

**PENGARUH KEPUASAN DAN MOTIVASI TERHADAP  
KOMITMEN ORGANISASIONAL PEGAWAI NEGERI SIPIL  
DI DINAS KEHUTANAN PROVINSI KALIMANTAN BARAT**

**SKRIPSI**

**OLEH  
RISTYA FITRI HANDRIANA  
NIM. 151310001**



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

## **PERNYATAAN**

Dengan ini saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ristya Fitri Handriana

NIM : 151310001

Menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Pontianak, 13 Agustus 2019

Yang Membuat Pernyataan

Matrai 6000

Ristya Fitri Handriana

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan dan motivasi terhadap komitmen organisasional pegawai negeri sipil Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Metode pengumpulan sampel dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* dengan sampel berjumlah 60 orang. Adapun metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji simultan (uji F) dan uji parsial (uji t).

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan persamaan regresi yaitu  $Y = 1,077 + 0,520X_1 + 0,107X_2$ . Analisis korelasi linier berganda menunjukkan nilai R sebesar 0,443, yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan, motivasi dan komitmen organisasional memiliki hubungan yang cukup kuat. Koefisien determinasi menunjukkan nilai  $R^2$  sebesar 0,196 yang berarti bahwa sumbangan secara simultan variabel kepuasan dan motivasi terhadap komitmen organisasional sebesar 19,6% sedangkan 80,4% ditentukan oleh variabel yang lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa nilai signifikan  $0,002 < 0,05$  dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh yang simultan antara variabel kepuasan dan motivasi terhadap komitmen organisasional pegawai. Sedangkan hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel  $X_1$  (kepuasan) dan  $X_2$  (motivasi) terhadap variabel Y (komitmen organisasional).

***Kata Kunci : kepuasan, motivasi dan komitmen organisasional***

## ABSTRAK

This study aims to determine the effect of satisfaction and motivation on organizational commitment of civil servants of the West Kalimantan Provincial Forestry Service. This research is an associative research. The sample collection method in this study was purposive sampling with a sample of 60 people. The analysis method in this study uses multiple regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination, simultaneous test (F test) and partial test (t test).

Based on the results of multiple linear regression analysis shows a regression equation that is  $Y = 1.077 + 0.520X_1 + 0.107X_2$ . Analysis of multiple linear correlations shows an R value of 0.443, which indicates that the variables of satisfaction, motivation and organizational commitment have a strong enough relationship. The coefficient of determination shows the R<sup>2</sup> value of 0.196 which means that the simultaneous contribution of satisfaction and motivation variables to organizational commitment is 19.6% while 80.4% is determined by other variables not included in this study. Simultaneous test results (F test) showed that a significant value of  $0.002 < 0.05$  can be concluded that H<sub>0</sub> is rejected H<sub>a</sub> is accepted meaning that there is a simultaneous influence between satisfaction and motivation variables on organizational commitment of employees. While the partial test results (t test) showed that there was a significant influence between the variables X<sub>1</sub> (satisfaction) and X<sub>2</sub> (motivation) on the variable Y (organizational commitment).

***Keywords: satisfaction, motivation and organizational commitment***

## KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur atas ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat”**. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.

Selama penyusunan skripsi ini, penulis banyak sekali memperoleh bantuan, bimbingan, masukan serta petunjuk dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tulus dan sebesar-besarnya kepada :

1. Kedua orang tua, Alm. Ayahanda tercinta Herry Sismiarto dan Mama tersayang Sri Suryati yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materil serta do'a yang tanpa henti-hentinya kepada penulis.
2. Ibu Devi Yasmin, SE, MM, selaku Dosen Pembimbing Utama dan Ibu Fita Kurniasari, S.M.B, M.AB, selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah memberikan arahan dan bimbingan hingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan.
3. Kepada Bapak Riko Juliadi, S.STP selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Aparatur yang telah membantu penulis dalam melakukan penelitian di Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat.

4. Kepada kakak dan adik penulis tercinta yang sudah memberikan dukungan dan menyemangati penulis sampai saat ini.
5. Kepada tunangan penulis Sersan Dua Dimas Bagus Dirgantara Putra terima kasih telah memberikan dukungan baik moril maupun materil serta do'a yang tanpa henti-hentinya kepada penulis.
6. Sahabat-sahabat terbaikku Rara Septya Rini dan Ayu Astari serta rekan-rekan mahasiswa khususnya Program Studi Manajemen yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, terima kasih atas dukungannya.

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

Pontianak, 23 Juli 2019

Penulis,

**RISTYA FITRI HANDRIANA**

NIM : 151310001

**PENGARUH KEPUASAN DAN MOTIVASI TERHADAP  
KOMITMEN ORGANISASIONAL PEGAWAI NEGERI SIPIL  
DI DINAS KEHUTANAN PROVINSI KALIMANTAN BARAT**

**Tanggung Jawab Yuridis Kepada :**

**RISTYA FITRI HANDRIANA**  
**NIM. 151310001**

**Program Studi Manajemen**

**Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus Dalam Ujian  
Skripsi/Komprehensif  
Pada Tanggal : 13 Agustus 2019**

**Majelis Penguji :**

Pembimbing Utama

Penguji Utama

**Devi Yasmin, SE, MM**  
**NIDN. 0030066701**

Pembimbing Pembantu

**Dedi Hariyanto, SE, MM**  
**NIDN. 1113117702**

Penguji Pembantu

**Fita Kurniasari, S.M.B., M.A.B.**  
**NIDN. 1104079002**

**Edy Suryadi, SE, MM**  
**NIDN. 1110026301**

Pontianak, 13 Agustus 2019

Disahkan Oleh :

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

**Samsuddin, SE, M.Si**  
**NIDN. 1113117701**

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
ABSTRAK .....	iii
DAFTAR ISI.....	v
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 Pemikiran .....	8
G. Metode Penelitian.....	11
a. Jenis Penelitian.....	11
b. Teknik Pengumpulan Data.....	11
c. Populasi dan Sampel .....	13
d. Variabel Penelitian.....	16
e. Skala Pengukuran Variabel.....	17
f. Alat Analisis .....	18
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kepuasan .....	26
B. Motivasi.....	28
C. Komitmen Organisasional.....	30
BAB III GAMBARAN UMUM INSTANSI	
A. Profil Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat.....	33
B. Visi dan Misi Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat.....	36
C. Struktur Organisasi.....	40
D. Jam Kerja di Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat .....	53
E. Gaji Pegawai Negeri Sipil Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat.....	54



#### BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden .....	55
B. Analisis Data .....	60

#### BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	72
B. Saran.....	73

DAFTAR PUSTAKA .....	75
----------------------	----

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Menurut Bagian .....	1
Tabel 1.2 Tingkat Absensi Pegawai.....	3
Tabel 1.3 Jumlah Keterlambatan Pegawai .....	4
Tabel 1.4 Rata-Rata Nilai Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil .....	5
Tabel 1.5 Jumlah Sampel .....	15
Tabel 1.6 Skor Pernyataan Responden.....	17
Tabel 1.7 Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan.....	22
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	55
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	56
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir.	56
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan .....	57
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan/Ruang.....	57
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	58
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan Per Bulan.....	58
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan .....	59
Tabel 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan .....	59
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kepuasan.....	60
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Kepuasan.....	61
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Motivasi .....	62
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Komiten Organisasional.....	62
Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	63
Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas .....	64

Tabel 4.16 Hasil Uji Linieritas Kepuasan .....	65
Tabel 4.17 Hasil Uji Linieritas Motivasi.....	65
Tabel 4.18 Hasil Uji Multikolonieritas .....	66
Tabel 4.19 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	67
Tabel 4.20 Hasil Analisis Korelasi Berganda .....	68
Tabel 4.21 Hasil Uji Simultan (Uji F) .....	69
Tabel 4.22 Hasil Uji Parsial (Uji t) .....	70

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran.....	11
Gambar 3.1 Struktur Organisasi.....	40

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Kuesioner.....	77
Lampiran 2 Hasil Olahan SPSS .....	83
Lampiran 3 Tabulasi .....	102

**BAB I**  
**PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang**

Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat terbentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 64 Tahun 1957. Kantornya yang terletak di Jalan Sultan Abdurrachman Nomor 13 Pontianak. Tugas pokok Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan di bidang kehutanan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Organisasi dan tata kerja Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat ditetapkan dengan peraturan pemerintah daerah.

Adapun jumlah pegawai menurut bagian pada Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat dapat dilihat pada Tabel 1.1 di bawah ini :

Tabel 1.1  
Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat  
Jumlah Pegawai Menurut Bagian  
Tahun 2019

<b>No.</b>	<b>Bagian</b>	<b>Sub bagian</b>	<b>PNS</b>	<b>Non PNS</b>
1.	Kepala Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat		1	-
2.	Sekretaris	a. Rencana Kerja dan Monev	6	1
		b. Umum dan Aparatur	11	-
		c. Keuangan dan Aset	9	2
3.	Penatagunaan dan Pengelolaan Hutan	a. Seksi Tata Guna Kehutanan	10	3
		b. Seksi Pemanfaatan Kawasan Hutan	8	-
		c. Seksi Penata Usahaan Hasil Hutan	7	2

Tabel 1.1  
(Lanjutan)

4.	Perlindungan dan Konservasi Sumber Daya Alam dan Ekosistem	a. Seksi Pengelolaan Kerusakan Hutan	6	1
		b. Seksi Pengelolaan Hutan	11	-
		c. Seksi Konservasi Sumber Daya Alam dan Ekosistem	7	-
5.	Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Rehabilitas Hutan dan Lahan	a. Seksi Pengelolaan Daerah Aliran Sungai	7	-
		b. Seksi Rehabilitasi Hutan dan Lahan	4	-
		c. Seksi Pembenihan Tanaman Hutan	4	-
6.	Perlindungan dan Konservasi Sumber Daya Alam dan Ekosistem	a. Seksi Penyuluhan Kehutanan	5	-
		b. Seksi Pemberdayaan Masyarakat Bidang Kehutanan	4	-
		c. Seksi Pengelolaan Hutan dan Adat	4	-
7.	Tenaga Keamanan (Satpam)	-	6	
8.	Tenaga Kebersihan	-	3	
<b>Jumlah</b>			<b>104</b>	<b>18</b>

Sumber : Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat, 2019

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat diketahui bahwa jumlah pegawai yang paling banyak terdapat pada Bagian Umum dan Aparatur serta Seksi Pengelolaan Hutan dengan persentase masing-masing sebesar 10,58%. Perubahan jumlah pegawai negeri sipil terjadi karena adanya karyawan yang pensiun dan mutasi ke daerah lain.

Adapun perkembangan absensi pegawai negeri sipil pada Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat dari Tahun 2016 – 2018 dapat dilihat pada Tabel 1.2 di bawah ini:

Tabel 1.2  
Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat  
Tingkat Absensi Pegawai  
Tahun 2016 - 2018

Tahun	Hari Kerja	Jumlah Pegawai	HK x JP	Alpha	Sakit	Izin	Jumlah Absen	Tingkat Absensi %
2016	243	168	40.824	0	211	95	306	0,75
2017	242	117	28.314	0	198	119	317	1,12
2018	239	124	29.636	0	201	133	334	1,13

Sumber : Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat 2019

Menurut Hasibuan (2014:51) Tingkat absensi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Absen} = \frac{\text{Jumlah Hari Kerja Absen Per Bulan}}{\text{Jumlah Hari Kerja Per Bulan}} \times 100\%$$

Sumber : Hasibuan (2014:51)

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas dapat diketahui bahwa tingkat absensi pegawai negeri sipil di Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat pada Tahun 2017 naik sebesar 49,33% dari tahun sebelumnya. Pada Tahun 2018 tingkat absensi pegawai mengalami kenaikan sebesar 0,89% dari tahun sebelumnya. Tingkat absensi pegawai yang meningkat setiap tahun terjadi karena peningkatan jumlah pegawai yang sakit dan izin, dan tidak ada pegawai yang alpha dalam tiga tahun terakhir.

Sedangkan untuk tingkat keterlambatan pegawai yang dihitung dalam menit terdapat pada Tabel 1.3 di bawah ini :



Tabel 1.3  
Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat  
Jumlah Keterlambatan Pegawai  
Tahun 2016 – 2018

Tahun	Terlambat (Menit)
2016	9.340
2017	9.669
2018	9.255

Sumber : Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat, 2019

Pada Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa jumlah keterlambatan pegawai yang dihitung dalam menit pada Tahun 2017 mengalami kenaikan sebesar 3,52%. Namun pada Tahun 2018 total keterlambatan mengalami penurunan sebesar 4,28%. Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa tingkat keterlambatan pegawai dapat disebabkan kurangnya kesadaran dari dalam diri individu masing - masing terhadap pentingnya waktu yang terbuang akibat ketidaktepatan waktu yang sudah ditetapkan.

Dalam hal ini peneliti juga mewawancarai Bapak Riko Juliadi, S.STP selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Aparatur, untuk menanyakan permasalahan di Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat saat ini. Dari hasil wawancara diketahui bahwa keterlambatan pegawai masih tinggi dan pegawai yang terlambat diberi sanksi teguran secara lisan dari Kepala Bagian terkait dan pemberian teguran tersebut tidak dicatat secara tertulis.

Menurut Robbins (2003) dan Luthans (2006) dalam Suparyadi (2015:445) bahwa:

Dijumpai hubungan yang secara konsisten negatif antara kepuasan dengan kemangkiran, tetapi korelasi antara keduanya sedang dan lemah. Korelasi negatif ini dapat dimaklumi karena karyawan yang puas lebih memungkinkan untuk tetap

bekerja, sedangkan karyawan yang tidak puas lebih memungkinkan memilih untuk mangkir. Adapun korelasi yang berkisar antara sedang dan lemah karena dipengaruhi faktor lain, misalnya longgarnya praktik pemberian izin tidak masuk kerja. Contoh, guna memotivasi agar para karyawan tidak mangkir dan menepati waktu jam kerja, suatu perusahaan memberikan insentif kehadiran di tempat kerja yang disebut sebagai Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP). Mereka boleh minta izin untuk tidak masuk kerja guna melakukan suatu keperluan pribadi tertentu, tetapi mereka akan dipotong TPP-nya selama tidak bekerja. Dalam praktik, ternyata pemotongan TPP ini tidak menjadikan mereka puas, asalkan mereka dapat mangkir untuk melakukan berbagai keperluan pribadi.

Adapun nilai rata-rata prestasi kerja pegawai negeri sipil di Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat dari Tahun 2016-2018 dapat dilihat pada Tabel 1.4 berikut:

Tabel 1.4  
Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat  
Rata – Rata Nilai Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil  
Tahun 2016 – 2018

Tahun	Rata – Rata Nilai
2016	84,75
2017	83,93
2018	84,70

Sumber : Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat, 2019

Berdasarkan Tabel 1.4 di atas, dapat dilihat bahwa pada Tahun 2017 rata-rata nilai prestasi kerja pegawai turun sebesar 0,97%, pada Tahun 2018 rata – rata prestasi kerja naik sebesar 0,92%. Penurunan nilai prestasi kerja pada Tahun 2017 menunjukkan suatu indikasi adanya ketidakpuasan kerja pegawai.

Dari permasalahan dan uraian di atas maka penulis tertarik untuk mengangkat judul skripsi tentang “Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat.”

## **B. Permasalahan**

Berdasarkan latar belakang maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah kepuasan dan motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat?”

## **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, peneliti membatasi masalah pada penelitian ini :

1. Kepuasan dibatasi pada :
  - a. Upah,
  - b. Pekerjaan,
  - c. Kesempatan promosi,
  - d. Penyelia/atasan, dan
  - e. Rekan sekerja
2. Motivasi dibatasi pada :
  - a. Kebutuhan fisiologis,
  - b. Kebutuhan rasa aman,
  - c. Kebutuhan untuk disukai,
  - d. Kebutuhan harga diri, dan
  - e. Kebutuhan pengembangan diri
3. Komitmen organisasional pegawai dibatasi pada:
  - a. Faktor logis,
  - b. Faktor lingkungan,

- c. Faktor harapan, dan
- d. Faktor ikatan emosional

#### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan dan motivasi terhadap komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat.

#### **E. Manfaat Penelitian**

##### 1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan memperkaya ilmu, serta memahami tentang sumber daya manusia. Penelitian ini juga dijadikan sarana sebagai upaya pengaplikasian teori – teori yang telah didapatkan selama perkuliahan dengan melihat keadaan yang sebenarnya di lapangan.

##### 2. Bagi Instansi

Dari hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi atau bahan pertimbangan bagi Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat untuk lebih meningkatkan kepuasan dan motivasi terhadap komitmen organisasional.

##### 3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan referensi oleh semua pihak yang membutuhkan di masa yang akan datang dan diharapkan supaya bisa memberikan sumbangan pikiran terutama dalam ilmu manajemen sumber daya manusia.

## F. Kerangka Pemikiran

Menurut Sujarweni (2018:60):

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independent dan dependent. Bila dalam penelitian ada variabel moderator dan intervening, maka juga perlu dijelaskan, mengapa variabel itu ikut dilibatkan dalam penelitian. Oleh sebab itu untuk menyusun paradigma penelitian harus didasarkan pada kerangka berpikir.

Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (1993) dalam Edison, dkk (2017:210):

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

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.

Porter dan Lawler (1968), Vroom (1964) dalam Suparyadi (2015:417)

mendefinisikan : “Motivasi sebagai proses dengan mana perilaku dibangkitkan, diarahkan, dan dipertahankan selama berjalannya waktu”.

Operasional variabel motivasi dengan mengembangkan teori kebutuhan dari

Abraham Maslow dalam Edison, dkk (2017:181) sebagai dimensi disajikan dalam berikut ini:

1. Kebutuhan fisiologis
  - a. Tingkat kebutuhan hidup yang diterima karyawan.

- b. Tingkat terpenuhinya kebutuhan karyawan untuk pendidikan anak-anaknya.
- 2. Kebutuhan rasa aman
  - a. Tingkat penerimaan (perasaan yang menyenangkan) dari karyawan terhadap pemimpinnya.
  - b. Tingkat penerimaan (perasaan yang menyenangkan) terhadap rekan kerja.
  - c. Tingkat kenyamanan suasana dan lingkungan kerja.
  - d. Tingkat kepastian program pensiun atau hari tua.
- 3. Kebutuhan untuk disukai
  - a. Tingkat perhatian pemimpin terhadap pekerjaan karyawannya.
  - b. Tingkat perhatian pemimpin secara personal tentang persoalan pribadi yang dihadapi karyawannya.
  - c. Tingkat persamaan karyawan di mata pemimpin.
- 4. Kebutuhan harga diri
  - a. Tingkat perlakuan dan kesopanan pemimpin terhadap karyawannya.
  - b. Tingkat penghargaan atau perhatian pemimpin terhadap prestasi yang didapatkan oleh karyawannya.
- 5. Kebutuhan pengembangan diri
  - Tingkat dukungan pemimpin untuk pengembangan diri karyawan.

Luthans dalam Edison, dkk (2017:221): mendefinisikan bahwa :  
 “Komitmen adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi mereka dan proses yang berkelanjutan di mana peserta organisasi mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi, kesuksesan, dan kesejahteraan”.

Menurut Edison, dkk (2017:221-222):

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.

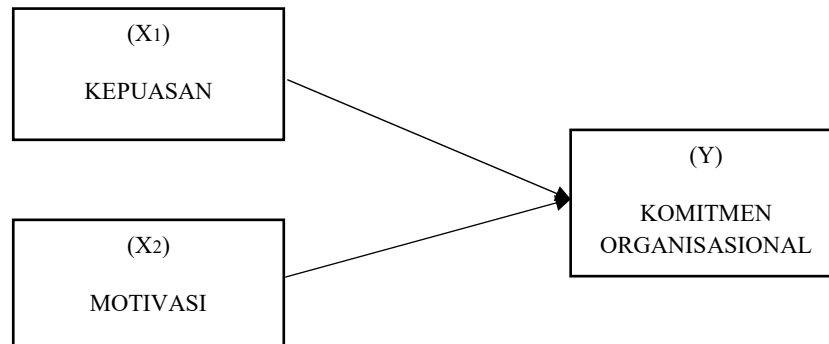
4. Faktor ikatan emosional. Pegawai/karyawan merasa ada ikatan emosional yang tinggi. Misalnya merasakan suasana kekeluargaan dalam organisasi, atau organisasi telah memberikan jasa yang luar biasa atas kehidupannya, atau dapat juga karena memiliki hubungan kerabat/keluarga.

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

1. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Tania dan Sutanto (2013) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Dai Knife di Surabaya 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 berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap komitmen organisasional karyawan.
2. Dalam penelitian yang dilakukan Lestari (2016) dengan judul Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Kepala Sekolah SD menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung kepuasan kerja dan motivasi terhadap komitmen organisasi dan adanya pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap motivasi.

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

Gambar 1.1  
Kerangka Pemikiran  
Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional  
Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat



## G. Metode Penelitian

### 1. Jenis Penelitian

Metode yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah metode asosiatif/hubungan. Menurut Siregar (2017:15): “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 untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala dalam penelitian”.

### 2. Teknik Pengumpulan Data

#### a. Data Primer

Menurut Sekaran dalam Tingga, dkk (2014:67) : “Data primer merupakan informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi”. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari wawancara dan kuesioner.



1) Wawancara

Menurut Sekaran dalam Tungga, dkk (2014:68): “Mewawancarai responden adalah salah satu cara yang dapat digunakan untuk memperoleh suatu informasi mengenai isu yang diteliti. Kelebihan teknik wawancara yaitu fleksibilitas dalam hal mengadaptasi, mengadopsi, dan mengubah pertanyaan”. Wawancara dalam penelitian ini dilakukan dengan Bapak Riko Juliadi, S.STP selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Aparatur di Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat.

2) Kuesioner

Selain wawancara, peneliti juga menggunakan kuesioner untuk mendapatkan data primer. Menurut Siregar (2017:44): “Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi, yang bisa berpengaruh oleh sistem yang diajukan atau sistem yang sudah ada”. Kuesioner dalam penelitian ini diberikan kepada para pegawai negeri sipil di Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat.

b. Data Sekunder

Menurut Tungga, dkk (2014:68) : “Data sekunder merupakan informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada”. Dalam hal ini data sekunder penulis dapatkan dari Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat antara

lain adalah data jumlah pegawai, berdasarkan bagian, nilai prestasi kerja pegawai, dan jumlah absensi pegawai.

### 3. Populasi dan Sampel

#### a. Populasi

Menurut Sujarweni (2018:65) : “Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah semua pegawai negeri sipil yang berkerja di Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat pada Tahun 2019 yang berjumlah 104 orang.

#### b. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:62): “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. 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”. Dengan demikian sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan bisa mewakili keseluruhan populasi sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi.

Adapun cara menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini sebagai berikut: Menggunakan rumus Slovin, sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e)^2}$$

Sumber : Sujarweni (2018:66)

**Keterangan:**

n = Ukuran sampel

N = Populasi

e = Presentase kelonggaran ketidak terikatan karena kesalahan pengambilan sampel yang masih diinginkan; ( $e = 0,1$ )

Dengan jumlah populasi sebanyak 104 dan tingkat presisi yang digunakan sebesar 10%, maka ukuran sampel dalam penelitian ini adalah:

$$n = \frac{104}{1+104(0,1)^2}$$

$$= 50,98$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka jumlah sampel minimal sebanyak 51 responden. Dalam hal ini peneliti menetapkan jumlah sampel adalah 60 responden. Untuk pengambilan sampelnya digunakan metode sampling purposive. Menurut Sujarweni (2018:72) : “Sampling Purposive adalah teknik pentuan sampel dengan pertimbangan atau kriteria – kriteria tertentu”. Pertimbangan atau syarat untuk dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah :

1. Bukan Kepala Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat.

2. Sudah menjadi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat minimal 2 tahun.

Jumlah sampel dalam penelitian ini diambil berdasarkan masing-masing bagian secara proporsional dengan rumus  $n = (\text{populasi per sub bagian} / \text{jumlah populasi keseluruhan}) \times \text{jumlah sampel yang ditentukan}$ . Jumlah sampel untuk masing – masing bagian dapat dilihat pada Tabel 1.5 berikut :

Tabel 1.5  
Jumlah Sampel  
Tahun 2019

No	Bagian	Jumlah	Perhitungan Alokasi Proporsional	Sampel Per Bagian	
1	Sekretaris	a. Rencana Kerja dan Monev	6	6/103x60	3
		b. Umum dan Aparatur	11	11/103x60	7
		c. Keuangan dan Aset	9	9/103x60	6
2	Penatagunaan dan Pengelolaan Hutan	a. Seksi Tata Guna Kehutanan	10	10/103x60	6
		b. Seksi Pemanfaatan Kawasan Hutan	8	8/103x60	5
		c. Seksi Penata Usahaan Hasil Hutan	7	7/103x60	4
3	Perlindungan dan Konservasi Sumber Daya Alam dan Ekosistem	a. Seksi Pengelolaan Kerusakan Hutan	6	6/103x60	3
		b. Seksi Pengelolaan Hutan	11	11/103x60	7
		c. Seksi Konservasi Sumber Daya Alam dan Ekosistem	7	7/103x60	4

Tabel 1.5  
(Lanjutan)

4	Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Rehabilitas Hutan dan Lahan	a. Seksi Pengelolaan Daerah Aliran Sungai	7	7/103x60	4
		b. Seksi Rehabilitasi Hutan dan Lahan	4	4/103x60	2
		c. Seksi Pembenihan Tanaman Hutan	4	4/103x60	2
5	Penyuluhan dan Pengembangan Perhutanan Sosial	a. Seksi Penyuluhan Kehutanan	5	5/103x60	3
		b. Seksi Pemberdayaan Masyarakat Bidang Kehutanan	4	4/103x60	2
		c. Seksi Pengelolaan Hutan dan Adat	4	4/103x60	2
Jumlah			103		60

#### 4. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:3): “Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini digunakan dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

##### a. Variabel Bebas

Menurut Sugiyono (2017:4) :

Variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *predictor*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).

Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Kepuasan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ).

b. Variabel Terikat

Menurut Sugiyono (2017:4) :

Variabel ini sering disebut dengan variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu Komitmen organisasional (Y).

5. Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert. Menurut Siregar (2017:50); “Skala Likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu”. Dengan menggunakan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan dari variabel menjadi dimensi, dan dimensi di jabarkan menjadi indikator, dan dari indikator dijabarkan menjadi sub indikator dapat dijadikan tolak ukur untuk membuat suatu pertanyaan/ Pernyataan yang perlu dijawab oleh responden. Adapun skor jawaban pernyataan responden dalam penelitian ini ditetapkan sebagai berikut :

Tabel 1.6  
Skor Pernyataan Responden

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

## 6. Alat Analisis

### a. Uji Instrumen

Menurut Siregar (2017:75): “Uji Instrumen penelitian adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, mengolah, dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama. Untuk dapat dikatakan instrumen penelitian yang baik, paling tidak memenuhi 5 kriteria, yaitu validitas, reliabilitas, sensitifitas, objektivitas, dan fisibilitas”. Uji instrument dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas.

#### 1) Uji Validitas

Menurut Siregar (2017:75) : “Validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (*a valid measure if it successfully measure the phenomom*)”. Teknik yang digunakan untuk uji validitas instrument dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan cara mengkorelasi skor tiap pertanyaan dalam kuesioner dengan skor totalnya menggunakan rumus korelasi *product moment* dalam Siregar (2017:77) adalah :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Di mana :

n = jumlah responden

x = skor variabel ( jawaban responden)

y = skor total dari variabel untuk responden ke-n

Nilai korelasi *product moment* yang diperoleh kemudian akan dibandingkan dengan nilai korelasi tabel ( $r_{\text{tabel}}$ ) dengan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05, dan jumlah data ( $n$ ) = 60 maka  $r_{\text{tabel}} = 0,254$ .

## 2) Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2017:87) : “Reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula.”.

Menurut Siregar (2017:90) : “ Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reabilitas ( $r_{11}$ ) > 0,6”.

## b. Uji Asumsi Klasik

Menurut Gujarati dalam Sunyoto (2013:133) :

Pengujian uji asumsi klasik dilakukan untuk melihat model kemungkinan adanya gejala Heteroskedastisitas, yaitu untuk menunjukkan adanya varian yang tidak konstan dan variabel residual, multikolinearitas yang merupakan keadaan dimana satu atau lebih variabel bebas dapat dinyatakan sebagai kombinasi dari variabel bebas lainnya, dan uji Autokorelasi yaitu menunjukkan keadaan dimana kesalahan pengganggu antara periode  $t$  dengan  $t-1$  dalam regresi linear.

### 1) Uji Normalitas

Menurut Siregar (2017:153) : “Tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak”. Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residu model regresi yang diteliti



berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov.

Menurut Siregar (2017:167), kriteria pengujian dalam uji normalitas menggunakan nilai probabilitas adalah sebagai berikut:

Jika probabilitas ( $\text{sig}$ )  $\geq 0,05$ , maka  $H_0$  diterima

Jika probabilitas ( $\text{sig}$ )  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak

## 2) Uji Linearitas

Menurut Ghozali (2016:159): “Uji ini 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”. Uji Linearitas dalam penelitian ini menggunakan *Test For Linearity* dengan  $\text{sig}$  0,05.

Menurut Ghozali (2016:161) : “Jika  $F$  hitung  $> F$  tabel, maka hipotesis nol yang menyatakan bahwa spesifikasi model dalam bentuk fungsi linear ditolak”.

## 3) Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2016:103): “Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antar variabel *independent*. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel *independent* yang nilai korelasi antar sesamavariabel independent sama dengan nol”. Salah satu cara untuk

mengetahui ada tidaknya multikolinieritas pada suatu model regresi adalah dengan melihat nilai tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*).

Menurut Ghozali (2016:103):

Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/Tolerance$ ). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai  $Tolerance \leq 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF \geq 10$ . Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolinieritas yang masih dapat ditolerir. Sebagai misal nilai tolerance = 0,10 sama dengan tingkat kolinieritas 0,95. walaupun multikolinieritas dapat dideteksi dengan nilai Tolerance dan VIF, tetapi kita masih tetap tidak mengetahui variabel-variabel independen mana sajakah yang saling berkorelasi.

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Siregar (2017:405) : “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 terikat (*dependent*).”

Persamaan regresi untuk dua *predictor* adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat (Komitmen organisasional)

X<sub>1</sub> = Variabel bebas (Kepuasan)

$X_2$  = Variabel bebas (Motivasi)

a = Independent atau konstanta

$b_1$  dan  $b_2$  = Koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

d. Analisis Korelasi Berganda

Menurut Siregar (2017:351) : “Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara tiga variabel atau lebih, serta untuk mengetahui kontribusi yang diberikan secara simultan oleh variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel  $Y$ .

Rumus :

$$R_{X_1.X_2.Y} = \frac{\sqrt{r^2_{X_1.Y} + r^2_{X_2.Y} - 2(r_{X_1.Y})(r_{X_2.Y})(r_{X_1.X_2})}}{1 - r^2_{X_1.X_2}}$$

Sumber : Siregar (2017:352)

Di mana :

$R_{X_1.X_2.Y}$  = koefisien korelasi ganda

$X_1$  = variabel bebas ke 1

$X_2$  = variabel bebas ke 2

$Y$  = variabel tak bebas

Kriteria penilaian korelasi menurut Siregar (2017:337):

Tabel 1.7  
Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

Nilai Korelasi (r)	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

e. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Siregar (2017:338) “Koefisien determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat)”. Analisis koefisien determinasi berguna untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel Y dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinan. Derajat koefisien determinan dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Sumber : Siregar (2017:338)

Analisi Koefisien Determinasi  $R^2$  ini digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional di Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat.

f. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Widarjono (2015:19) : “Uji F digunakan untuk mengevaluasi semua pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen atau merupakan uji signifikansi model regresi”. Uji f dilakukan untuk mengetahui apakah kepuasan ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasional (Y). Dengan hipotesis dalam uji simultan ini adalah sebagai berikut:

$H_0$  : Kepuasan ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional ( $Y$ ) di Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat.

$H_a$  : Kepuasan ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasional ( $Y$ ) di Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat.

Kriteria pengujian dalam uji simultan adalah sebagai berikut:

- 1)  $H_0$  di terima  $H_a$  ditolak jika  $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$ ,  $\alpha = 5\%$  ini berarti tidak terdapat pengaruh simultan antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel  $Y$ .
- 2)  $H_0$  di tolak  $H_a$  diterima jika  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ ,  $\alpha = 5\%$  hal ini berarti terdapat pengaruh yang simultan antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel  $Y$ .
- 3) Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak.
- 4) Jika signifikansi  $\leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima.

g. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Widarjono (2015:22) : “Uji t digunakan untuk membuktikan apakah variabel independen secara individu mempengaruhi variabel dependen. Ada dua hipotesis yang diajukan oleh setiap peneliti yaitu hipotesis  $H_0$  dan hipotesis alternatif  $H_a$ “. Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah kepuasan ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional ( $Y$ ). Dengan merumuskan hipotesis dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

1) Untuk menguji pengaruh variabel  $X_1$  (kepuasan) terhadap  $Y$  (komitmen organisasional) di Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat.

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional.

$H_a$  : Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional.

2) Untuk menguji pengaruh variabel  $X_2$  (motivasi) terhadap  $Y$  (komitmen organisasional) di Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat.

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi terhadap komitmen organisasional.

$H_a$  : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi terhadap komitmen organisasional.

Untuk membandingkan nilai  $t$  hitung dan  $t$  kritis atau  $t$  tabel. Dengan keputusan menolak atau gagal menolak  $H_0$  adalah sebagai berikut :

Jika nilai  $t$  hitung  $>$  nilai  $t$  tabel maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima.

Jika nilai  $t$  hitung  $\leq$  nilai  $t$  tabel maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Karakteristik responden menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai berjenis kelamin laki – laki, berusia 51 – 55 Tahun, berpendidikan SLTA, berjabatan Analis, mempunyai golongan/ruang III B, masa kerja 31 – 35 Tahun, berpenghasilan per bulan antara Rp.3.000.000,00-Rp.3.999.999,00, sudah kawin dan jumlah tanggungan sebanyak 3 orang.
2. Persamaan regresi berganda adalah  $Y = 1,077 + 0,520X_1 + 0,107X_2$ .
3. Korelasi berganda adalah 0,443, nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kedua variabel penelitian berada pada kategori cukup kuat yaitu dengan nilai korelasi 0,40 – 0,599.
4. Koefisien determinasi  $R^2$  yang diperoleh dalam penelitian ini bahwa kontribusi variabel kepuasan dan motivasi mempengaruhi naik turunnya komitmen organisasional pegawai negeri sipil di Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat sebesar 19,6% dan sisanya 80,4% dipengaruhi oleh faktor – faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
5. Hasil uji simultan (uji F) pada penelitian ini memiliki nilai F hitung sebesar  $6,963 > F$  tabel 1,39. Perhitungan tersebut juga menunjukkan bahwa nilai signifikan  $0,002 < 0,05$ . Dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa secara bersamaan kepuasan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai negeri sipil di Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat.

6. Hasil uji parsial (uji t) pada variabel kepuasan dengan nilai t hitung  $3,214 > t$  tabel  $2,002$  artinya ada terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel  $X_1$  (kepuasan) terhadap Y (komitmen organisasional). Sedangkan variabel motivasi dengan nilai t hitung  $0,630 < t$  tabel  $2,002$  Artinya tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel  $X_2$  (motivasi) terhadap Y (komitmen organisasional).

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti memberikan saran – saran sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kepuasan kerja, sebaiknya pemimpin lebih dekat kepada pegawai agar pemimpin dapat melihat dan menilai secara langsung seberapa besar dan hal – hal apa saja yang dibutuhkan oleh pegawai sehingga pegawai mendapatkan kepuasan yang sesuai dengan keinginannya. Yang mana dapat memberikan dan membangkitkan komitmen organisasional pegawai secara optimal.
2. Dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai maka hendaknya sesama rekan kerja perlu menjaga hubungan baik, sehingga dalam bekerja dapat saling menghargai, menghormati, membantu dan tolong menolong agar pekerjaan lebih mudah dan cepat terselesaikan.



3. Agar dapat mempertahankan dan meningkatkan komitmen organisasional pegawai, hendaknya pemimpin memberikan perhatian terhadap pegawai yang setia terhadap pekerjaan yang diberikan seperti memberikan bonus atas keberhasilan pekerjaan yang telah dilakukan
4. Bagi kalangan akademis, hendaknya dilakukan penelitian lanjutan dengan menambahkan variabel lain selain variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja, guna menindaklanjuti hasil penelitian ini yang selanjutnya dipergunakan sebagai pertimbangan dan referensi dalam pengambilan kebijakan terkait.

## DAFTAR PUSTAKA

- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1. Prenadamedia Group, Jakarta.
- Edison, Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia – Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Ed-8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Edisi ke-18. PT Bumi Aksara, Jakarta
- Lestari, Iis Dewi. 2016. Kepuasan dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Kepala Sekolah SD. *SOSIO-E-KONS*.Vol.8 (1),15 – 24.
- Munandar, M Jono, Lindawati Kartika, Yusrina Permanasari, R Dikki Indrawan, M Syaefudin Adrianto dan Edward Siregar. 2014. *Pengantar Manajemen Panduan Komprehensif Pengelolaan Organisasi*. Cetakan ke-1. PT Penerbit IPB Press, Bogor.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Cetakan ke-1. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Siregar, Syofian. 2017. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Edisi ke-1.Cetakan 5. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2017. *Statistika Untuk Penelitian*. Cetakan ke 29. Alfabeta, Bandung.
- Sujarweni, Wiratna. 2018. *Metodologi Penelitian*. Edisi ke-1. Pustakabaru Press,Yogyakarta.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia– Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. CV. Andi Offset,Yogyakarta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuesioner dan Analisis Data Untuk pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Cetakan ke-1.Graha Ilmu.Yogyakarta.
- Tania, Anastasia dan Eddy M. Sutanto. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. DAI KNIFE di Surabaya. *AGORA*. Vol.1 (3), 1-9.

Tungga, Ananta Wikrama, Komang Adi Kurniawan Saputra dan Diota Prameswari Vijaya. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Graha Ilmu, Yogyakarta.

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi. Revisi-4. Rajawali Pers, Jakarta.

Widarjono, Agus. 2015. *Analisis Multivariat Terapan*. UPP STIM YKPM, Yogyakarta.

## Lampiran 1

**KUESIONER**

Sehubungan dengan penyelesaiannya tugas akhir atau skripsi yang sedang saya lakukan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak maka saya melakukan penelitian dengan judul : **“PENGARUH KEPUASAN DAN MOTIVASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS KEHUTANAN PROVINSI KALIMANTAN BARAT”**.

Adapun salah satu cara untuk mendapatkan data adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Untuk itu, saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu sekalian untuk mengisi kuesioner ini sebagai data yang akan digunakan dalam penelitian. Atas kesediaan dan kerjasamanya, saya mengucapkan terima kasih.

**A. DATA PENELITI**

Nama : Ristya Fitri Handriana  
 Nim : 151310001  
 Program Studi : Manajemen  
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
 Universitas : Muhammadiyah Pontianak

**B. DATA RESPONDEN**

1. Nama :  
 2. Usia :  
 3. Jenis kelamin :

4. Pendidikan Terakhir :
5. Jabatan :
6. Golongan/Ruang :
7. Masa Kerja :
8. Penghasilan Per Bulan :
9. Status Perkawinan :
10. Jumlah Tanggungan :
11. Nomor HP :

### **C. PETUNJUK PENGISIAN**

1. Kuesioner ini semata – mata untuk keperluan akademis, mohon dijawab dengan jujur.
2. Isilah identitas saudara dengan lengkap.
3. Dalam memberikan jawaban, tidak ada jawaban yang salah, semua jawaban benar dan dapat kami terima sesuai dengan keadaan diri anda yang sebenarnya.
4. Harap menjawab semua pertanyaan yang ada dan jangan sampai ada yang terlewat.
5. Sebelum angket ini dikembalikan, periksalah kembali sampai anda yakin bahwa angket anda sudah terjawab semua.
6. Anda tidak perlu khawatir, kerahasiaan jawaban anda kami jamin.
7. Hasil angket ini tidak akan mempengaruhi kedudukan dan evaluasi kerja anda, tetapi hanya untuk kepentingan penelitian saja.

8. Silahkan membaca dan memahami setiap pertanyaan dalam angket ini.

Pilih salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan diri saudara dengan memberikan tanda centang ( √ )

**Keterangan pilihan jawaban :**

SS (5) = Sangat Setuju

S (4) = Setuju

KS (3) = Kurang Setuju

TS (2) = Tidak Setuju

STS (1) = Sangat Tidak Setuju

**Kepuasan**

No.	Pertanyaan.	Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>A.</b>	<b>Upah/gaji</b>					
1.	Gaji yang diterima sudah layak dan saya merasa puas.					
2.	Selain gaji saya menerima tunjangan-tunjangan lainnya.					
<b>B.</b>	<b>Pekerjaan</b>					
3.	Pekerjaan yang saya lakukan sangat menarik dan menyenangkan.					
4.	Saya diberi kesempatan seluas-luasnya untuk belajar, ini sangat menyenangkan.					
5.	Saya diberi tanggung jawab terhadap pekerjaan dan saya merasa puas.					
6.	Saya diberi kepercayaan terhadap pekerjaan dan saya merasa puas.					
<b>C.</b>	<b>Kesempatan promosi</b>					
7.	Saya puas atas sistem promosi yang ada karena dilakukan secara transparan dan berdasarkan prestasi (bukan kedekatan semata).					
8.	Saya memiliki peluang yang sama					

	dengan yang lain untuk meraih posisi yang lebih baik.					
<b>D.</b>	<b>Penyelia/atasan</b>					
9.	Atasan menunjukkan perhatian kepada saya.					
10.	Atasan selalu memberikan nasihat kepada saya.					
11.	Atasan memuji saya apabila mencapai hasil yang baik.					
12.	Atasan selalu membantu saya apabila mendapatkan kesulitan dalam pekerjaan.					
<b>E.</b>	<b>Rekan sekerja</b>					
13.	Rekan kerja saya cukup cerdas dalam bekerja.					
14.	Rekan kerja saya sangat membantu dalam bekerja.					
15.	Rekan kerja saya sangat menyenangkan.					
16.	Rekan kerja saya sangat bertanggung jawab atas pekerjaannya.					
17.	Rekan kerja saya dapat diteladani.					
18.	Rekan kerja selalu mendorong saya dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga saya merasa puas.					

### Motivasi

No.	Pertanyaan	Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>A.</b>	<b>Kebutuhan fisiologis</b>					
1.	Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan hidup terpenuhi.					
2.	Saya mempergunakan penghasilan yang saya peroleh untuk memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan (pakaian, makanan dan rumah)					
<b>B.</b>	<b>Kebutuhan rasa aman</b>					
3.	Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena pimpinan saya					

	sangat menyenangkan.					
4.	Rekan-rekan kerja sangat menyenangkan dalam membuat saya bekerja lebih nyaman.					
5.	Saya senang dalam bekerja karena karena didukung oleh suasana lingkungan kerja yang nyaman.					
6.	Masa depan saya terjamin karena di tempat bekerja terdapat program pensiun atau program hari tua.					
<b>C.</b>	<b>Kebutuhan harga diri</b>					
7.	Pimpinan sangat memberikan perhatian terhadap pekerjaan yang saya kerjakan.					
8.	Pimpinan saya selalu memberikan perhatian secara personal tentang persoalan pribadi yang saya hadapi.					
9.	Pimpinan saya tidak membedakan pegawai dan semanya mendapatkan perhatian yang sama.					
<b>D.</b>	<b>Kebutuhan harga diri</b>					
10.	Pimpinan saya selalu memperlakukan pegawainya dengan baik.					
11.	Pimpinan saya selalu memperlakukan pegawainya dengan sopan.					
12.	Pimpinan sangat memperhatikan dan menghargai prestasi yang didapatkan pegawainya.					
<b>E.</b>	<b>Kebutuhan pengembangan diri</b>					
13.	Pimpinan saya selalu memberikan dukungan penuh kepada pegawainya untuk pengembangan diri.					
14.	Pimpinan memfasilitasi untuk pengembangan diri pegawainya.					

### Komitmen Organisasional

No.	Pertanyaan	Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>A.</b>	<b>Faktor logis</b>					



1.	Kompensasi yang saya terima sudah layak, sehingga saya akan tetap bertahan di instansi tempat saya bekerja saat ini.					
2.	Saya tidak akan pindah ketempat lain karena kompetensi saya sudah sesuai dengan pekerjaan saya saat ini.					
3.	Saya merasakan bahwa tempat bekerja sudah baik dan nyaman, sehingga saya betah dan sulit pindah ke instansi lain.					
<b>B.</b>	<b>Faktor lingkungan</b>					
4.	Pimpinan sangat menyenangkan sehingga saya betah dan sulit pindah ke instansi lain.					
5.	Sesama pegawai sangat menyenangkan sehingga saya betah dan sulit pindah ke instansi lain.					
6.	Pimpinan selalu memberi ruang seluas-luasnya kepada pegawai untuk berinovasi dan ini sangat menyenangkan, sehingga saya sulit pindah ke instansi lain.					
<b>C.</b>	<b>Faktor harapan</b>					
7.	Saya akan bertahan di instansi ini karena kepastian promosinya sangat jelas.					
8.	Saya akan bertahan di instansi ini karena kami dibimbing untuk berkarier yang lebih baik.					
<b>D.</b>	<b>Faktor ikatan emosional</b>					
9.	Saya tidak akan pindah pekerjaan karena merasa memiliki dan mencintai pekerjaan yang ada.					
10.	Saya akan tetap setia terhadap pekerjaan karena merasa berhutang budi.					







X1.14	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.080 .541 60	.383 .003 60	.542 .000 60	1 60	.472 .000 60	.398 .002 60	.218 .094 60	.054 .681 60	.548 .000 60
X1.15	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	-.023 .861 60	.107 .416 60	.366 .004 60	.472 .000 60	1 60	.102 .440 60	-.063 .635 60	-.215 .099 60	.197 .131 60
X1.16	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.104 .428 60	.294 .023 60	.375 .003 60	.398 .002 60	.102 .440 60	1 60	.509 .000 60	.225 .084 60	.683 .000 60
X1.17	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	-.028 .829 60	.398 .002 60	.222 .088 60	.218 .094 60	-.063 .635 60	.509 .000 60	1 60	.167 .203 60	.495 .000 60
X1.18	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.319 .013 60	.455 .000 60	.212 .104 60	.054 .681 60	-.215 .099 60	.225 .084 60	.167 .203 60	1 60	.502 .000 60
X1.T	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.406 .001 60	.709 .000 60	.689 .000 60	.548 .000 60	.197 .131 60	.683 .000 60	.495 .000 60	.502 .000 60	1 60



Correlations								
		X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.T
X2.1	Pearson Correlation	-.245	.437	.056	.157	.030	.565	.264
	Sig. (2-tailed)	.060	.000	.672	.231	.819	.000	.042
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2.2	Pearson Correlation	-.218	.127	.063	.230	-.039	.467	.314
	Sig. (2-tailed)	.094	.335	.631	.078	.770	.000	.015
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2.3	Pearson Correlation	.118	-.266	.182	.033	.360	-.043	.354
	Sig. (2-tailed)	.370	.040	.164	.804	.005	.746	.005
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2.4	Pearson Correlation	.090	.472	.090	.223	.251	.335	.428
	Sig. (2-tailed)	.492	.000	.492	.087	.054	.009	.001
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2.5	Pearson Correlation	.294	.346	.211	.382	.427	.188	.646
	Sig. (2-tailed)	.023	.007	.105	.003	.001	.150	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2.6	Pearson Correlation	.248	-.204	.233	.172	.386	-.309	.403
	Sig. (2-tailed)	.056	.118	.073	.188	.002	.016	.001
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2.7	Pearson Correlation	.491	.235	.311	.260	.377	.275	.601
	Sig. (2-tailed)	.000	.071	.016	.045	.003	.034	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2.8	Pearson Correlation	.678	.242	.149	.194	.064	-.025	.455
	Sig. (2-tailed)	.000	.063	.256	.136	.629	.850	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2.9	Pearson Correlation	1	.372	.151	.216	.148	-.053	.491
	Sig. (2-tailed)		.003	.249	.098	.259	.685	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2.10	Pearson Correlation	.372	1	.143	.399	.111	.473	.513
	Sig. (2-tailed)	.003		.276	.002	.400	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2.11	Pearson Correlation	.151	.143	1	.634	.346	.212	.566
	Sig. (2-tailed)	.249	.276		.000	.007	.104	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2.12	Pearson Correlation	.216	.399	.634	1	.359	.393	.675
	Sig. (2-tailed)	.098	.002	.000		.005	.002	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2.13	Pearson Correlation	.148	.111	.346	.359	1	.146	.586
	Sig. (2-tailed)	.259	.400	.007	.005		.265	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2.14	Pearson Correlation	-.053	.473	.212	.393	.146	1	.499
	Sig. (2-tailed)	.685	.000	.104	.002	.265		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2.T	Pearson Correlation	.491	.513	.566	.675	.586	.499	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60









X1.14	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.386 .002 60	.080 .541 60	.383 .003 60	.542 .000 60	1 60	.398 .002 60	.218 .094 60	.054 .681 60	.506 .000 60
X1.16	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.392 .002 60	.104 .428 60	.294 .023 60	.375 .003 60	.398 .002 60	1 60	.509 .000 60	.225 .084 60	.683 .000 60
X1.17	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.407 .001 60	-.028 .829 60	.398 .002 60	.222 .088 60	.218 .094 60	.509 .000 60	1 60	.167 .203 60	.510 .000 60
X1.18	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	-.033 .804 60	.319 .013 60	.455 .000 60	.212 .104 60	.054 .681 60	.225 .084 60	.167 .203 60	1 60	.533 .000 60
X1.T	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.483 .000 60	.415 .001 60	.709 .000 60	.661 .000 60	.506 .000 60	.683 .000 60	.510 .000 60	.533 .000 60	1 60



Correlations								
		X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.T
X2.1	Pearson Correlation	-.245	.437	.056	.157	.030	.565	.264
	Sig. (2-tailed)	.060	.000	.672	.231	.819	.000	.042
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2.2	Pearson Correlation	-.218	.127	.063	.230	-.039	.467	.314
	Sig. (2-tailed)	.094	.335	.631	.078	.770	.000	.015
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2.3	Pearson Correlation	.118	-.266	.182	.033	.360	-.043	.354
	Sig. (2-tailed)	.370	.040	.164	.804	.005	.746	.005
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2.4	Pearson Correlation	.090	.472	.090	.223	.251	.335	.428
	Sig. (2-tailed)	.492	.000	.492	.087	.054	.009	.001
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2.5	Pearson Correlation	.294	.346	.211	.382	.427	.188	.646
	Sig. (2-tailed)	.023	.007	.105	.003	.001	.150	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2.6	Pearson Correlation	.248	-.204	.233	.172	.386	-.309	.403
	Sig. (2-tailed)	.056	.118	.073	.188	.002	.016	.001
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2.7	Pearson Correlation	.491	.235	.311	.260	.377	.275	.601
	Sig. (2-tailed)	.000	.071	.016	.045	.003	.034	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2.8	Pearson Correlation	.678	.242	.149	.194	.064	-.025	.455
	Sig. (2-tailed)	.000	.063	.256	.136	.629	.850	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2.9	Pearson Correlation	1	.372	.151	.216	.148	-.053	.491
	Sig. (2-tailed)		.003	.249	.098	.259	.685	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2.10	Pearson Correlation	.372	1	.143	.399	.111	.473	.513
	Sig. (2-tailed)	.003		.276	.002	.400	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2.11	Pearson Correlation	.151	.143	1	.634	.346	.212	.566
	Sig. (2-tailed)	.249	.276		.000	.007	.104	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2.12	Pearson Correlation	.216	.399	.634	1	.359	.393	.675
	Sig. (2-tailed)	.098	.002	.000		.005	.002	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2.13	Pearson Correlation	.148	.111	.346	.359	1	.146	.586
	Sig. (2-tailed)	.259	.400	.007	.005		.265	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2.14	Pearson Correlation	-.053	.473	.212	.393	.146	1	.499
	Sig. (2-tailed)	.685	.000	.104	.002	.265		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2.T	Pearson Correlation	.491	.513	.566	.675	.586	.499	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60



**UJI RELIABILITAS**  
**KEPUASAN (X1)**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	60	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.842	17

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	63.43	34.962	.261	.842
X1.2	63.28	34.376	.326	.839
X1.3	63.80	33.214	.414	.835
X1.4	63.27	32.707	.535	.829
X1.5	63.37	32.982	.614	.827
X1.6	63.58	32.857	.507	.830
X1.7	63.52	34.288	.368	.837
X1.8	63.62	33.868	.414	.835
X1.9	63.55	34.218	.357	.838
X1.10	63.42	33.705	.394	.836
X1.11	63.73	33.792	.300	.842
X1.12	63.58	30.722	.631	.822
X1.13	63.68	31.034	.571	.826
X1.14	63.50	33.814	.428	.834
X1.16	63.48	31.712	.613	.824
X1.17	63.58	33.468	.423	.835
X1.18	63.87	33.033	.442	.834

## MOTIVASI (X2)

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	60	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.737	14

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	51.72	20.817	.144	.741
X2.2	51.78	20.342	.170	.741
X2.3	52.20	19.756	.174	.747
X2.4	51.80	19.553	.292	.728
X2.5	51.98	18.118	.544	.700
X2.6	51.97	19.423	.234	.738
X2.7	51.97	19.050	.515	.708
X2.8	52.13	19.440	.327	.724
X2.9	52.05	18.964	.351	.722
X2.10	51.62	19.766	.428	.718
X2.11	52.03	18.541	.444	.711
X2.12	51.97	18.101	.584	.696
X2.13	51.80	19.044	.494	.709
X2.14	51.90	18.905	.360	.721



## KOMITMEN ORGANISASIONAL (Y)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	60	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.708	10

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	31.75	17.581	.330	.692
Y2	32.02	16.220	.444	.672
Y3	32.40	18.414	.235	.706
Y4	32.33	16.768	.414	.678
Y5	32.25	16.869	.345	.691
Y6	32.25	16.462	.500	.664
Y7	31.98	16.390	.437	.673
Y8	32.30	18.756	.122	.728
Y9	32.02	17.101	.393	.682
Y10	31.85	17.079	.495	.669

## UJI NORMALITAS

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.40613941
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.078
	Negative	-.063
Kolmogorov-Smirnov Z		.603
Asymp. Sig. (2-tailed)		.860

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## UJI LINEARITAS

### ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y.R * X1.R	Between Groups	(Combined)	5.572	14	.398	2.740	.005
		Linearity	2.310	1	2.310	15.902	.000
		Deviation from Linearity	3.262	13	.251	1.727	.088
	Within Groups		6.537	45	.145		
	Total		12.110	59			

### ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y.R * X2.R	Between Groups	(Combined)	4.733	16	.296	1.724	.078
		Linearity	.614	1	.614	3.581	.065
		Deviation from Linearity	4.119	15	.275	1.601	.114
	Within Groups		7.377	43	.172		
	Total		12.110	59			

## UJI MULTIKOLINEARITAS

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.077	.752		1.433	.157		
	X1.R	.520	.162	.408	3.214	.002	.874	1.145
	X2.R	.107	.170	.080	.630	.531	.874	1.145

a. Dependent Variable: Y.R

## UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.077	.752		1.433	.157
	X1.R	.520	.162	.408	3.214	.002
	X2.R	.107	.170	.080	.630	.531

a. Dependent Variable: Y.R

## UJI KORELASI BERGANDA

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.443 <sup>a</sup>	.196	.168	.41320	.196	6.963	2	57	.002

a. Predictors: (Constant), X2.R, X1.R

## KOEFSIEN DETERMINASI (R<sup>2</sup>)

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.443 <sup>a</sup>	.196	.168	.41320

a. Predictors: (Constant), X2.R, X1.R

**UJI F****ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.378	2	1.189	6.963	.002 <sup>a</sup>
	Residual	9.732	57	.171		
	Total	12.110	59			

a. Predictors: (Constant), X2.R, X1.R

b. Dependent Variable: Y.R

**UJI T****Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.077	.752		1.433	.157
	X1.R	.520	.162	.408	3.214	.002
	X2.R	.107	.170	.080	.630	.531

a. Dependent Variable: Y.R

## LAMPIRAN 3: TABULASI

## KEPUASAN (X1)

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	X1.18	X1.T	X1.R
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	71	3.9
2	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	74	4.1
3	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	71	3.9
4	4	4	3	5	4	4	4	3	3	3	3	5	4	3	4	3	4	4	67	3.7
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4.0
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	71	3.9
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4.0
8	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	62	3.4
9	5	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	5	71	3.9
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4.0
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4.0
12	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4.0
13	4	4	5	5	4	4	3	3	3	4	5	4	5	5	5	4	3	3	73	4.1
14	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	3	3	76	4.2
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4.0
16	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77	4.3
17	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	79	4.4
18	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	73	4.1
19	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	83	4.6
20	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	2	2	3	4	4	3	3	63	3.5
21	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	2	2	3	4	4	4	3	64	3.6
22	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	2	2	3	4	4	3	3	63	3.5
23	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71	3.9
24	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	64	3.6
25	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	86	4.8
26	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	67	3.7
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4.0
28	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71	3.9
29	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	69	3.8
30	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	74	4.1
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	71	3.9
32	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	72	4.0
33	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	73	4.1
34	4	3	2	3	3	3	4	4	5	4	5	3	3	3	3	3	3	4	62	3.4
35	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	81	4.5
36	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	2	5	5	5	83	4.6
37	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	3	5	84	4.7
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	68	3.8
39	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	3	73	4.1
40	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	3	4	4	5	5	4	3	74	4.1
41	5	4	3	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	3	76	4.2
42	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	82	4.6
43	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	66	3.7
44	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	66	3.7
45	5	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	66	3.7

46	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	2	4	4	3	3	4	61	3.4
47	4	3	3	4	3	2	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	61	3.4
48	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	2	3	4	3	4	3	4	2	61	3.4
49	4	3	2	5	5	4	4	3	3	5	2	3	5	5	5	4	3	2	67	3.7
50	5	5	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	3	77	4.3
51	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	83	4.6
52	4	4	3	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4	3	5	5	4	76	4.2
53	4	4	3	5	5	3	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	3	70	3.9
54	5	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	75	4.2
55	5	5	3	5	4	3	3	3	3	5	2	4	4	5	5	5	5	3	72	4.0
56	4	4	2	5	5	5	4	4	4	5	3	5	3	5	4	5	5	3	75	4.2
57	4	5	3	5	4	3	4	3	3	5	3	3	3	4	4	4	5	3	68	3.8
58	3	3	2	5	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	5	3	3	2	62	3.4
59	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	3	4	3	4	4	4	4	4	76	4.2
60	5	5	4	4	3	3	5	2	5	5	3	3	4	4	4	5	5	3	72	4.0

### MOTIVASI (X2)

No.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2T	X2R
1	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	53	3.8
2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	54	3.9
3	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	57	4.1
4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	54	3.9
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4.0
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4.0
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	57	4.1
8	4	5	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	44	3.1
9	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	54	3.9
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	57	4.1
11	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57	4.1
12	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	58	4.1
13	3	2	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	2	54	3.9
14	3	2	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	2	55	3.9
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4.0
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4.0
17	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	60	4.3
18	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57	4.1
19	4	4	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	64	4.6
20	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	50	3.6
21	4	4	4	4	3	5	3	3	3	4	4	3	4	3	51	3.6
22	4	4	4	4	3	5	3	3	3	4	4	3	4	3	51	3.6
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4.0
24	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	54	3.9
25	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69	4.9
26	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	51	3.6
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4.0
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4.0
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4.0
30	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	58	4.1
31	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4.3
32	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	62	4.4
33	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	56	4.0
34	3	3	3	4	3	4	4	5	5	4	2	3	3	2	48	3.4
35	4	4	2	5	4	3	4	4	2	4	4	5	5	5	55	3.9
36	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	63	4.5
37	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	52	3.7
38	5	4	3	5	5	5	3	3	3	5	2	4	5	4	56	4.0
39	5	5	5	2	3	3	5	4	4	4	3	3	4	5	55	3.9
40	4	4	3	4	3	2	4	4	4	5	2	3	3	4	49	3.5
41	5	5	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	61	4.4
42	4	5	3	5	4	4	4	3	4	5	3	5	4	5	58	4.1
43	5	5	5	4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	4	52	3.7
44	5	5	4	4	3	5	5	4	3	4	5	5	5	4	61	4.4
45	5	4	2	5	5	3	3	3	3	5	4	4	3	4	53	3.8
46	5	4	4	4	3	2	4	3	3	4	3	3	4	5	51	3.6

47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	5.0
48	4	4	3	5	5	5	4	4	5	5	3	3	4	5	59	4.2
49	5	5	3	4	3	2	4	3	3	5	4	4	4	5	54	3.9
50	4	3	2	5	5	3	4	4	4	5	4	4	3	4	54	3.9
51	5	5	2	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	62	4.4
52	4	4	3	5	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	54	3.9
53	5	3	3	4	4	2	4	3	4	5	5	5	5	5	57	4.1
54	5	4	2	4	2	2	3	3	3	4	3	3	3	4	45	3.2
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4.0
56	5	3	2	4	3	3	4	5	5	5	4	4	3	4	54	3.9
57	4	4	3	5	4	3	5	5	5	5	3	3	5	4	58	4.1
58	5	4	4	5	5	5	4	3	3	4	3	3	5	4	57	4.1
59	5	5	5	4	4	4	4	3	3	5	5	5	4	5	61	4.4
60	4	3	3	5	4	4	5	3	3	4	5	3	5	4	55	3.9



### KOMITMEN ORGANISASIONAL (Y)

No.	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1T	Y1R
1	4	2	4	3	4	3	3	2	2	4	31	3.1
2	4	4	4	3	3	4	3	3	2	4	34	3.4
3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	33	3.3
4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	35	3.5
5	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	36	3.6
6	4	3	4	4	2	3	4	3	4	4	35	3.5
7	4	2	3	3	2	3	3	4	4	4	32	3.2
8	3	3	3	2	3	2	2	4	3	3	28	2.8
9	4	3	4	2	3	3	4	3	4	4	34	3.4
10	4	4	2	3	2	3	3	4	3	3	31	3.1
11	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	28	2.8
12	2	3	3	5	5	2	4	5	5	3	37	3.7
13	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	26	2.6
14	5	5	3	2	2	5	3	4	5	3	37	3.7
15	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	34	3.4
16	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	32	3.2
17	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	37	3.7
18	4	4	2	4	2	4	3	4	2	4	33	3.3
19	4	3	2	3	2	2	3	4	3	3	29	2.9
20	2	4	3	4	4	3	4	3	4	4	35	3.5
21	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	35	3.5
22	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	34	3.4
23	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	36	3.6
24	3	3	3	4	3	3	3	2	4	2	30	3
25	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	47	4.7
26	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	35	3.5
27	4	4	3	2	4	2	3	4	4	3	33	3.3
28	4	3	3	3	4	3	4	2	4	3	33	3.3
29	4	3	4	2	2	3	3	4	4	3	32	3.2
30	4	2	2	4	4	3	2	4	4	4	33	3.3
31	3	4	3	4	5	4	5	5	4	4	41	4.1
32	4	2	4	3	3	2	4	4	4	4	34	3.4
33	4	3	4	3	5	4	4	2	5	5	39	3.9
34	3	3	3	2	4	2	3	3	2	4	29	2.9
35	4	5	4	2	5	3	5	3	3	5	39	3.9
36	5	5	4	5	2	5	2	2	5	5	40	4
37	5	5	3	3	3	4	5	5	4	5	42	4.2
38	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	34	3.4
39	3	2	4	3	4	4	3	4	3	5	35	3.5
40	4	5	4	5	2	2	3	4	2	5	36	3.6
41	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	39	3.9
42	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	45	4.5
43	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	3.9
44	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	37	3.7
45	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47	4.7
46	4	4	2	3	3	3	4	2	3	3	31	3.1

47	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	34	3.4
48	4	2	4	3	2	4	4	2	3	4	32	3.2
49	5	5	3	4	4	4	5	2	4	4	40	4
50	5	4	4	3	4	4	5	3	4	4	40	4
51	5	4	3	4	5	4	5	5	5	5	45	4.5
52	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	44	4.4
53	5	5	3	4	4	3	5	3	4	4	40	4
54	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	37	3.7
55	5	4	3	3	3	3	5	2	4	4	36	3.6
56	5	5	3	3	3	4	5	2	3	4	37	3.7
57	5	5	3	4	2	3	5	2	3	3	35	3.5
58	5	4	3	3	4	4	4	3	3	3	36	3.6
59	2	5	5	3	3	3	5	3	4	3	36	3.6
60	4	4	3	3	4	4	5	3	3	4	37	3.7



# Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat

<sup>1</sup>Risty Fitri Handriana, <sup>2</sup>Devi Yasmin, <sup>3</sup>Fita Kurniasari

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Pontianak, Indonesia

## INFO ARTIKEL

Katakunci:  
Kepuasan;  
Motivasi;  
Komitmen Organisasional.

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan dan motivasi terhadap komitmen organisasional pegawai negeri sipil Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Metode pengumpulan sampel dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* dengan sampel berjumlah 60 orang. Adapun metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji simultan (uji F) dan uji parsial (uji t).

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan persamaan regresi yaitu  $Y = 1,077 + 0,520X_1 + 0,107X_2$ . Analisis korelasi linier berganda menunjukkan nilai R sebesar 0,443, yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan, motivasi dan komitmen organisasional memiliki hubungan yang cukup kuat. Koefisien determinasi menunjukkan nilai  $R^2$  sebesar 0,196 yang berarti bahwa sumbangan secara simultan variabel kepuasan dan motivasi terhadap komitmen organisasional sebesar 19,6% sedangkan 80,4% ditentukan oleh variabel yang lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa nilai signifikan  $0,002 < 0,05$  dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh yang simultan antara variabel kepuasan dan motivasi terhadap komitmen organisasional pegawai. Sedangkan hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel  $X_1$  (kepuasan) dan  $X_2$  (motivasi) terhadap variabel Y (komitmen organisasional).

## 1. Pendahuluan

Dalam mencapai tujuan suatu organisasi, maka sangat dituntut untuk memperhatikan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang handal, terlatih, serta terampil. Suatu organisasi dengan kualitas SDM yang tinggi diharapkan mampu meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu suatu organisasi perlu mengelola sumber daya manusia dengan sebaik mungkin. Sebab kunci kesuksesan suatu organisasi bukan hanya pada keunggulan teknologinya saja, akan tetapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula.

Dengan adanya perencanaan sumber daya manusia yang baik, kinerja dari pegawai yang sudah ada dapat lebih ditingkatkan lagi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan demi tercapainya kinerja yang lebih baik lagi yaitu dengan cara memberikan kepuasan dan motivasi untuk meningkatkan komitmen organisasionalnya. Dan dalam hal ini perusahaan harus sadar bahwa prestasi pegawai tidak dapat muncul dengan sendirinya, melainkan harus didorong dengan motivasi.

Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat terbentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 64 Tahun 1957. Kantornya yang terletak di Jalan Sultan Abdurrachman Nomor 13 Pontianak. Tugas pokok Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan di bidang kehutanan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Organisasi dan tata kerja Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat ditetapkan dengan peraturan pemerintah daerah.

\*Kontak penulis

E-mail: [ristyafh@gmail.com](mailto:ristyafh@gmail.com)

<http://openjurnal.unmuhpnk.ac.id/index.php/jp>

ISSN : 2355 – 1038 (Print) ISSN : 2621 – 5098 (Online)

## 2. Metode Penelitian

### 2.1 Metode Penelitian

Metode yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah metode asosiatif/hubungan. Menurut Siregar (2017:15): “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 untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala dalam penelitian”.

### 2.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer secara khusus dikumpulkan peneliti dalam penelitian ini data primer diperoleh dari wawancara yang dilakukan dengan Kepala Sub. Bagian Umum dan Aparatur Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat dan kuesioner dalam penelitian ini diberikan kepada para pegawai negeri sipil di Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat. Sedangkan data sekunder dimaksud adalah data yang penulis dapatkan dari Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat antara lain adalah data jumlah pegawai, berdasarkan bagian, nilai prestasi kerja pegawai, dan jumlah absensi pegawai.

### 2.3 Populasi dan Sampel

Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah semua pegawai negeri sipil yang berkerja di Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat pada Tahun 2019 yang berjumlah 104 orang. Sedangkan sampel dalam penelitian ini sebanyak Dalam hal ini peneliti menetapkan jumlah sampel adalah 60 responden. Untuk pengambilan sampelnya digunakan metode *sampling purposive*. Menurut Sujarweni (2018:72) : “Sampling Purposive adalah teknik pentuan sampel dengan pertimbangan atau kriteria – kriteria tertentu”. Pertimbangan atau syarat untuk dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah bukan Kepala Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat dan sudah menjadi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat minimal 2 tahun.

### 2.4 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini digunakan dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Kepuasan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) variabel terikat dalam penelitian ini yaitu Komitmen organisasional ( $Y$ ).

### 2.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Instrumen (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas), Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Linieritas, Uji Multikolinieritas), Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Korelasi Berganda, Koefisien Determinasi ( $R^2$ ), Uji Simultan (Uji F), Uji Parsial (Uji t).

### 2.6 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert. Menurut Siregar (2017:50); “Skala Likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu”. Dengan menggunakan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan dari variabel menjadi dimensi, dan dimensi di jabarkan menjadi indikator, dan dari indikator dijabarkan menjadi sub indikator dapat dijadikan tolak ukur untuk membuat suatu pertanyaan/pernyataan yang perlu dijawab oleh responden. Adapun skor jawaban pernyataan responden dalam penelitian ini ditetapkan sebagai berikut :

Tabel 1  
Skor Pernyataan Responden

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

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### 3.1 Uji Validitas

Menurut Siregar (2017:75) : “Validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (*a valid measure if it successfully measure the phenomem*)”. Hasil uji validitas kepuasan kerja pegawai negeri sipil Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat sebagai berikut :

Tabel 2  
Uji Validitas Pertanyaan Kuesioner Penelitian  
Kepuasan Kerja (X1)

No	Item Pertanyaan	Hasil Korelasi (rxy)	r <sub>tabel</sub>	Kesimpulan
1	Kepuasan 1	0,343	0,254	Valid
2	Kepuasan 2	0,407	0,254	Valid
3	Kepuasan 3	0,500	0,254	Valid
4	Kepuasan 4	0,627	0,254	Valid
5	Kepuasan 5	0,673	0,254	Valid
6	Kepuasan 6	0,582	0,254	Valid
7	Kepuasan 7	0,419	0,254	Valid
8	Kepuasan 8	0,472	0,254	Valid
9	Kepuasan 9	0,432	0,254	Valid
10	Kepuasan 10	0,477	0,254	Valid
11	Kepuasan 11	0,406	0,254	Valid
12	Kepuasan 12	0,709	0,254	Valid
13	Kepuasan 13	0,689	0,254	Valid
14	Kepuasan 14	0,548	0,254	Valid
15	Kepuasan 15	0,197	0,254	Tidak Valid
16	Kepuasan 16	0,683	0,254	Valid
17	Kepuasan 17	0,495	0,254	Valid
18	Kepuasan 18	0,502	0,254	Valid

Sumber : Data olahan 2019

Berdasarkan Tabel 2 di atas bahwa terdapat pernyataan yang tidak valid, maka dari itu peneliti melakukan pengujian ulang dengan cara membuang pernyataan yang tidak valid tersebut. Berikut di bawah ini adalah tabel uji validitas yang sudah valid.

Tabel 3  
Uji Validitas Pertanyaan Kuesioner Penelitian  
Kepuasan Kerja (X1)

No	Item Pertanyaan	Hasil Korelasi (rxy)	r <sub>tabel</sub>	Kesimpulan
1	Kepuasan 1	0,305	0,254	Valid
2	Kepuasan 2	0,416	0,254	Valid
3	Kepuasan 3	0,509	0,254	Valid
4	Kepuasan 4	0,609	0,254	Valid
5	Kepuasan 5	0,668	0,254	Valid
6	Kepuasan 6	0,586	0,254	Valid
7	Kepuasan 7	0,449	0,254	Valid
8	Kepuasan 8	0,495	0,254	Valid
9	Kepuasan.9	0,443	0,254	Valid
10	Kepuasan 10	0,483	0,254	Valid
11	Kepuasan 11	0,415	0,254	Valid
12	Kepuasan 12	0,709	0,254	Valid
13	Kepuasan 13	0,661	0,254	Valid
14	Kepuasan 14	0,506	0,254	Valid
15	Kepuasan 16	0,683	0,254	Valid
16	Kepuasan 17	0,510	0,254	Valid
17	Kepuasan 18	0,533	0,254	Valid

Sumber : Data olahan 2019

Berdasarkan dari Tabel 3 uji validitas menunjukkan bahwa nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dibanding nilai  $r_{tabel}$ . Dengan hasil ini maka kuesioner yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja dinyatakan valid sebagai alat ukur.

Hasil uji validitas motivasi kerja pegawai negeri sipil Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat sebagai berikut :

Tabel 4  
Uji Validitas Pertanyaan Kuesioner Penelitian  
Motivasi Kerja (X2)

No	Item Pertanyaan	Hasil Korelasi (r <sub>xy</sub> )	r <sub>tabel</sub>	Kesimpulan
1	Motivasi 1	0,264	0,254	Valid
2	Motivasi 2	0,314	0,254	Valid
3	Motivasi 3	0,354	0,254	Valid
4	Motivasi 4	0,428	0,254	Valid
5	Motivasi 5	0,646	0,254	Valid
6	Motivasi 6	0,403	0,254	Valid
7	Motivasi 7	0,601	0,254	Valid
8	Motivasi 8	0,455	0,254	Valid
9	Motivasi 9	0,491	0,254	Valid
10	Motivasi 10	0,513	0,254	Valid
11	Motivasi 11	0,566	0,254	Valid
12	Motivasi 12	0,675	0,254	Valid
13	Motivasi 13	0,586	0,254	Valid
14	Motivasi 14	0,499	0,254	Valid

Sumber : Data olahan 2019

Berdasarkan dari Table 4 uji validias menunjukkan bahwa nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$ . Dengan hasil ini maka kuesioner yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja dinyatakan valid sebagai alat ukur. Sedangkan hasil uji validitas instrument komitmen organisasional dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 5  
Uji Validitas Pertanyaan Kuesioner Penelitian  
Komitmen Organisasional (Y)

No	Item Pertanyaan	Hasil Korelasi (r <sub>xy</sub> )	r <sub>tabel</sub>	Kesimpulan
1	Komitmen Organisasional 1	0,478	0,254	Valid
2	Komitmen Organisasional 2	0,605	0,254	Valid
3	Komitmen Organisasional 3	0,390	0,254	Valid
4	Komitmen Organisasional 4	0,568	0,254	Valid
5	Komitmen Organisasional 5	0,525	0,254	Valid
6	Komitmen Organisasional 6	0,631	0,254	Valid
7	Komitmen Organisasional 7	0,595	0,254	Valid
8	Komitmen Organisasional 8	0,316	0,254	Valid
9	Komitmen Organisasional 9	0,544	0,254	Valid
10	Komitmen Organisasional 10	0,610	0,254	Valid

Sumber : Data olahan 2019

Keterangan : Valid  $r_{tabel} \geq 0,254$

Berdasarkan dari table 5 uji validitas menunjukkan bahwa nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dibanding nilai  $r_{tabel}$ . Dengan ini maka kuesioner yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasional dinyatakan valid sebagai alat ukur.

### 3.2 Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2017:87) : “Reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau leih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula.”.

Menurut Siregar (2017:90) : “ Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reabilitas ( $r_{11}$ ) > 0,6”.

Hasil uji reliabilitas kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasional pegawai negeri sipil di Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat sebagai berikut :

Tabel 6  
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	N of item
Kepuasan	0,842	17
Motivasi	0,737	14
Komitmen Organisasional	0,708	10

Sumber : Data olahan tahun 2019

Berdasarkan dari Tabel 6 uji reliabilitas di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variable kepuasan 0,842 > 0,60, pada variabel motivasi nilai *Cronbach's Alpha* 0,737 > 0,60 dan nilai pada variabel komitmen organisasional nilai *Cronbach's Alpha* 0,708 > 0,60. Dengan demikian maka kuesioner yang digunakan untuk mengukur kepuasan,, motivasi dan komitmen organisasional dinyatakan *reliable* sebagai alat ukur.

### 3.3 Uji Asumsi Klasik

Menurut Gujarati dalam Sunyoto (2013:133) :

Pengujian uji asumsi klasik dilakukan untuk melihat model kemungkinan adanya gejala Heteroskedastisitas, yaitu untuk menunjukkan adanya varian yang tidak konstan dan variabel residual, multikolinearitas yang merupakan keadaan dimana satu atau lebih variabel bebas dapat dinyatakan sebagai kombinasi dari variabel bebas lainnya, dan uji Autokorelasi yaitu menunjukkan keadaan dimana kesalahan pengganggu antara periode t dengan t-1 dalam regresi linear.

#### 3.3.1 Uji Normalitas

Menurut Siregar (2017:153) : “Tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak”. Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residu model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov.

Uji normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov*. Alat uji ini biasa disebut dengan uji *K-S* yang tersedia di dalam program SPSS. Hasil pemeriksaan asumsi normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov* dapat dilihat pada Tabel 7 berikut :

Tabel 7  
Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal	Mean	0,0000000
Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	0,40613941
Most Extreme	Absolute	0,078
Differences	Positive	0,078
	Negative	-0,063
Kolmogorov-Smirnov Z		0,603
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,860

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data olahan 2019

Berdasarkan Tabel 7 hasil pengujian normalitas diperoleh *Asymp. Sig (2-tailed)* atau disebut juga uji dua arah sebesar 0,860. Karena sig > alpha (0,05) maka  $H_0$  diterima artinya : *Residual regresi* berdistribusi normal.

#### 3.3.2 Uji Linieritas

Menurut Ghozali (2016:159): “Uji ini 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”. Uji Linearitas dalam penelitian ini menggunakan *Test For Linearity* dengan sig 0,05.

Hasil uji linieritas kepuasan dan komitmen organisasional pegawai negeri sipil Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat sebagai berikut :

Tabel 8  
Hasil Uji Linieritas  
ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen Organisasional* Kepuasan	Between (Combined) Groups	5,572	14	0,398	2,740	0,005
	Linearity	2,310	1	2,310	15,902	0,000
	Deviation from Linearity	3,262	13	0,251	1,727	0,088
Within Groups		6,537	45	0,145		
Total		12,110	59			

Sumber : Data olahan 2019

Berdasarkan Tabel 8 hasil pengujian linieritas diperoleh *Deviation from Linearity* 0,088. Karena  $\text{sig} > 0,05$ , maka ada hubungan yang linier secara signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional.

Hasil uji linieritas motivasi dan komitmen organisasional pegawai negeri sipil Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat sebagai berikut :

Tabel 9  
Hasil Uji Linieritas  
ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen Organisasional* Motivasi	Between (Combined) Groups	4,733	16	0,296	1,724	0,078
	Linearity	0,614	1	0,614	3,581	0,065
	Deviation from Linearity	4,119	15	0,275	1,601	0,114
Within Groups		7,377	43	0,172		
Total		12,110	59			

Sumber : Data olahan 2019

Berdasarkan Tabel 9 hasil pengujian linieritas diperoleh *Deviation from Linearity* 0,114. Karena  $\text{sig} > 0,05$ , maka ada hubungan yang linier secara signifikan antara motivasi dengan komitmen organisasional.

### 3.3.3 Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2016:103): “Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antar variabel *independent*. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel *independent* yang nilai korelasi antar sesamavariabel independent sama dengan nol”. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas pada suatu model regresi adalah dengan melihat nilai tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*).

Hasil uji multikolinieritas motivasi dan komitmen organisasional pegawai negeri sipil Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat sebagai berikut :

Tabel 10  
Hasil Uji Multikolonieritas  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,077	0,752		1,433	0,157		
Kepuasan	0,520	0,162	0,408	3,214	0,002	0,874	1,145
Motivasi	0,107	0,170	0,080	0,630	0,531	0,874	1,145

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Sumber : Data olahan 2019

Berdasarkan hasil pengujian Tabel 10 multikolonieritas pada kepuasan terhadap komitmen organisasional diperoleh *VIF* 1,145. Karena  $VIF > 0,10$  maka tidak terjadi multikolonieritas dalam model regresi. Sedangkan hasil pengujian pada motivasi



terhadap komitmen organisasional diperoleh  $VIF$  1,145. Karena  $VIF > 0,10$  maka tidak terjadi multikolonieritas dalam model regresi.

### 3.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Siregar (2017:405) : “Regresi berganda merupakan pengembangan dari regresi kinier 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 terikat (*dependent*).”

Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh secara bersama-sama dan parsial antara variabel independen terhadap dependen. Di bawah ini Tabel 10 hasil analisis regresi berganda kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasional pegawai negeri sipil di Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat sebagai berikut :

Tabel 11  
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,077	0,752		1,433	0,157
Kepuasan	0,520	0,162	0,408	3,214	0,002
Motivasi	0,107	0,170	0,080	0,630	0,531

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional  
Sumber : Data olahan 2019

Berdasarkan Tabel 11 dapat diketahui persamaan regresi yang diperoleh adalah :

$$Y = 1,077 + 0,520X_1 + 0,107X_2$$

1.  $Y = 1,077 + 0,520X_1 + 0,107X_2$ . Artinya jika kepuasan ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) bernilai 0 maka komitmen organisasional pegawai negeri sipil Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat bernilai sebesar 1,077 satuan.
2. Nilai koefisien regresi berganda variabel kepuasan ( $X_1$ ) diperoleh sebesar 0,520, artinya jika variabel kepuasan ( $X_1$ ) meningkat sebesar 1 (satu) satuan, maka komitmen organisasional akan meningkat sebesar 0,520.
3. Nilai koefisien regresi berganda variabel motivasi ( $X_2$ ) diperoleh sebesar 0,107, artinya jika variabel motivasi ( $X_2$ ) meningkat sebesar 1 (satu) satuan, maka komitmen organisasional akan meningkat sebesar 0,107 satuan.

### 3.5 Analisis Korelasi Berganda

Menurut Siregar (2017:351) : “Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara tiga variabel atau lebih, serta untuk mengetahui kontribusi yang diberikan secara simultan oleh variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel  $Y$ .

Hasil koefisien korelasi berganda pada motivasi, kepuasan dan komitmen organisasional pegawai negeri sipil Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat sebagai berikut :

Tabel 12  
Hasil Analisis Korelasi Berganda  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	0,443 <sup>a</sup>	0,196	0,168	0,41320	0,196	6,963	2	57	0,002

a. Predictors: (Constant), X2.R, X1.R  
Sumber : Data olahan 2019

Berdasarkan hasil analisis Tabel 12 di atas diketahui bahwa besarnya hubungan antara kepuasan dan motivasi (secara simultan) terhadap komitmen organisasional yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,443 berada pada kategori cukup kuat yaitu dengan nilai korelasi 0,40 – 0,599.

### 3.6 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Siregar (2017:338) “Koefisien determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih  $X$  (bebas) terhadap variabel  $Y$  (terikat)”. Analisis koefisien determinasi berguna untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel  $Y$  dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinan.

Pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi berkisaran antara nol sampai satu ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Jika  $R^2$  semakin besar (mendekati satu) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan demikian sebaliknya.

Berdasarkan Tabel 12 di atas, diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0,196. Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) adalah 0,196 atau sama dengan 19,6%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel kepuasan ( $X_1$ ) dan variabel motivasi ( $X_2$ ) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel komitmen organisasional (Y) sebesar 19,6% sedangkan sisanya 80,4% ditentukan oleh variabel yang lain.

### 3.7 Uji Simultan (Uji F)

Menurut Widarjono (2015:19) : “Uji F digunakan untuk mengevaluasi semua pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen atau merupakan uji signifikansi model regresi”. Uji f dilakukan untuk mengetahui apakah kepuasan ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasional (Y).

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat digunakan uji F. Berikut ini adalah hasil yang diperoleh dari uji F :

Tabel 13  
Hasil Uji Simultan (Uji F)  
ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,378	2	1,189	6,963	0,002 <sup>a</sup>
	Residual	9,732	57	0,171		
	Total	12,110	59			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepuasan

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Sumber : Data olahan 2019

Berdasarkan Tabel 13 di atas, diketahui bahwa hasil uji F diperoleh sebesar 6,963 dengan tingkat kepercayaan 95% atau  $\alpha = 0,05$ . Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan  $0,002 < 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima, artinya secara bersamaan kepuasan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai negeri sipil di Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat.

### 3.8 Uji Parsial (Uji t)

Menurut Widarjono (2015:22) : “Uji t digunakan untuk membuktikan apakah variabel independen secara individu mempengaruhi variabel dependen. Ada dua hipotesis yang diajukan oleh setiap peneliti yaitu hipotesis  $H_0$  dan hipotesis alternatif  $H_a$ “. Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah kepuasan ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional (Y).

Untuk mengetahui pengaruh kepuasan dan motivasi terhadap komitmen organisasional pegawai negeri sipil di Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat digunakan uji parsial (uji t). Pengambilan keputusan diperoleh dengan membandingkan nilai t-hitung dengan t tabel pada taraf signifikan sebesar  $\alpha = 0,05$ . Rumus untuk mencari t tabel :

$$t \text{ tabel} = (\alpha/2 ; n - k - 1)$$

$$t \text{ tabel} = 0,05/2 ; 60 - 2 - 1$$

$$t \text{ tabel} = 0,025 ; 57$$

$$t \text{ tabel} = 2,002$$

Berikut ini adalah hasil yang diperoleh dari uji t :

Tabel 14  
Hasil Uji Parsial (Uji t)  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	1,077	0,752		1,433	0,157	-0,428	2,582
Kepuasan	0,520	0,162	0,408	3,214	0,002	0,196	0,844
Motivasi	0,107	0,170	0,080	0,630	0,531	-0,233	0,446

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Sumber : Data olahan 2019

Berdasarkan Tabel 14 di atas maka dapat diketahui bahwa nilai t hitung variabel kepuasan 3,214. Karena nilai t hitung  $3,214 > t$  tabel 2,002, maka data disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima. Artinya ada terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel  $X_1$  (kepuasan) terhadap Y (komitmen organisasional).

Sedangkan untuk nilai t hitung variabel motivasi 0,630. Karena nilai t hitung  $0,630 < t$  tabel 2,002, maka data disimpulkan bahwa  $H_a$  ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel  $X_2$  (motivasi) terhadap Y (komitmen organisasional).

#### 4. Kesimpulan dan Saran

##### 4.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Karakteristik responden menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai berjenis kelamin laki – laki, berusia 51 – 55 Tahun, berpendidikan SLTA, berjabatan Analis, mempunyai golongan/ruang III B, masa kerja 31 – 35 Tahun, berpenghasilan per bulan antara Rp.3.000.000,00-Rp.3.999.999,00, sudah kawin dan jumlah tanggungan sebanyak 3 orang.
2. Persamaan regresi berganda adalah  $Y = 1,077 + 0,520X_1 + 0,107X_2$ .
3. Korelasi berganda adalah 0,443, nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kedua variabel penelitian berada pada kategori cukup kuat yaitu dengan nilai korelasi 0,40 – 0,599.
4. Koefisien determinasi  $R^2$  yang diperoleh dalam penelitian ini bahwa kontribusi variabel kepuasan dan motivasi mempengaruhi naik turunnya komitmen organisasional pegawai negeri sipil di Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat sebesar 19,6% dan sisanya 80,4% dipengaruhi oleh faktor – faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
5. Hasil uji simultan (uji F) pada penelitian ini memiliki nilai F hitung sebesar  $6,963 > F$  tabel 1,39. Perhitungan tersebut juga menunjukkan bahwa nilai signifikan  $0,002 < 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara bersamaan kepuasan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai negeri sipil di Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat.
6. Hasil uji parsial (uji t) pada variabel kepuasan dengan nilai t hitung  $3,214 > t$  tabel 2,002 artinya ada terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel  $X_1$  (kepuasan) terhadap Y (komitmen organisasional). Sedangkan variabel motivasi dengan nilai t hitung  $0,630 < t$  tabel 2,002 Artinya tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel  $X_2$  (motivasi) terhadap Y (komitmen organisasional).

##### 4.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti memberikan saran – saran sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kepuasan kerja, sebaiknya pemimpin lebih dekat kepada pegawai agar pemimpin dapat melihat dan menilai secara langsung seberapa besar dan hal – hal apa saja yang dibutuhkan oleh pegawai sehingga pegawai mendapatkan kepuasan yang sesuai dengan keinginannya. Yang mana dapat memberikan dan membangkitkan komitmen organisasional pegawai secara optimal.
2. Dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai maka hendaknya sesama rekan kerja perlu menjaga hubungan baik, sehingga dalam bekerja dapat saling menghargai, menghormati, membantu dan tolong menolong agar pekerjaan lebih mudah dan cepat terselesaikan.
3. Agar dapat mempertahankan dan meningkatkan komitmen organisasional pegawai, hendaknya pemimpin memberikan perhatian terhadap pegawai yang setia terhadap pekerjaan yang diberikan seperti memberikan bonus atas keberhasilan pekerjaan yang telah dilakukan
4. Bagi kalangan akademis, hendaknya dilakukan penelitian lanjutan dengan menambahkan variabel lain selain variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja, guna menindaklanjuti hasil penelitian ini yang selanjutnya dipergunakan sebagai pertimbangan dan referensi dalam pengambilan kebijakan terkait.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1. Prenadamedia Group, Jakarta.
- Edison, Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia – Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Ed-8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Edisi ke-18. PT Bumi Aksara, Jakarta
- Lestari, Iis Dewi. 2016. Kepuasan dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Kepala Sekolah SD. *SOSIO-E-KONS*.Vol.8 (1),15 – 24.
- Munandar, M Jono, Lindawati Kartika, Yusrina Permanasari, R Dikki Indrawan, M Syaefudin Adrianto dan Edward Siregar. 2014. *Pengantar Manajemen Panduan Komprehensif Pengelolaan Organisasi*. Cetakan ke-1. PT Penerbit IPB Press, Bogor.

- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Cetakan ke-1. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Siregar, Syofian. 2017. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Edisi ke-1. Cetakan 5. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2017. *Statistika Untuk Penelitian*. Cetakan ke 29. Alfabeta, Bandung.
- Sujarweni, Wiratna. 2018. *Metodologi Penelitian*. Edisi ke-1. Pustakabaru Press, Yogyakarta.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia– Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. CV. Andi Offset, Yogyakarta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuesioner dan Analisis Data Untuk pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Cetakan ke-1. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Tania, Anastasia dan Eddy M. Sutanto. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. DAI KNIFE di Surabaya. *AGORA*. Vol.1 (3), 1-9.
- Tungga, Ananta Wikrama, Komang Adi Kurniawan Saputra dan Diota Prameswari Vijaya. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi. Revisi-4. Rajawali Pers, Jakarta.
- Widarjono, Agus. 2015. *Analisis Multivariat Terapan*. UPP STIM YKPM, Yogyakarta.