatan sebesar 37,50 %, dan pada Tahun 2018 angka kemangkiran pegawai mengalami penurunan sebesar 15,15%. Dari jumlah tersebut dapat dilihat bahwa angka kemangkiran pegawai mengalami fluktuasi dalam tiga tahun terakhir. Hal tersebut juga membuktikan bahwa masih ada pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin yaitu tidak masuk kerja tanpa keterangan.

Setiap perusahaan tentunya memiliki standar penilaian untuk memberikan sanksi bagi pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin, sama halnya dengan PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya. Hal tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.5 berikut ini :

Tabel 1.5
PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya
Jenis Pelanggaran Disiplin dan Sanksi
Tahun 2019

No	Jenis Pelanggaran Disiplin	Jenis Sanksi
1	Pelanggaran disiplin rendah	Teguran lisan
2	Pelanggaran disiplin sedang	Teguran tertulis : a. Surat Peringatan Kesatu b. Surat Peringatan Kedua c. Surat Peringatan Ketiga
3	Pelanggaran disiplin berat	Penundaan kenaikan gaji berkala Penundaan kenaikan pangkat Penurunan pangkat Penurunan/pembebasan jabatan Pemberhentian sementara Pemutusan Hubungan Kerja terdiri dari : a. Pemberhentian dengan hormat b. Pemberhentian dengan tidak hormat.

Sumber : PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya 2019

Dari Tabel 1.5 dapat dilihat bahwa PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya akan memberikan sanksi bagi pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin. Semua pelanggaran tersebut masing-masing memiliki sanksi yang berbeda-beda sesuai dengan jenis pelanggaran yang dilakukan. Adapun jumlah pegawai yang diberikan sanksi menurut jenisnya dapat dilihat pada Tabel 1.6 berikut :

Tabel 1.6
PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya
Jumlah Sanksi Menurut Jenisnya
Tahun 2016-2018

Tahun	Sanksi Menurut Jenisnya			Jumlah
	Surat Peringatan 1	Surat Peringatan 2	Surat Peringatan 3	
2016	3	1	-	4
2017	6	2	-	8

(Lanjutan Tabel 1.6)

2018	8	-	-	8
------	---	---	---	---

Sumber : PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya 2019

Dari Tabel 1.6 dapat dilihat jumlah penerima surat peringatan pada Tahun 2017 mengalami peningkatan sebesar 1,00 % dan pada Tahun 2018 tidak mengalami kenaikan atau penurunan. Dari hasil wawancara dengan Kepala Bagian SDM PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya, diketahui Surat peringatan diberikan kepada karyawan yang sering tidak masuk kerja dan karyawan yang ketahuan memakai uang sambungan pelanggan. Dari tabel diatas menurut Kepala Bagian SDM PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya, bahwa jumlah surat peringatan yang diberikan masih dalam batas wajar, karena belum ada pegawai yang mendapatkan surat peringatan ketiga.

Kinerja karyawan merupakan hal yang penting bagi perusahaan karena dalam mencapai tujuan perusahaan, diperlukan kinerja yang baik dari karyawan itu sendiri. Sama halnya pada PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya kinerja pegawai sangat diperhatikan oleh perusahaan, oleh karena itu perusahaan melakukan penilaian kinerja pegawai setiap tahun dengan menggunakan DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan). Adapun rata-rata nilai kinerja pegawai PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya ditampilkan pada Tabel 1.7 :

Tabel 1.7
 PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya
 Hasil Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan
 Tahun 2016-2018

No	Tahun	Nilai Rata-rata	Kriteria Nilai Kinerja
1	2016	81, 57	Baik
2	2017	80, 54	Baik
3	2018	82, 37	Baik

Sumber : PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya 2019

Diketahui bahwa rata-rata nilai kinerja pegawai mengalami penurunan sebesar 1,26% pada Tahun 2017, namun pada Tahun 2018 nilai kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 2,27%. PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya melakukan penilaian kinerja setiap tahun dengan menggunakan DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan).

Dari latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya”.

B. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan dalam penelitian ini adalah: Apakah motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya?

C. Permasalahan

Agar penelitian ini sesuai dengan yang diharapkan, maka dalam melakukan penelitian ini terdapat beberapa batasan yang ditetapkan, yaitu :

1. Indikator-indikator variabel motivasi kerja dibatasi pada :
 - a. Kebutuhan akan berprestasi
 - b. Kebutuhan akan kekuasaan
 - c. Kebutuhan akan berafiliasi
2. Indikator-indikator variabel kepuasan kerja dibatasi pada :
 - a. Upah
 - b. Pekerjaan
 - c. Kesempatan promosi
 - d. Penyelia
 - e. Rekan sekerja
3. Indikator-indikator variabel komitmen karyawan dibatasi pada :
 - a. *Affective commitment*
 - b. *Continuance commitment*
 - c. *Normative commitment*

D. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya?

E. Manfaat penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Dalam hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pemahaman dalam rangka penerapan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan memberikan masukan dan informasi kepada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya. Terutama mengenai permasalahan yang ada diperusahaan tersebut yaitu tentang penelitian yang dilakukan sehingga dapat membantu dalam menyelesaikan masalah yang terjadi.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi Universitas Muhammadiyah Pontianak, khusunya bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis dalam mengembangkan penelitian yang sejenis.

F. Kerangka pemikiran

Menurut McClelland dalam Priansa (2018:208) :

Motivasi sebagai suatu kebutuhan yang bersifat sosial, kebutuhan yang muncul akibat pengaruh eksternal.” Adapun indikator-indikator motivasi kerja adalah:

1. Kebutuhan Kekuasaan (*N-Pow*)

Need for Power adalah kebutuhan akan kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai autoritas, untuk memiliki pengaruh kepada orang lain.

2. Kebutuhan Kekuasaan (*N-Pow*)

Need for Power adalah kebutuhan akan kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai autoritas, untuk memiliki pengaruh kepada orang lain.

3. Kebutuhan Berafiliasi (*N-Affil*)

Need for Affiliation yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.

Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly dalam Edison dkk (2017:210):

“Kepuasan kerja ialah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Sikap ini berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya.”

Adapun dimensi kepuasan kerja menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly dalam Edison dkk (2017:213) yaitu:

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

Menurut Mayer dan Herscovitch dalam Edison dkk (2017:224):

“Komitmen adalah kekuatan yang mengikat seorang individu untuk suatu tindakan yang relevan dengan satu atau beberapa tujuan.”

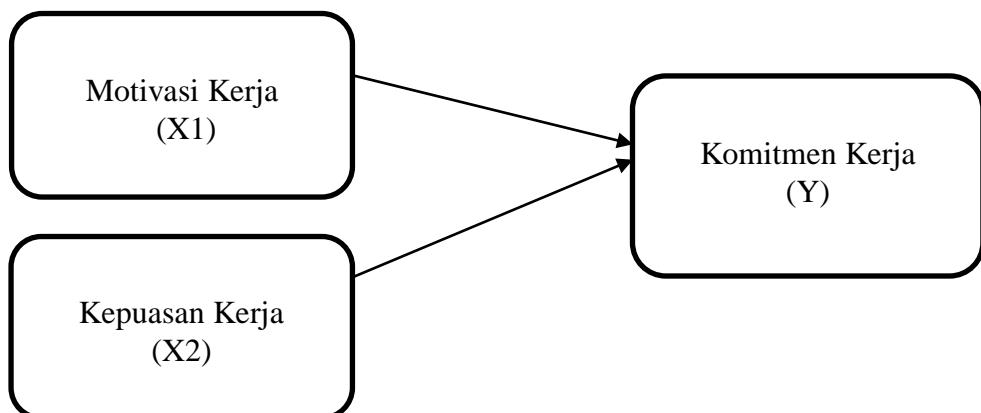
Mayer dan Allen dalam Edison dkk (2017:226) menyebutkan terdapat tiga komponen dalam komitmen pegawai/karyawan, yaitu:

1. *Affective commitment* keterkaitan perasaan emosional dari pegawai serta mengidentifikasi dan keterlibatannya dalam organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat melanjutkan pekerjaan dengan organisasi karena mereka ingin melakukan.
2. *Continuance commitment* mengacu berdasarkan perhitungan biaya apabila keluar dari organisasi. Karyawan yang berhubungan utama untuk tetap berada dalam organisasi didasarkan pada komitmen kontinyu karena mereka harus melakukannya.

3. *Normative commitment* mencerminkan perasaan kewajiban untuk melanjutkan pekerjaan. Karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi merasa mereka harus tetap dengan organisasi.

Di bawah ini digambarkan kerangka pemikiran mengenai pengaruh Motivasi kerja dan Kepuasan kerja terhadap Komitmen Karyawan PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya.

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



Penelitian-penelitian yang berkaitan dengan motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen adalah sebagai berikut:

1. Tania, dan Sutanto. (2013) dalam penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. DAI Knife di Surabaya”, menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi baik secara parsial maupun secara simultan.
2. Wardhani, dkk (2015) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada PT.ABC Malang”, menunjukkan bahwa

faktor *hygiene* dan faktor motivator berpengaruh terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang tinggi akan mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja, ketika kepuasan kerja tinggi maka kepuasan kerja menjadi pengaruh tidak langsung antara kepuasan dan komitmen organisasi.

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian *asosiatif/hubungan*. Menurut Siregar (2014:15): “Penelitian *asosiatif/hubungan* merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”. Dengan penelitian ini, maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala dalam penelitian.

2. Teknik Pengumpulan Data

a. Data Primer

Menurut Umar (2014:42): “Data Primer adalah data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan.”

1). *Interview* (Wawancara)

Menurut Sugiyono (2016:137) :

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

Dalam penelitian ini peneliti melakukan *interview* atau wawancara kepada Kepala Bagian SDM di PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya.

2). Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2016:142): “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Pada penelitian ini kuesioner diisi oleh karyawan yang bekerja di PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu raya.

b. Data Skunder

Menurut Umar (2014:42): “Data Skunder adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pengumpul data primer atau oleh pihak lain misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram.”

Data sekunder dalam penelitian ini adalah data karyawan absensi, data jumlah pelanggan, data keluhan pelanggan dan data hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2016:80): “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya yang berjumlah 59 orang.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:81): “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.”

Dalam penelitian ini sampel diambil dengan menggunakan metode *Saturation sampling* (sensus) yaitu pengumpulan data dengan seluruh elemen diselidiki satu per satu. Sampel yang digunakan adalah 59 karyawan pada PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya.

4. Skala Pengukuran

Pengukuran data yang dilakukan dalam penelitian dengan Skala Likert. Menurut Sugiyono (2016:93): “Skala likert digunakan mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.” Pengukuran data yang dilakukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 1.8
Pengukuran Dengan Skala Likert

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

5. Alat Analisis

a. Uji Instrumen

1). Uji Validitas

Menurut Ghazali (2016:52): “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. Metode yang akan digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel.

2). Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2016:47): “Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk”. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas ini dibantu dengan menggunakan SPSS.

Menurut Nunnally dalam Ghazali (2016:48):

Metode one shot atau pengukuran hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60. Sehingga data tersebut bisa dikatakan *reliable* untuk pengukuran dan meneliti selanjutnya.

b. Uji Asumsi Klasik

1). Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016:154): “Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel penganggu atau residual memiliki distribusi normal”. Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Uji normalitas dengan metode *One Sample Kolmogorov Smirnov* digunakan untuk mengetahui distribusi data, apakah mengikuti distribusi normal. Kriteria pengujian sebagai berikut:

$H_0 = 0$, Data terdistribusi normal.

$H_a \neq 0$, Data tidak terdistribusi normal

Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah sebagai berikut:

Jika nilai $sig, \geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Jika nilai $sig, < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

2). Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2016:103): “Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent)”. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel- variabel ini tidak

ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas dalam model regresi di lihat dari nilai *tolerence* dan *variance inflation factor* (VIF).

Dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas adalah sebagai berikut:

- a). Jika nilai *Tolerance* $> 0,10$ maka tidak terjadi multikolinearitas.
- b). Jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) $< 10,00$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

3). Uji Linearitas

Menurut Ghazali (2016:159): “Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak”. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linear kuadrat atau kubik. Dengan uji linearitas akan diperoleh informasi apakah sebaiknya linear, kuadrat atau kubik.

Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

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

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghazali (2016:94): “Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen”. Adapun persamaan regresi berganda dalam penelitian ini dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Komitmen

a = Konstanta

$b_1 - b_2$ = Koefisien Regresi

X_1 = Motivasi kerja

X_2 = Kepuasan kerja

d. Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Menurut Ghazali (2016:93): “Analisis korelasi adalah bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linear antara dua variabel. Korelasi tidak menunjukkan hubungan fungsional atau dengan kata lain analisis korelasi tidak membedakan antara variabel dependen dengan variabel independen” Adapun untuk menginterpretasikan nilai korelasi ganda di atas dapat menggunakan pedoman sebagai berikut:

Tabel 1.9
Interpretasi Koefisien Korelasi
Nilai r

Interpretasi Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2017: 231)

e. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali (2016:95): “Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen”. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas.

f. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghazali (2016:96): “Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-bersama terhadap variabel dependen/terikat”.

Maka pengambilan keputusan:

$H_0 : b_1 = 0$, artinya motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen

$H_a : b_1 \neq 0$, artinya motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen

Kaidah Pengujian :

Jika, $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka ditolak H_0

Jika, $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka terima H_0

g. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghazali (2016:97) : “Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen”.

Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$) atau tingkat keyakinan sebesar 0,95.

Hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

1. $H_0 : b_1 = 0$ artinya Motivasi kerja secara individual tidak mempunyai pengaruh terhadap Komitmen.

$H_0 : b_1 \neq 0$ artinya Motivasi kerja secara individual mempunyai pengaruh terhadap Komitmen.

2. $H_0 : b_1 = 0$ artinya Kepuasan kerja secara individual tidak mempunyai pengaruh terhadap Komitmen.

$H_0 : b_1 \neq 0$ artinya Kepuasan kerja secara individual mempunyai pengaruh terhadap Komitmen.

Dasar analisis :

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

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

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

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

1. Responden dalam penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin laki-laki, berpendidikan SMA, berusia antara 40-49 tahun, sebagian besar mempunyai jabatan sebagai staf hubungan langganan, memiliki penghasilan rata-rata setiap bulan sebesar Rp 3.000.000,00-Rp 3.999.999,00 dengan rata-rata lama bekerja yaitu 15-19 tahun serta sebagian besar berstatus sudah menikah.
2. Hasil analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan menunjukkan persamaan regresi yaitu : $Y = 1,304 + 0,465X_1 + 0,270X_2$. Nilai konstanta (α) sebesar 1,304 menjelaskan apabila motivasi kerja dan kepuasan kerja sama dengan nol, maka nilai komitmen karyawan PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya adalah sebesar 1,304. Apabila motivasi kerja karyawan ditingkatkan sebesar satu-satuan maka nilai komitmen karyawan pada PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya akan meningkat sebesar 0,465 satuan dan apabila kepuasan kerja karyawan ditingkatkan sebesar satu-satuan maka nilai komitmen karyawan pada PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya akan meningkat sebesar 0,270 satuan.

3. Hasil analisis koefisien korelasi menunjukkan nilai R (korelasi) yang diperoleh sebesar 0,611 hal ini berarti bahwa hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya sebesar 0,611 yang berarti memiliki hubungan yang kuat.
4. Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,374. Hal ini menunjukkan bahwa 37,4% komitmen karyawan PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan, sedangkan sisanya 62,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
5. Uji hipotesis pengaruh simultan (uji F) menunjukkan bahwa secara bersama-sama motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel komitmen karyawan di PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya. Hal ini dibuktikan dari nilai F hitung sebesar $16,717 > F$ tabel 3,16 serta memiliki nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.
6. Uji pengaruh parsial (uji t) menunjukkan hasil sebagai berikut :
 - a. Uji parsial motivasi kerja (X1) terhadap variabel komitmen (Y) menunjukkan nilai signifikansi (sig) sebesar $0,003 < 0,05$ berarti motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya.
 - b. Uji Parsial kepuasan kerja (X2) terhadap variabel komitmen (Y) memiliki nilai signifikan (Sig) sebesar $0,111 > 0,05$ berarti kepuasan

kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya.

B. Saran

Dari hasil kesimpulan di atas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai masukan bagi perusahaan dan karyawan sebagai berikut :

1. Perusahaan perlu meningkatkan motivasi kerja karyawan agar dapat meningkatkan kinerja dan mampu menjaga kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan. Selain itu, perusahaan juga harus memperhatikan faktor komitmen karyawan yang baik.
2. Perusahaan hendaknya memberikan *reward* kepada karyawan yang berprestasi agar meningkatkan motivasi kerja karyawan.
3. Perusahaan dapat memperhatikan hubungan kerja antar karyawan sehingga dapat bekerja sama dalam melakukan pekerjaan dengan baik sehingga tidak terjadi konflik antar karyawan didalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Edison, Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.CV. Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi Delapan. Cetakan Kedelapan. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Manullang. 2013. *Pengantar Bisnis*. Cetakan Kesatu. Indeks, Jakarta.
- Peraturan Bupati No.37 Tahun 2008 *Tentang Pengolahan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Kubu Raya*.
<http://jdih.kuburayakab.go.id/haldownload-15-4.html>
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Cetakan Ketiga. Alfabeta, Bandung.
- Siregar, Syofian. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R 8D*.CV. Alfabeta Bandung.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Kencana Pernada Media Group, Jakarta.
- Suwatno dan Donni Juni priansa. 2016. *MANAJEMEN SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Cetakan kelima.CV. Alfabeta, Bandung.
- Tania, Anastasia dan Eddy M. Sutanto. 2013. “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT.DAI Knife Di Surabaya”. *Jurnal Manajemen, AGORA* Vol. 1, No.3.
- Umar, Husein. 2014. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Cetakan ketigabelas. Penerbit PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 33 ayat (3) *Tentang Pengolahan Sumber Daya Alam*.
- Undang-Undang No.22 Tahun 1999 Pasal 10 *Tentang Pemerintahan Daerah*.
<http://www.djpk.kemenkeu.go.id/?p=339>

- Wardhani, Heru Susilo dan Mohammad Iqbal. 2015. “Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT.ABC Malang”. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol 2, No.1.
- Wibowo. 2016. *Manajemen kinerja*. Edisi Keempat. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Lampiran 1 : Daftar Pertanyaan Responden

KUESIONER PENELITIAN SKRIPSI “PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN PDAM TIRTA RAYA KABUPATEN KUBU RAYA”

Sehubungan dengan penyusunan skripsi dengan judul di atas, maka dengan hormat saya :

Nama : Dini Safitri
NIM : 151310589
Program Studi : Manajemen (S1)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas : Muhammadiyah Pontianak

Memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner (daftar pertanyaan) yang diajukan sesuai dengan kondisi yang Bapak/Ibu rasakan. Daftar pertanyaan yang diajukan ini berisi tentang motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen karyawan di PDAM Tirta Raya Kabupaten Kubu Raya.

Daftar pertanyaan ini saya ajukan semata-mata hanya untuk keperluan penelitian sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan jenjang Strata satu (S1) Program Studi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.

Akhir kata, saya mengucapkan terima kasih banyak atas kesediaan dan bantuan Bapak/Ibu dalam mengisi daftar pertanyaan ini.

Hormat saya,

Dini Safitri

I. Petunjuk Pengisian

1. Isilah data dari Bapak/Ibu pada bagian data responden sesuai kondisi yang sebenarnya
2. Isilah jawaban atas setiap pertanyaan yang disediakan dengan memberikan tanda centang (✓) pada kolom yang telah disediakan dengan baik dan benar sesuai dengan kondisi yang Bapak/Ibu rasakan. Berdasarkan keterangan sebagai berikut :
 - a. Sangat Setuju = SS
 - b. Setuju = S
 - c. Kurang Setuju = KS
 - d. Tidak Setuju = TS
 - e. Sangat Tidak Setuju = STS

II. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Pendidikan :
4. Usia :
5. Golongan :
6. Jabatan :
7. Penghasilan Rata-rata :
8. Lama Bekerja :
9. Status Perkawinan :

III. Daftar Pertanyaan Motivasi Kerja

No	Daftar Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Kebutuhan Berprestasi						
1	Saya melakukan pekerjaan lebih baik dari pada yang lain					
2	Saya merasa saya telah berkontribusi pada organisasi ini dengan cara yang positif					
Kebutuhan Kekuasaan						
3	Saya bisa memperoleh informasi dan sumber daya dengan cepat					
4	Saya berani menyampaikan langsung kepada orang yang menyatakan sesuatu yang tidak saya setujui					
Kebutuhan Berafiliasi						
5	Saya lebih menikmati bekerja sama dengan orang lain daripada bekerja sendiri.					
6	Saya bekerja dengan orang yang ramah.					
7	Saya menikmati menjadi bagian kelompok dalam organisasi.					
8	Saya selalu menjaga hubungan baik dan mengurangi konflik dengan pegawai lain					

IV. Daftar Pertanyaan Kepuasan Kerja

No	Daftar Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Gaji/Upah						
1	Gaji/Upah yang diterima sudah layak dan saya merasa puas					
2	Selain gaji/upah, saya menerima tunjangan-tunjangan lainnya					
Pekerjaan						
3	Pekerjaan yang saya lakukan sangat menarik					
4	Saya diberi kesempatan seluas-luasnya untuk belajar, ini sangat menyenangkan					
5	Saya diberi tanggung jawab dan kepercayaan terhadap pekerjaan dan saya merasa puas					

Kesempatan Promosi						
6	Saya puas atas sistem promosi yang ada karena dilakukan secara transparan dan berdasarkan prestasi (bukan kedekatan semata)					
7	Saya memiliki peluang yang sama dengan yang lain untuk meraih posisi yang lebih baik.					
Penyelia						
8	Apakah Penyelia Mampu menerapkan kebijakan perusahaan secara konsisten dalam praktik sehari-hari					
9	Apakah Penyelia Bisa menjadi teladan dalam menjalankan pekerjaan					
10	Atasan saya mampu mengambil keputusan dengan baik					
11	Atasan saya memberikan pujian kepada saya ketika berhasil menjalankan pekerjaan dengan baik.					
Rekan Sekerja						
12	Cara rekan kerja saya berinteraksi satu sama lain sangat efektif untuk menyelesaikan pekerjaan					
13	Setiap karyawan sudah menerapkan prinsip keterbukaan dalam hubungan kerja					
14	Rekan kerja saya selalu siap untuk membantu pekerjaan rekan kerja lain					
15	Ada rasa saling pengertian antara karyawan atas pentingnya hasil kerja mereka untuk bagian/divisi lain.					

V. Daftar Pertanyaan Komitmen Karyawan

No	Daftar Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
<i>Affective commitment</i>						
1	Saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini.					

2	Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya juga.				
3	Saya merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini.				

Countinuance commitment

4	Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja di tempat lain.				
5	Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini.				
6	Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang.				

Normative commitment

7	Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya.				
8	Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini.				
9	Perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya.				

Lampiran 2 : Karakteristik Responden

No	Nama	Jenis Kelamin	Pendidikan	Usia	Golongan	Jabatan	Pendapatan Rata-rata	Lama Bekerja	Status Perkawinan
1	Zainal Abidin, SE	Laki-laki	S1	51 Thn	D - 1	Kabag Umum dan Keuangan	Rp. 5.100.000	28 Thn	Kawin
2	Gunawan, SE	Laki-laki	S1	45 Thn	C - 4	Kabag Hubungan Langganan	Rp. 4.200.000	16 Thn	Kawin
3	Roni Hasmi	Laki-laki	SMA	43 Thn	C - 1	Kasi Hubungan Langganan	Rp. 3.600.000	15 Thn	Kawin
4	Septiana D. Nurvita, A.Md	Perempuan	D3	47 Thn	C - 1	Kasi Penertiban Sambungan	Rp. 3.800.000	19 Thn	Kawin
5	Joni Wijaya	Laki-laki	SMA	45 Thn	B - 2	Kaur Pemutusan dan Pembukaan	Rp. 2.900.000	10 Thn	Kawin
6	Febriyanti dwi astuti, A.Md	Perempuan	D3	35 Thn	B - 3	Kaur Hubungan Langganan	Rp. 3.000.000	9 Thn	Kawin
7	Subandi, SH	Laki-laki	S1	52 Thn	C - 4	Kasi Produksi dan Perawatan	Rp. 4.900.000	26 Thn	Kawin
8	Ghafie Satyagraha, SE	Laki-laki	S1	47 Thn	C - 2	Kaur Administrasi dan Kepegawaian	Rp. 4.000.000	19 Thn	Kawin
9	Marline B	Perempuan	SMA	52 Thn	C - 2	Kaur Rekening	Rp. 4.500.000	26 Thn	Kawin
10	Janer Situmorang, SE	Laki-laki	S1	52 Thn	D - 1	Staf Ahli	Rp. 5.300.000	31 Thn	Kawin
11	Supardi, S.Ap	Laki-laki	S1	53 Thn	C - 4	Kabag Satuan Pengendalian Intern	Rp. 5.300.000	33 Thn	Kawin
12	Roy P. Manurung, ST	Laki-laki	S1	44 Thn	C - 4	Staf Ahli	Rp. 4.300.000	19 Thn	Kawin
13	Honorius, S.pd	Laki-laki	S1	48 Thn	D - 1	Kasi Umum, Pengadaan, RT, dan Kepegawaian	Rp. 4.700.000	22 Thn	Kawin
14	Yusmaniar, SE	Perempuan	S1	52 Thn	C - 4	Kasi Keuangan	Rp. 4.600.000	22 Thn	Kawin
15	Ramli, SE	Laki-laki	S1	52 Thn	C - 4	Staf Ahli	Rp. 4.600.000	22 Thn	Kawin
16	Abdul Azis Effendy	Laki-laki	SMA	51 Thn	C - 1	Kaur Akuntansi Penerimaan & Pengeluaran	Rp. 4.400.000	28 Thn	Kawin
17	Syarif Usman, SE	Laki-laki	S1	36 Thn	B - 3	Kaur Logistik & Pengelolaan Asset	Rp. 3.500.000	20 Thn	Kawin
18	Dedi Kamaruddin	Laki-laki	STM	43 Thn	B - 2	Staf Umum/Personalia	Rp. 2.800.000	8 Thn	Kawin
19	Kurdi	Laki-laki	STM	52 Thn	C - 1	Operator Boster	Rp. 4.300.000	27 Thn	Kawin
20	Evi Usminarti	Perempuan	SMA	52 Thn	C - 1	Staf Rekening	Rp. 4.200.000	24 Thn	Kawin

21	Sudarmadi	Laki-laki	SMA	54 Thn	C - 1	Staf Hubungan Langganan	Rp. 4.700.000	33 Thn	Kawin
22	Yakop	Laki-laki	SMA	51 Thn	C - 1	Staf Pengolahan	Rp. 4.300.000	27 Thn	Kawin
23	Diana Meta Mayangsari	Perempuan	SMA	28 Thn	B - 2	Staf Administrasi	Rp. 2.700.000	5 Thn	Belum Kawin
24	Rizky Aditya	Laki-laki	STM	29 Thn	C - 1	Staf Keuangan	Rp. 3.200.000	6 Thn	Belum Kawin
25	Dahlan, A.Md	Laki-laki	D3	54 Thn	C - 1	Staf Pengolahan	Rp. 3.800.000	19 Thn	Kawin
26	Dharma Setiawan, SE	Laki-laki	S1	47 Thn	C - 1	Kaur Distribusi Zona III Sungai Raya	Rp. 4.200.000	24 Thn	Kawin
27	Roy Oktavianus	Laki-laki	STM	43 Thn	B - 4	Staf Perawatan	Rp. 3.600.000	19 Thn	Kawin
28	Agus Tenta, Amd	Laki-laki	D3	48 Thn	B - 4	Staf Perawatan	Rp. 3.600.000	19 Thn	Kawin
29	Syamsudin	Laki-laki	STM	44 Thn	C - 1	Kau Perawatan	Rp. 3.800.000	19 Thn	Kawin
30	Yuni Anjar Sari	Perempuan	SMA	47 Thn	B - 4	Staf Perencanaan	Rp. 3.600.000	19 Thn	Kawin
31	Nurganda	Laki-laki	STM	46 Thn	C - 1	Kaur Pembukaan dan Anggaran	Rp. 3.800.000	19 Thn	Kawin
32	M. Wahyu Sobri, SE	Laki-laki	S1	45 Thn	C - 3	Kasi Perencanaan	Rp. 4.100.000	18 Thn	Kawin
33	Darwin	Laki-laki	SMA	52 Thn	C - 1	Kaur Distribusi Zona I Sungai Raya	Rp. 4.600.000	31 Thn	Kawin
34	Iwan YD	Laki-laki	SMA	48 Thn	B - 4	Staf Rekening	Rp. 3.600.000	19 Thn	Kawin
35	Samsul Rizal	Laki-laki	STM	43 Thn	C - 1	Kaur Kas dan Penagihan	Rp. 3.800.000	18 Thn	Kawin
36	Zulfikar Rusli	Laki-laki	D3	52 Thn	B - 4	Kaur Distribusi Zona II Sungai Raya	Rp. 3.700.000	17 Thn	Kawin
37	Zulkifli M. Saad	Laki-laki	STM	47 Thn	B - 4	Kasi Transmisi dan Distribusi	Rp. 3.500.000	17 Thn	Kawin
38	Mahyudin	Laki-laki	STM	42 Thn	B - 4	Staf Transmisi dan Distribusi	Rp. 3.500.000	17 Thn	Kawin
39	Kasmuri	Laki-laki	SMA	48 Thn	B - 3	Staf Pengolahan	Rp. 3.400.000	17 Thn	Kawin
40	Hadi Supardi	Laki-laki	SMA	51 Thn	B - 3	Staf Perencanaan	Rp. 3.400.000	17 Thn	Kawin
41	Sirajudin, A.Md	Laki-laki	D3	51 Thn	C - 1	Staf Hubungan Langganan	Rp. 4.400.000	28 Thn	Kawin
42	Darwani	Laki-laki	SMA	43 Thn	B - 3	Staf Transmisi dan Distribusi	Rp. 3.400.000	17 Thn	Kawin
43	Nurul Eka Septiandi	Laki-laki	STM	29 Thn	B - 3	Staf Administrasi	Rp. 2.900.000	7 Thn	Kawin
44	Sukardani, S.Ap	Laki-laki	S1	52 Thn	C - 3	Kabag Teknik	Rp. 5.000.000	31 Thn	Kawin

45	Sy. Usman	Laki-laki	SMA	36 Thn	B - 3	Pencatat Meteran Hubungan Langganan	Rp. 2.900.000	8 Thn	Kawin
46	Gst. Hermansyah	Laki-laki	SMA	44 Thn	B - 2	Staf Umum/Personalia	Rp. 2.800.000	8 Thn	Kawin
47	M. Said	Laki-laki	SMA	45 Thn	B - 1	Kaur Pencatatan Meter	Rp. 2.700.000	8 Thn	Kawin
48	Sepriono Z	Laki-laki	SMA	44 Thn	B - 2	Pencatat Meteran Hubungan Langganan	Rp. 2.800.000	8 Thn	Kawin
49	DesriWandha	Laki-laki	SMA	37 Thn	B - 3	Staf Administrasi	Rp. 3.000.000	10 Thn	Kawin
50	Agustami	Laki-laki	SMA	44 Thn	B - 1	Pencatat Meteran Hubungan Langganan	Rp. 2.600.000	6 Thn	Kawin
51	Penny Harya A	Laki-laki	SMA	35 Thn	B - 1	Staf Perawatan	Rp. 2.600.000	5 Thn	Kawin
52	Rumiati	Perempuan	SMA	25 Thn	B - 2	Staf Keuangan	Rp. 2.600.000	5 Thn	BelumKawin
53	Suprayogi	Laki-laki	SMA	44 Thn	B - 1	Staf Hubungan Langganan	Rp. 2.700.000	7 Thn	Kawin
54	Abdul Muhdi	Laki-laki	SMA	37 Thn	B - 1	Operator Boster	Rp. 2.600.000	6 Thn	Kawin
55	Kuwat santoso	Laki-laki	STM	40 Thn	B - 1	Staf Pengolahan	Rp. 2.700.000	8 Thn	Kawin
56	Febriyanti dwi astuti, A.Md	Perempuan	D3	35 Thn	B - 2	Staf Rekening	Rp. 2.700.000	6 Thn	Kawin
57	Agustinus Elia T	Laki-laki	STM	50 Thn	B - 4	Staf Perencanaan	Rp. 3.600.000	19 Thn	Kawin
58	Nurul Dwi Oktaviani	Perempuan	SMA	27 Thn	B - 1	Staf Administrasi	Rp. 2.600.000	5 Thn	BelumKawin
59	Jumiliani	Perempuan	SMA	29 Thn	B - 1	Staf Umum/Personalia	Rp. 2.600.000	6 Thn	Kawin

Lampiran 3: Tabel Jawaban Responden

1. Tabulasi Jawaban Motivasi Kerja

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1t	X1r
4	4	3	5	3	5	4	3	31	3.88
5	4	4	5	4	4	4	4	34	4.25
4	4	4	4	3	4	4	4	31	3.88
4	5	4	4	3	5	4	4	33	4.13
4	4	4	4	3	3	5	5	32	4.00
4	5	4	5	4	5	4	4	35	4.38
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
4	4	3	4	3	3	4	4	29	3.63
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
4	4	4	4	3	4	4	4	31	3.88
4	4	4	4	4	5	3	4	32	4.00
5	5	5	4	4	4	5	5	37	4.63
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
4	4	4	5	4	4	5	4	34	4.25
4	3	4	4	4	5	5	5	34	4.25
5	3	3	3	3	4	4	4	29	3.63
5	4	3	5	3	4	4	4	32	4.00

4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
4	4	4	3	3	3	3	4	28	3.50
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
4	4	4	4	4	4	4	5	33	4.13
4	4	4	4	3	4	4	4	31	3.88
4	5	4	5	2	4	5	4	33	4.13
4	4	3	4	3	4	5	5	32	4.00
4	4	4	4	3	3	4	4	30	3.75
4	4	4	4	3	4	4	4	31	3.88
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
4	4	3	3	3	3	5	4	29	3.63
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
4	4	4	4	4	4	5	4	33	4.13
4	4	4	4	3	4	5	4	32	4.00
4	4	3	3	4	4	3	3	28	3.50
4	4	4	4	4	5	4	4	33	4.13
5	4	4	4	4	4	4	4	33	4.13
3	3	4	4	4	4	4	4	30	3.75
4	3	4	3	5	2	1	4	26	3.25
4	4	4	4	5	4	4	4	33	4.13
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
4	4	5	4	5	5	4	4	35	4.38
4	4	5	5	4	5	4	4	35	4.38

4	4	5	4	5	5	5	5	37	4.63
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
4	5	4	5	4	5	4	4	35	4.38
4	4	5	4	4	4	4	4	33	4.13
4	4	5	5	5	4	4	5	36	4.50
4	4	5	5	4	4	4	5	35	4.38
4	4	5	4	4	3	3	4	31	3.88
4	4	4	4	5	4	4	5	34	4.25
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
4	4	5	4	4	4	4	3	32	4.00
4	4	5	5	5	5	4	5	37	4.63
4	5	4	4	4	4	4	5	34	4.25
4	4	4	4	3	3	4	4	30	3.75
4	4	4	4	3	3	4	4	30	3.75
4	4	5	4	4	3	3	4	31	3.88

2. Tabulasi Jawaban Kepuasan Kerja

4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	3	4	4	4	62	3.88
4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	68	4.25
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	65	4.06
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	63	3.94
4	4	5	4	4	4	3	2	2	3	4	3	5	4	4	5	60	3.75	
5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	70	4.38	
4	5	5	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	66	4.13	
4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	66	4.13	
4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	67	4.19	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	65	4.06	
4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	69	4.31	
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	67	4.19	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	66	4.13	
4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	57	3.56	
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	67	4.19	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	64	4.00
3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	58	3.63
4	3	4	3	5	2	1	2	3	3	2	1	4	4	4	3	48	3.00	
4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	67	4.19	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4.00	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4.00	
4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67	4.19	
4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	68	4.25	
4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	75	4.69	

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4.00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	67	4.19
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	72	4.50
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65	4.06
4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	69	4.31
4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	66	4.13
4	4	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	65	4.06
4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	5	5	4	4	67	4.19
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4.00
4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	64	4.00
4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	72	4.50
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	66	4.13
4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	69	4.31
4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	66	4.13
4	4	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	65	4.06

3. Tabulasi Jawaban Komitmen

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Yt	Yr
4	4	4	4	4	4	4	4	5	37	4.11
4	4	5	4	4	4	4	3	5	37	4.11
5	4	4	5	4	4	4	4	4	38	4.22
5	5	5	5	4	5	4	4	5	42	4.67
4	4	5	5	4	4	4	4	5	39	4.33
4	4	4	4	4	4	4	4	5	37	4.11
5	4	5	5	4	4	4	4	4	39	4.33
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
5	4	4	4	4	4	4	4	5	38	4.22
4	4	4	4	4	4	4	4	5	37	4.11
4	4	4	4	4	4	4	4	5	37	4.11
4	4	5	4	4	3	5	4	4	37	4.11
5	5	5	5	4	4	5	5	5	43	4.78
5	5	5	4	4	4	4	4	5	40	4.44
4	4	5	4	4	5	4	4	5	39	4.33
5	5	5	5	4	5	5	5	5	44	4.89
5	4	5	4	4	5	4	5	5	41	4.56
4	4	4	5	3	4	4	3	5	36	4.00
5	5	5	5	5	5	4	5	5	44	4.89
5	4	4	4	3	3	4	4	4	35	3.89

4	4	4	4	4	5	3	4	4	36	4.00
4	4	4	4	4	4	4	4	5	37	4.11
5	5	5	5	5	4	5	4	4	42	4.67
5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	4.11
5	4	4	4	3	4	4	4	5	37	4.11
5	4	5	5	5	5	5	5	5	44	4.89
4	5	4	4	4	3	4	4	5	37	4.11
5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	4.11
4	4	4	4	4	4	4	4	5	37	4.11
5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	4.11
4	4	4	4	4	4	5	5	4	38	4.22
5	5	4	5	4	4	5	4	4	40	4.44
5	5	5	5	5	5	4	5	4	43	4.78
5	5	4	3	4	4	3	3	3	34	3.78
4	4	4	4	4	4	5	4	4	37	4.11
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
3	4	4	4	3	4	4	4	4	34	3.78
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
4	4	4	4	4	4	5	4	4	37	4.11
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
5	5	5	4	4	4	4	4	5	40	4.44
4	4	5	4	5	4	5	5	5	41	4.56
4	4	5	4	5	5	5	5	5	42	4.67

5	3	5	4	4	4	4	4	4	37	4.11
5	5	5	5	5	5	5	5	4	44	4.89
5	5	4	4	4	5	5	4	4	40	4.44
5	4	4	4	4	4	4	4	5	38	4.22
5	4	5	5	5	5	5	5	5	44	4.89
5	4	4	4	4	5	5	5	5	41	4.56
5	4	4	4	5	4	4	4	5	39	4.33
4	4	5	5	4	4	4	4	4	38	4.22
5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	4.11
5	5	5	4	5	5	5	4	5	43	4.78
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5.00
4	4	5	4	4	4	4	4	4	37	4.11
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
4	3	3	4	4	3	3	4	4	32	3.56
4	4	4	4	5	4	4	4	4	37	4.11

Lampiran 4: Hasil Uji Validitas Data

1. Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Motivasi Kerja (X1)

Correlations									
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Motivasi Kerja (X1)
X1.1	Pearson Correlation	1	.115	-.126	.063	-.098	.000	.074	.053
	Sig. (2-tailed)		.387	.341	.635	.460	1.000	.578	.689
	N	59	59	59	59	59	59	59	59
X1.2	Pearson Correlation	.115	1	.141	.388**	-.163	.259	.255	.064
	Sig. (2-tailed)	.387		.289	.002	.218	.048	.051	.628
	N	59	59	59	59	59	59	59	59
X1.3	Pearson Correlation	-.126	.141	1	.278*	.508**	.145	-.055	.295*
	Sig. (2-tailed)	.341	.289		.033	.000	.272	.678	.024
	N	59	59	59	59	59	59	59	59
X1.4	Pearson Correlation	.063	.388**	.278*	1	.062	.468**	.302*	.155
	Sig. (2-tailed)	.635	.002	.033		.643	.000	.020	.241
	N	59	59	59	59	59	59	59	59
X1.5	Pearson Correlation	-.098	-.163	.508**	.062	1	.242	-.267*	.255
	Sig. (2-tailed)	.460	.218	.000	.643		.065	.041	.052
	N	59	59	59	59	59	59	59	59
X1.6	Pearson Correlation	.000	.259*	.145	.468**	.242	1	.334**	.057
	Sig. (2-tailed)	1.000	.048	.272	.000	.065		.010	.669
	N	59	59	59	59	59	59	59	59
X1.7	Pearson Correlation	.074	.255	-.055	.302*	-.267*	.334**	1	.326*
	Sig. (2-tailed)	.578	.051	.678	.020	.041	.010		.012
	N	59	59	59	59	59	59	59	59
X1.8	Pearson Correlation	.053	.064	.295*	.155	.255	.057	.326*	1
	Sig. (2-tailed)	.689	.628	.024	.241	.052	.669	.012	
	N	59	59	59	59	59	59	59	59
Motivasi Kerja (X1)	Pearson Correlation	.151	.447**	.570**	.665**	.448**	.673**	.496**	.535**
	Sig. (2-tailed)	.252	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	59	59	59	59	59	59	59	59

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

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

Hasil Uji Ulang Validitas Untuk Variabel Motivasi Kerja (X1)

Correlations								
	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Motivasi Kerja (X1)
X1.2	Pearson Correlation	1	.141	.388**	-.163	.259*	.255	.064
	Sig. (2-tailed)		.289	.002	.218	.048	.051	.628
	N	59	59	59	59	59	59	59
X1.3	Pearson Correlation	.141	1	.278*	.508**	.145	-.055	.295*
	Sig. (2-tailed)	.289		.033	.000	.272	.678	.024
	N	59	59	59	59	59	59	59
X1.4	Pearson Correlation	.388**	.278*	1	.062	.468**	.302	.155
	Sig. (2-tailed)	.002	.033		.643	.000	.020	.241
	N	59	59	59	59	59	59	59
X1.5	Pearson Correlation	-.163	.508**	.062	1	.242	-.267	.255
	Sig. (2-tailed)	.218	.000	.643		.065	.041	.052
	N	59	59	59	59	59	59	59
X1.6	Pearson Correlation	.259*	.145	.468**	.242	1	.334**	.057
	Sig. (2-tailed)	.048	.272	.000	.065		.010	.669
	N	59	59	59	59	59	59	59
X1.7	Pearson Correlation	.255	-.055	.302*	-.267	.334**	1	.326*
	Sig. (2-tailed)	.051	.678	.020	.041	.010		.012
	N	59	59	59	59	59	59	59
X1.8	Pearson Correlation	.064	.295*	.155	.255	.057	.326*	1
	Sig. (2-tailed)	.628	.024	.241	.052	.669	.012	
	N	59	59	59	59	59	59	59
Motivasi Kerja (X1)	Pearson Correlation	.436**	.595**	.664**	.468**	.680**	.491**	.534**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	59	59	59	59	59	59	59

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

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

2. Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Correlations

X2.13	Pearson Correlation	.097	.058	.144	.142	-.021	.135	.056	.219	.142	.069	.074	.206	1	.175	-.009	.117	.336**
	Sig. (2-tailed)	.463	.660	.277	.285	.876	.307	.671	.095	.284	.603	.578	.117		.184	.946	.378	.009
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X2.14	Pearson Correlation	-.006	-.017	.273*	.325*	.278*	.157	.274*	.245	.156	-.029	.211	.300*	.175	1	.044	-.026	.423**
	Sig. (2-tailed)	.961	.901	.036	.012	.033	.236	.036	.061	.239	.830	.109	.021	.184		.740	.844	.001
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X2.15	Pearson Correlation	.515**	.402**	.187	.146	-.110	.031	.049	.044	.059	.077	-.053	-.013	-.009	.044	1	.115	.249
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.155	.271	.407	.813	.711	.740	.659	.564	.692	.920	.946	.740		.387	.058
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X2.16	Pearson Correlation	.085	.418**	.149	.320*	-.144	.197	.098	.158	.022	.212	.149	.220	.117	-.026	.115	1	.370**
	Sig. (2-tailed)	.524	.001	.260	.014	.275	.134	.462	.232	.867	.107	.261	.095	.378	.844	.387	.004	
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Kepuasan Kerja (X2)	Pearson Correlation	.276	.532**	.460**	.585**	.143	.628**	.709**	.708**	.600**	.497**	.610**	.763**	.336**	.423**	.249	.370**	1
	Sig. (2-tailed)	.035	.000	.000	.000	.281	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.009	.001	.058	.004	
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59

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

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

Hasil Uji Ulang Validitas Untuk Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Correlations

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

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

3. Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Komitmen (Y)

Correlations

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Komitmen (Y)
Y1	Pearson Correlation									
	Sig. (2-tailed)		.430**	.287	.311*	.257	.332*	.187	.264*	.074
	N		.001	.028	.016	.049	.010	.157	.043	.578
Y2	Pearson Correlation									
	Sig. (2-tailed)		.59	.59	.59	.59	.59	.59	.59	.59
	N		.001	.002	.008	.025	.005	.013	.135	.369
Y3	Pearson Correlation									
	Sig. (2-tailed)		.59	.59	.59	.59	.59	.59	.59	.59
	N		.028	.002	.000	.000	.000	.002	.002	.017
Y4	Pearson Correlation									
	Sig. (2-tailed)		.59	.59	.59	.59	.59	.59	.59	.59
	N		.016	.008	.000	.030	.007	.004	.002	.141
Y5	Pearson Correlation									
	Sig. (2-tailed)		.59	.59	.59	.59	.59	.59	.59	.59
	N		.049	.025	.000	.030	.000	.002	.000	.292

Y6	Pearson Correlation	.332*	.360**	.468**	.348**	.472**	1	.321*	.522**	.284	.720**
	Sig. (2-tailed)	.010	.005	.000	.007	.000		.013	.000	.029	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Y7	Pearson Correlation	.187	.320*	.400**	.367**	.387**	.321*	1	.559**	.201	.653**
	Sig. (2-tailed)	.157	.013	.002	.004	.002	.013		.000	.127	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Y8	Pearson Correlation	.264*	.197	.403**	.397**	.523**	.522**	.559**	1	.275*	.720**
	Sig. (2-tailed)	.043	.135	.002	.002	.000	.000	.000		.035	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Y9	Pearson Correlation	.074	.119	.311*	.194	.140	.284*	.201	.275*	1	.459**
	Sig. (2-tailed)	.578	.369	.017	.141	.292	.029	.127	.035		.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Komitmen (Y)	Pearson Correlation	.550**	.598**	.732**	.642**	.661**	.720**	.653**	.720**	.459**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59

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

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

Hasil Uji Reliabilitas Data

1. Hasil Uji Reliabilitas Untuk Variabel Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.612	7

2. Hasil Uji Reliabilitas Untuk Variabel Kepuasan Kerja

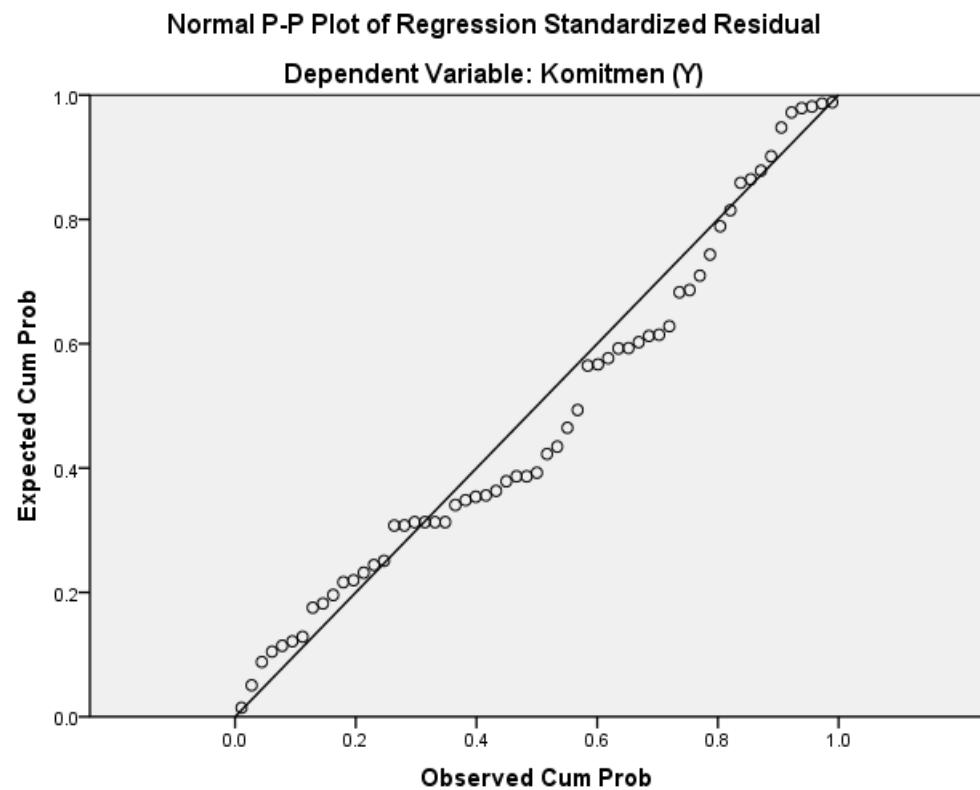
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.820	14

3. Hasil Uji Reliabilitas Untuk Variabel Komitmen

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.816	9

Lampiran 5: Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Perhitungan Uji Normalitas



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.34004259
Most Extreme Differences	Absolute	.118
	Positive	.118
	Negative	-.059
Kolmogorov-Smirnov Z		.906
Asymp. Sig. (2-tailed)		.385

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.304	.538			2.426	.019		
Motivasi Kerja (X1)	.465	.150	.437		3.110	.003	.566	1.766
Kepuasan Kerja (X2)	.270	.167	.228		1.620	.111	.566	1.766

a. Dependent Variable: Komitmen (Y)

3. Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen (Y) * Motivasi Kerja (X1)	Between Groups	(Combined)	2.580	10	.258	3.333	.002
		Linearity	2.169	1	2.169	28.018	.000
		Deviation from Linearity	.411	9	.046	.590	.798
	Within Groups		3.716	48	.077		
	Total		6.297	58			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen (Y) * Kepuasan Kerja (X2)	Between Groups	(Combined)	2.568	15	.171	1.974	.041
		Linearity	1.673	1	1.673	19.293	.000
		Deviation from Linearity	.895	14	.064	.737	.726
	Within Groups		3.729	43	.087		
	Total		6.297	58			

Lampiran 6: Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.304	.538	2.426	.019		
	Motivasi Kerja (X1)	.465	.150	.437	3.110	.003	.566
	Kepuasan Kerja (X2)	.270	.167	.228	1.620	.111	.566
							1.766

a. Dependent Variable: Komitmen (Y)

2. Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.611 ^a	.374	.351	.26534

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.611 ^a	.374	.351	.26534

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

4. Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KepuasanKerja (X2), MotivasiKerja (X1)	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Komitmen (Y)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2.354	2	1.177	16.717	.000 ^a
Residual	3.943	56	.070		
Total	6.297	58			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Komitmen (Y)

5. Uji Pengaruh Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1.304	.538		2.426	.019
Motivasi Kerja (X1)	.465	.150	.437	3.110	.003
Kepuasan Kerja (X2)	.270	.167	.228	1.620	.111

a. Dependent Variable: Komitmen (Y)

