

**PENGARUH KOMITMEN AFEKTIF, KOMITMEN BERKELANJUTAN,
DAN KOMITMEN NORMATIF TERHADAP KEPUASAN KERJA
PEGAWAI UPT LABORATORIUM KESEHATAN
PROVINSI KALIMANTAN BARAT**

SKRIPSI

OLEH :

SOLIKIN
NIM. 161310023



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK
TAHUN 2020**

KATA PENGANTAR

Penulis memanjatkan segala puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberkati ilmu, kekuatan fisik dan mencurahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul : “Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, dan Komitmen Normatif Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai UPT Laboratorium Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat“. Penulisan skripsi ini merupakan syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan. Kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan untuk penyempurnaan skripsi ini. Maka berkenaan dengan selesainya skripsi ini sejujurnya penulis ingin menyapa sebagai tanda bahagia dengan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Devi Yasmin, SE, MM, selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan masukan-masukan yang berharga dalam penulisan skripsi ini.
2. Ibu Sumiyati, SE, MM, selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah bersedia memberikan petunjuk dan arahan dalam penulisan skripsi ini.
3. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak yang telah banyak memberikan ilmu dan pengetahuan selama di bangku kuliah.

4. Seluruh staf akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
5. Kedua orangtua tercinta yang telah membesarkan dan berkorban baik materi maupun non materi.
6. Istri dan anak tercinta yang banyak mendukung, sabar, dan rela mengorbankan waktunya dari awal kuliah sampai dengan selesainya penulisan skripsi ini.
7. Para sahabat-sahabat dan rekan-rekan mahasiswa seangkatan yang telah banyak memberikan dukungan kepada penulis.

Akhirnya penulis berharap semoga sebuah karya yang disebut skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Pontianak, Juni 2020
Penulis

Solikin
161310023

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif terhadap kepuasan kerja pegawai UPT Laboratorium Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil UPT Laboratorium Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat pada Tahun 2020 sebanyak 35 orang. Penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi (R), analisis koefisien determinasi (R^2), uji pengaruh simultan (Uji-F), dan uji pengaruh parsial (Uji-t).

Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi yaitu : $Y = 0,236 - 0,071X_1 + 0,572X_2 + 0,440X_3$. Hasil analisis koefisien korelasi sebesar 0,920 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel komitmen afektif (X_1), komitmen berkelanjutan (X_2), dan komitmen normatif (X_3) dengan variabel kepuasan kerja (Y) adalah sangat kuat karena nilainya berada pada interval 0,80 – 1,000. Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,846, yang berarti bahwa 84,6% kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif, sedangkan sisanya yaitu sebesar 15,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji F menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, dan Komitmen Normatif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai UPT Laboratorium Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat. Hasil uji t menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Komitmen Berkelanjutan dan Komitmen Normatif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai UPT Laboratorium Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat, dan tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara Komitmen Afektif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai UPT Laboratorium Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat.

Kata kunci : Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Komitmen Normatif, Kepuasan Kerja Pegawai

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK.....	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Permasalahan	8
C. Pembatasan Masalah	9
D. Tujuan Penelitian	9
E. Manfaat Penelitian.....	10
F. Kerangka Pemikiran.....	10
G. Metode Penelitian	13
1. Jenis Penelitian	13
2. Teknik Pengumpulan Data	13
3. Populasi dan Sampel	15
4. Variabel Penelitian	15
5. Skala Pengukuran	16
6. Teknik Analisis Data	17
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	25
B. Komitmen Organisasi	31
C. Kepuasan Kerja	36

BAB III	GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	
	A. Sejarah UPT Laboratorium Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat	40
	B. Visi, Misi, Tujuan Strategis, dan Sasaran Strategis	41
	C. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas	43
	D. Sarana dan Prasarana	47
	E. Pelayanan Pemeriksaan	49
	F. Hari dan Jam Kerja di UPT Laboratorium Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat	51
BAB IV	ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
	A. Karakteristik Responden	53
	B. Uji Instrumen	58
	C. Uji Asumsi Dasar	62
	D. Regresi Linier Berganda	66
	E. Analisis Koefisien Korelasi	68
	F. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	68
	G. Uji Pengaruh Simultan (Uji - F)	68
	H. Uji Pengaruh Parsial (Uji - t)	70
BAB V	PENUTUP	
	A. Kesimpulan	72
	B. Saran	73
	DAFTAR PUSTAKA	75

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah Pemeriksaan UPT Laboratorium Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2017-2019	2
Tabel 1.2 Jumlah Pegawai UPT Laboratorium Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2017-2020	3
Tabel 1.3 Jumlah Pegawai Menurut Unit Kerja UPT Laboratorium Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2020	4
Tabel 1.4 Angka Kemangkiran Pegawai UPT Laboratorium Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2017 - 2019	5
Tabel 1.5 Standar Penilaian Prestasi Kerja Pegawai UPT Laboratorium Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2020	6
Tabel 1.6 Rata-rata Nilai Prestasi Kerja Pegawai UPT Laboratorium Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2016 - 2019	7
Tabel 1.7 Nilai Prestasi Kerja Menurut Kategori UPT Laboratorium Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2016 - 2019	7
Tabel 1.8 Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan	22
Tabel 3.1 Misi - Tujuan Strategis	43
Tabel 3.2 Sarana dan Prasarana	48
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	53
Tabel 4.2 Umur Responden	54
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden	54
Tabel 4.4 Masa Kerja Responden	55
Tabel 4.5 Bagian/Unit Kerja Responden	55
Tabel 4.6 Golongan/Ruang Responden	56
Tabel 4.7 Penghasilan Responden per Bulan	56

Tabel 4.8	Status Perkawinan Responden	57
Tabel 4.9	Jumlah Tanggungan Responden	57
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Afektif (X_1) ...	58
Tabel 4.11	Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Berkelanjutan (X_2)	58
Tabel 4.12	Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Normatif (X_3)	59
Tabel 4.13	Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)	60
Tabel 4.14	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Afektif (X_1)	61
Tabel 4.15	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Berkelanjutan (X_2)	61
Tabel 4.16	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Normatif (X_3)	62
Tabel 4.17	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)	62
Tabel 4.18	Hasil Uji Normalitas Data	63
Tabel 4.19	Hasil Uji Linieritas Antara Variabel Komitmen Afektif (X_1) dan Kepuasan Kerja (Y)	64
Tabel 4.20	Hasil Uji Linieritas Antara Variabel Komitmen Berkelanjutan (X_2) dan Kepuasan Kerja (Y)	65
Tabel 4.21	Hasil Uji Linieritas Antara Variabel Komitmen Normatif (X_3) dan Kepuasan Kerja (Y)	65
Tabel 4.22	Hasil Uji Multikolinearitas	66
Tabel 4.23	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	67
Tabel 4.24	Hasil Analisis Koefisien Korelasi	68
Tabel 4.25	Hasil Uji Simultan (Uji - F)	69
Tabel 4.26	Hasil Uji Parsial (Uji - t)	70

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran	13
Gambar 3.1 Struktur Organisasi UPT Laboratorium Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat	44

DAFTAR LAMPIRAN

		Halaman
Lampiran I	Kuesioner Penelitian	76
Lampiran II	Karakteristik Responden	80
Lampiran III	Tabulasi Kuesioner	82
Lampiran IV	Hasil Validitas Variabel Komitmen Afektif (X_1) ...	85
Lampiran V	Hasil Validitas Variabel Komitmen Berkelanjutan (X_2)	87
Lampiran VI	Hasil Validitas Variabel Komitmen Normatif (X_3)	89
Lampiran VII	Hasil Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)	91
Lampiran VIII	Hasil Reliabilitas Variabel Komitmen Afektif (X_1)	98
Lampiran IX	Hasil Reliabilitas Variabel Komitmen Berkelanjutan (X_2)	99
Lampiran X	Hasil Reliabilitas Variabel Komitmen Normatif (X_3)	100
Lampiran XI	Hasil Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)	101
Lampiran XII	Hasil Uji Normalitas Data	102
Lampiran XIII	Hasil Uji Linieritas Antara Variabel Komitmen Afektif (X_1) dan Kepuasan Kerja (Y)	103
Lampiran XIV	Hasil Uji Linieritas Antara Variabel Komitmen Berkelanjutan (X_2) dan Kepuasan Kerja (Y)	104
Lampiran XV	Hasil Uji Linieritas Antara Variabel Komitmen Normatif (X_3) dan Kepuasan Kerja (Y)	105
Lampiran XVI	Hasil Uji Multikolinieritas	106
Lampiran XVII	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	107

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Faktor yang paling penting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia (SDM), karena sebaik apapun sebuah organisasi, sebanyak apapun sarana prasarana yang dimiliki organisasi, tanpa adanya peran dari sumber daya manusia (pegawai) semua itu tidak akan berjalan dengan baik, karena sumber daya manusia berperan sebagai motor penggerak bagi kehidupan organisasi, manusialah yang mengatur dan menjalankan sarana dan prasarana yang ada dalam organisasi.

Keberadaan Laboratorium Kesehatan di Pontianak adalah cikal bakal adanya Komando Operasi Pemberantasan Malaria (KOPEM) yang pada saat itu berada di bawah Inspeksi Kesehatan (IKES)/Dinas Kesehatan Dati I Kalimantan Barat yang khusus memeriksa *slide* malaria.

Pada Bulan Mei 1977 Laboratorium Kesehatan Daerah Pontianak berdiri dan dipimpin oleh dr. H. Abdul Hakim Rahman. Berdasarkan Surat Keputusan Menkes RI Nomor 142/Menkes/SK/IV/1978 Tanggal 28 April 1978 Laboratorium Kesehatan Daerah Pontianak berubah namanya menjadi Balai Laboratorium Kesehatan Pontianak dengan status di bawah Direktorat Laboratorium Kesehatan Depkes RI Jakarta.

Berdasarkan Keputusan Gubernur Provinsi Kalimantan Barat Nomor 296 Tahun 2001 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Unit Laboratorium Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat dan berdasarkan Peraturan Gubernur

Nomor 62 Tanggal 28 Desember Tahun 2017 tentang Pembentukan, Susunan Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja UPT Laboratorium Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat, maka Unit Laboratorium Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat kedudukannya adalah sebagai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat.

UPT Laboratorium Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat melayani 6 (enam) bidang pelayanan pemeriksaan laboratorium yang terdiri dari Kimia Lingkungan, Kimia Klinik dan Urinalisa, Hematologi, Imunologi/Serologi, Toksikologi dan Pestisida, Mikrobiologi dan Pelayanan Rujukan Spesimen yang dilengkapi dengan peralatan laboratorium kesehatan yang terstandar dan berkualitas serta tenaga SDM yang kompeten di bidangnya.

Adapun jumlah pemeriksaan di UPT Laboratorium Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat selama 3 tahun terakhir dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1
UPT Laboratorium Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat
Jumlah Pemeriksaan
Tahun 2017-2019

No	Bidang Pemeriksaan	Jumlah Parameter Pemeriksaan		
		Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019
1	Kimia Lingkungan	3.715	7.625	8.273
2	Kimia Klinik dan Urinalisa	21.891	21.711	22.470
3	Hematologi	8.594	8.606	9.355
4	Imunologi/Serologi	2.549	2.362	2.581
5	Toksikologi dan Pestisida	219	360	420
6	Mikrobiologi	936	2.322	2.766
	Jumlah	37.904	42.986	45.865

Sumber : UPT Labkes Prov. Kalbar, 2020

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa pada Tahun 2018 jumlah pemeriksaan mengalami kenaikan sebesar 13,41% dibandingkan pada Tahun 2017 dan pada Tahun 2019 jumlah pemeriksaan mengalami kenaikan sebesar 6,69%.

Adapun jumlah pegawai UPT Laboratorium Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2
UPT Laboratorium Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat
Jumlah Pegawai
Tahun 2017 - 2020

Tahun	Jumlah	Naik/Turun (%)
2017	41	-
2018	38	(7,32)
2019	36	(5,26)
2020	35	(2,78)

Sumber : UPT Labkes Prov. Kalbar, 2020

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa jumlah pegawai UPT Laboratorium Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat mengalami penurunan sebesar 7,32% dari Tahun 2018, pada Tahun 2019 jumlah pegawai mengalami penurunan sebesar 5,26% dan pada Tahun 2020 jumlah pegawai kembali mengalami penurunan sebesar 2,78%. Berkurangnya jumlah pegawai setiap tahunnya dikarenakan adanya pegawai yang sudah memasuki masa pensiun.

Menurut Masram dan Mu'ah (2017:88) : “Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, dan juga komitmennya terhadap bidang pekerjaan yang ditekuninya”.

Menurut Wibowo (2017:429) : “Organisasi juga memerlukan sumber daya manusia yang memiliki motivasi berprestasi dan etos kerja keras, dan tidak kalah pentingnya adalah mempunyai komitmen kuat pada organisasi”.

Adapun jumlah pegawai UPT Laboratorium Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat menurut unit kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.3
UPT Laboratorium Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat
Jumlah Pegawai Menurut Unit Kerja
Tahun 2020

No	Unit Kerja	PNS	Non PNS
1	Kepala UPT	1	-
2	Sub Bagian Tata Usaha		
	a. Kepala Sub Bagian	1	-
	b. Pengelola Kegiatan dan Anggaran	2	-
	c. Arsiparis	1	-
	d. Pengelola Keuangan	2	-
	e. Penata Laporan Keuangan	1	-
	f. Pengetikan Hasil Laboratorium	2	-
	g. Pengelola Urusan Tata Usaha dan Kerumahtangaan	2	-
3	Seksi Lingkungan, Patologi Klinik dan Toksikologi		
	a. Kepala Seksi	1	
	b. Kimia Lingkungan	3	-
	c. Kimia Klinik dan Urinalisa	2	-
	d. Hematologi	2	-
	e. Imunologi/Serologi	2	-
	f. Toksikologi dan Pestisida	3	-
4	Seksi Mikrobiologi, Media dan Reagensia		
	a. Kepala Seksi	1	-
	b. Mikrobiologi	9	-
5	Tenaga Keamanan (Satpam)	-	1
	Jumlah	35	1

Sumber : UPT Labkes Prov. Kalbar, 2020

Dari Tabel 1.3 diketahui bahwa UPT Laboratorium Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat memiliki jumlah pegawai terbanyak pada unit Mikrobiologi yaitu sebanyak 25,71%.

Menurut Priansa (2016:295) : “Ketidakhadiran/kemangkiran (*absenteeism*) adalah fenomena yang dapat menurunkan efektivitas dan efisiensi organisasi dengan meningkatkan biaya pegawai. Pada banyak pekerjaan, pengganti diperlukan untuk setiap pegawai yang sedang tidak masuk”. Adapun data angka kemangkiran pegawai UPT Laboratorium Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat adalah sebagai berikut :

Tabel 1.4
UPT Laboratorium Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat
Angka Kemangkiran Pegawai
Tahun 2017 - 2019

Tahun	JK	HK	JK x HK	KH				AK (%)
				Sakit	Izin	Alpa	Total	
2017	41	239	9.799	78	39	87	204	2,08
2018	38	238	9.044	78	43	95	216	2,39
2019	36	249	8.964	61	62	72	195	2,17

Sumber : UPT Labkes Prov. Kalbar, 2020

Tabel 1.4 menunjukkan bahwa angka kemangkiran pada Tahun 2018 mengalami kenaikan sebesar 14,90% dan pada Tahun 2019 mengalami penurunan sebesar 9,20%.

Untuk mencari angka kemangkiran karyawan menggunakan rumus :

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

di mana:

AK = angka kemangkiran

KH = jumlah hari kerja pegawai absen tiap periode

JK = jumlah rata-rata pegawai tiap periode

HK = jumlah hari kerja tiap periode

Sumber : Umar (1997:161)

Menurut Priansa (2016:295) : “Semakin rendah kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya, maka semakin sering pula mereka tidak hadir atau datang terlambat pada pekerjaannya tanpa alasan yang jelas. Pegawai yang menyukai pekerjaannya akan lebih bersemangat untuk datang ke tempat kerjanya dan melakukan pekerjaannya”.

Menurut Priansa (2016:269) : “Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya”. Menurut Mathis dan Jackson (2001) dalam Priansa (2016:272) : “Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses mengevaluasi seberapa baik pegawai melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada pegawai”. Untuk mengukur kinerja pegawai UPT Laboratorium Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat, maka ditetapkan standar penilaian prestasi kerja pegawai sebagai berikut :

Tabel 1.5
UPT Laboratorium Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat
Standar Penilaian Prestasi Kerja Pegawai
Tahun 2020

No.	Nilai	Kategori
1	91 ke atas	Amat Baik
2	76 – 90	Baik
3	61 – 75	Cukup
4	51 – 60	Kurang
5	50 ke bawah	Buruk

Sumber : UPT Labkes Prov. Kalbar, 2020

Adapun rata-rata nilai prestasi kerja pegawai UPT Laboratorium Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat adalah sebagai berikut :

Tabel 1.6
UPT Laboratorium Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat
Rata-rata Nilai Prestasi Kerja Pegawai
Tahun 2016 - 2019

Tahun	Rata-rata Nilai Prestasi Kerja	Naik/Turun (%)
2016	77,65	-
2017	78,44	1,02
2018	79,03	0,75
2019	86,91	9,97

Sumber : Data diolah, 2020

Dari Tabel 1.6 diketahui bahwa rata-rata nilai prestasi kerja pegawai UPT Laboratorium Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat mengalami kenaikan tiap tahun selama empat tahun terakhir. Pada Tahun 2017 rata-rata nilai prestasi kerja naik sebesar 1,02%, pada Tahun 2018 naik sebesar 0,75%, dan pada Tahun 2019 mengalami kenaikan sebesar 9,97%.

Adapun nilai prestasi kerja pegawai UPT Laboratorium Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat menurut kategori pada Tahun 2016–2019 sebagai berikut :

Tabel 1.7
UPT Laboratorium Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat
Nilai Prestasi Kerja Menurut Kategori
Tahun 2016 - 2019

Kategori	Tahun			
	2016	2017	2018	2019
Amat Baik	-	-	-	-
Baik	43	41	38	36
Cukup	-	-	-	-
Kurang	-	-	-	-
Buruk	-	-	-	-
Jumlah	43	41	38	36

Sumber : UPT Labkes Prov. Kalbar, 2020

Dari data Tabel 1.7 diketahui bahwa nilai prestasi kerja pegawai tiap tahun stabil dan termasuk pada kategori Baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Tata Usaha di UPT Laboratorium Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat, diketahui bahwa masalah yang terjadi di UPT Laboratorium Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat yaitu masih kurangnya sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk mendukung pelayanan, misalnya kurangnya tenaga analis di unit Kimia Klinik dan Urinalisa, dan kurangnya staf tata usaha dikarenakan ada yang sudah memasuki masa pensiun. Selain itu dalam hal kedisiplinan kerja, masih ada yang datang ke kantor tidak tepat waktu, maka Kepala UPT Labkes Provinsi Kalimantan Barat memberikan sanksi teguran lisan terhadap pegawai.

Berdasarkan data-data di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, dan Komitmen Normatif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai UPT Laboratorium Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat”.

B. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai UPT Laboratorium Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka penulis membatasi masalah penelitian pada hal-hal sebagai berikut :

1. Komitmen afektif, dibatasi pada hal-hal sebagai berikut :
 - a. Kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi.
 - b. Loyalitas terhadap organisasi.
 - c. Kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi.
2. Komitmen berkelanjutan, dibatasi pada hal-hal sebagai berikut :
 - a. Memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi.
 - b. Memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi.
3. Komitmen normatif, dibatasi pada hal-hal sebagai berikut :
 - a. Kemauan bekerja untuk memajukan organisasi.
 - b. Tanggung jawab memajukan organisasi.
4. Kepuasan kerja, dibatasi pada hal-hal sebagai berikut :
 - a. Upah
 - b. Pekerjaan
 - c. Kesempatan promosi
 - d. Penyelia
 - e. Rekan Sekerja

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif terhadap

kepuasan kerja pegawai UPT Laboratorium Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya yang menyangkut komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif, dan kepuasan kerja.

2. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau bahan masukan tambahan bagi instansi dalam menyikapi masalah pegawai yang berkaitan dengan komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif, dan kepuasan kerja.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian atau referensi bagi peneliti selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

F. Kerangka Pemikiran

Dalam aktivitas organisasi, faktor sumber daya manusia selalu memegang peranan yang terpenting. Organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada karyawan yang selalu berperan aktif secara langsung maupun tidak langsung terhadap proses pencapaian tujuan tersebut.

Menurut Priansa (2016:239) : “Komitmen afektif didefinisikan sebagai keinginan pegawai untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, dengan pertimbangan bahwa jika ia keluar, maka ia akan menghadapi resiko kerugian”.

Menurut Priansa (2016:241) : “Komitmen normatif merupakan komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri pegawai, berisikan keyakinan pegawai akan tanggung jawabnya terhadap organisasi”. Menurut Priansa (2016:242) : “Komitmen berkelanjutan merupakan komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain, komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila akan menetap pada suatu organisasi”.

Dimensi komitmen organisasi dengan mendasarkan pada teori Meyer dan Allen (2001) dalam Busro (2018:86), sebagai berikut :

1. Komitmen afektif, meliputi :
 - a. Kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi.
 - b. Loyalitas terhadap organisasi.
 - c. Kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi.
2. Komitmen berkelanjutan, meliputi :
 - a. Memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi.
 - b. Memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi.
3. Komitmen normatif, meliputi :
 - a. Kemauan bekerja untuk memajukan organisasi.
 - b. Tanggung jawab memajukan organisasi.

Menurut Edison, dkk (2016:213) : “Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi”. Dimensi kepuasan kerja menurut Gibson, dkk (1993) dalam Edison, dkk (2016:216) yaitu :

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.

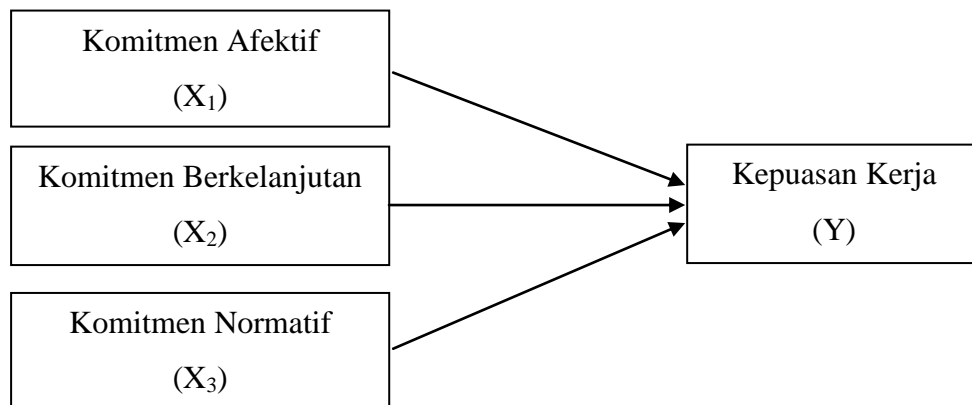
Berdasarkan penelitian Nydia (2012:27) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Lapangan SPBU Coco Pertamina MT Haryono, menyatakan bahwa :

1. Komitmen organisasional yang terdiri dari komitmen afektif, berkelanjutan, dan normatif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan lapangan SPBU Coco Pertamina MT Haryono.
2. Secara parsial komitmen afektif, komitmen berkelanjutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan komitmen normatif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan lapangan SPBU Coco Pertamina MT Haryono.
3. Komitmen berkelanjutan yang merupakan salah satu jenis dari variabel komitmen organisasional memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan lapangan SPBU Coco Pertamina MT Haryono.

Berdasarkan penelitian Tahir, dkk (2017) dengan judul Implementasi Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makasar diketahui bahwa komitmen afektif berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makasar, sedangkan komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makasar.

Berdasarkan penjelasan di atas, disusunlah gambar kerangka pemikiran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini yaitu penelitian asosiatif, di mana 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 berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala dalam penelitian”.

2. Teknik Pengumpulan Data

a. Data Primer

Menurut Siregar (2017:37) : “Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan”. Adapun data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara :

1) Wawancara

Menurut Siregar (2017:40) : “Wawancara adalah proses memperoleh keterangan/data untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara pewawancara dan responden dengan menggunakan alat yang dinamakan panduan wawancara”. Adapun yang diwawancara adalah Kepala Sub Bagian Tata Usaha UPT Laboratorium Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat.

2) Kuesioner

Menurut Siregar (2017:44) : “Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi, yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau sistem yang sudah ada”. Dalam penelitian ini yang dijadikan responden adalah pegawai UPT Laboratorium Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat.

b. Data Sekunder

Menurut Siregar (2017:37) : “Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya”. Adapun data sekunder dalam penelitian ini yaitu dokumen-dokumen yang berkaitan dengan data UPT Laboratorium Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Riadi (2016:33) : “Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin dapat dihitung ataupun diukur, baik secara kuantitatif maupun kualitatif terhadap karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil UPT Laboratorium Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat pada Tahun 2020 sebanyak 35 orang.

b. Sampel

Menurut Riadi (2016:34) : “Sampel adalah sebagian anggota atau elemen dari populasi yang mewakili karakteristik populasi tersebut”. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini yaitu sampling jenuh, di mana menurut Sugiyono (2017:85) : “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Dalam penelitian ini sampel yang diambil yaitu seluruh pegawai negeri sipil UPT Laboratorium Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat pada Tahun 2020 sebanyak 35 orang.

4. Variabel Penelitian

Menurut Riadi (2016:52) : “Jika diterapkan dalam penelitian, maka variabel dapat didefinisikan sebagai karakteristik atau atribut dari individu atau organisasi yang apabila diamati atau diukur hasilnya selalu beragam

atau bervariasi antara orang-orang atau organisasi yang diteliti”. Adapun variabel penelitian dalam penelitian ini yaitu :

a. Variabel Bebas

Menurut Riadi (2016:52) : “Variabel bebas adalah sebab yang dipandang sebagai penyebab kemunculan variabel terikat”. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Komitmen Afektif (X_1), Komitmen Berkelanjutan (X_2), dan Komitmen Normatif (X_3).

b. Variabel Terikat

Menurut Riadi (2016:52) : “Variabel terikat adalah variabel yang dipandang atau diduga sebagai akibat”. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kepuasan Kerja (Y).

5. Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini, skala pengukuran digunakan untuk mengukur pendapat responden mengenai pertanyaan yang tertuang di kuesioner. Skala pengukuran dalam penelitian ini yaitu menggunakan skala Likert, di mana menurut Siregar (2017:50) : “Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu”. Jawaban setiap item instrumen dalam penelitian ini menggunakan skala Likert yang berupa kata-kata sebagai berikut :

- | | |
|-----------------------|-----|
| a. Sangat Setuju (SS) | = 5 |
| b. Setuju (S) | = 4 |
| c. Kurang Setuju (KS) | = 3 |

d. Tidak Setuju (TS) = 2

e. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

6. Teknik Analisis Data

a. Uji Instrumen

Menurut Siregar (2017:75) : “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”. Uji instrumen dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas.

1) Uji Validitas

Menurut Riduwan, dkk (2011:194) : “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi dan sebaliknya bila tingkat validitasnya rendah maka instrumen tersebut kurang valid”.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi *Product Moment*. Selanjutnya nilai korelasi *Product Moment* yang diperoleh akan dibandingkan dengan nilai korelasi tabel (r tabel) dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05.

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

- a) Koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3.
- b) Koefisien korelasi *product moment* > r -tabel.

c) Nilai $\text{sig} \leq \alpha$.

2) Uji Reliabilitas

Menurut Riduwan, dkk (2011:194) : "Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah dianggap baik". Uji reliabilitas instrumen pada penelitian ini dengan reliabilitas *Alpha Cronbach*, oleh karena nilai jawaban diberi skor berskala. Untuk menghitung reliabilitas dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS dan dinyatakan reliabel jika nilai $\alpha \geq 0,60$.

b. Uji Asumsi Dasar

Menurut Siregar (2017:153) : "Uji asumsi dasar digunakan untuk mengetahui pola dan varian serta kelinieritasan dari suatu populasi (data)". Uji asumsi dasar dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji lineritas, dan uji multikolinearitas.

1) Uji Normalitas Data

Menurut Siregar (2017:153) : "Tujuan dilakukan uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak". Uji normalitas data dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*, dengan kaidah keputusan apabila hasil *Asymp.Sig.(2-tailed)* $\geq 0,05$ maka data tersebut dinyatakan berdistribusi normal.

2) Uji Linieritas

Menurut Siregar (2017:178) : “Tujuan dilakukan uji linieritas adalah untuk mengetahui apakah antara variabel tak bebas (Y) dan variabel bebas (X) mempunyai hubungan linier. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam penerapan metode regresi linier”.

Adapun kriteria pengujian menurut Siregar (2017:179) yaitu :

a) Membuat hipotesis dalam uraian kalimat :

(1) Variabel Komitmen Afektif (X_1) dengan Kepuasan Kerja (Y)

Ho : Variabel Komitmen Afektif (X_1) dengan Variabel Kepuasan Kerja (Y) tidak berpola linear.

Ha : Variabel Komitmen Afektif (X_1) dengan Variabel Kepuasan Kerja (Y) berpola linear.

(2) Variabel Komitmen Berkelanjutan (X_2) dengan Kepuasan Kerja (Y)

Ho : Variabel Komitmen Berkelanjutan (X_2) dengan Variabel Kepuasan Kerja (Y) tidak berpola linear.

Ha : Variabel Komitmen Berkelanjutan (X_2) dengan Variabel Kepuasan Kerja (Y) berpola linear.

(3) Variabel Komitmen Normatif (X_3) dengan Kepuasan Kerja (Y)

Ho : Variabel Komitmen Normatif (X_3) dengan Variabel Kepuasan Kerja (Y) tidak berpola linear.

Ha : Variabel Komitmen Normatif (X_3) dengan Variabel Kepuasan Kerja (Y) berpola linear.

b) Kriteria pengujian signifikansi :

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

Jika : $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak

3) Uji Multikolinearitas

Menurut Riadi (2016:194) : “Multikolinearitas adalah terjadinya hubungan linear antara variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda”. Salah satu cara pengujian multikolinearitas yang umum digunakan adalah pengujian *Variance Inflation Factor (VIF)* dengan langkah-langkah sebagai berikut :

a) Hitung nilai koefisien determinasi antarvariabel bebas (R^2).

b) Hitung nilai *tolerance* (Tol) dengan rumus $(1-R^2)$.

c) Hitung nilai VIF dengan rumus $1/TOL$.

d) Jika $VIF < 10$, maka tidak terjadi multikolinier.

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Siregar (2017:405) : “Regresi berganda merupakan alat yang dapat digunakan untuk melakukan prediksi permintaan di masa yang akan datang, berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel tak bebas (*dependent*)”.

Rumus Regresi Linier Berganda yaitu :

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

Sumber : Siregar (2017:405)

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

X₁ = Komitmen Afektif

X₂ = Komitmen Normatif

X₃ = Komitmen Berkelanjutan

a, b₁, b₂ serta b₃ = konstanta

d. Analisis Koefisien Korelasi (R)

Menurut Siregar (2017:337) : “Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga dapat menentukan arah hubungan dari kedua variabel”. Dalam penelitian ini koefisien korelasi yang digunakan yaitu korelasi berganda, di mana 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 X₁ dan X₂ terhadap variabel Y”. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mengukur korelasi adalah *Korelasi Pearson Product Moment*.

Adapun tingkat korelasi dan kekuatan hubungan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.8
Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

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

Sumber : Siregar (2017:337)

e. Analisis 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 atau lebih variabel X (bebas) terhadap variabel Y (terikat)”. Dalam penelitian ini koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel komitmen afektif (X_1), komitmen berkelanjutan (X_2), dan komitmen normatif (X_3) terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

f. Uji Pengaruh Simultan (Uji-F)

Uji-F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis Uji-F adalah sebagai berikut :

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, dan Komitmen Normatif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai UPT Laboratorium Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat.

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, dan Komitmen

Normatif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai UPT Laboratorium Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat.

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- 1) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2) Apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

g. Uji Pengaruh Parsial (Uji-t)

Uji-t yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial atau individual terhadap variabel terikat. Adapun langkah-langkah Uji-t adalah sebagai berikut :

1) Merumuskan Hipotesis

- a) Untuk menguji pengaruh Komitmen Afektif secara parsial terhadap Kepuasan Kerja.

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara Komitmen Afektif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai UPT Laboratorium Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat.

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Komitmen Afektif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai UPT Laboratorium Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat.

- b) Untuk menguji pengaruh Komitmen Berkelanjutan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja.

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara Komitmen Berkelanjutan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai UPT Laboratorium Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat.

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara
Komitmen Berkelanjutan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai
UPT Laboratorium Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat.

c) Untuk menguji pengaruh Komitmen Normatif secara parsial
terhadap Kepuasan Kerja.

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara
Komitmen Normatif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai
UPT Laboratorium Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat.

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara
Komitmen Normatif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai
UPT Laboratorium Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat.

- 2) Menentukan taraf signifikan (α).
- 3) Menghitung t hitung dan t tabel.
- 4) Membandingkan t hitung dan t tabel.
- 5) Mengambil keputusan.

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- 1) Apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- 2) Apabila $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

5. Hasil uji - F menunjukkan bahwa $F_{hitung} (56,701) > F_{tabel} (2,91)$, yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, dan Komitmen Normatif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai UPT Laboratorium Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat.
6. Hasil uji – t menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Komitmen Berkelanjutan dan Komitmen Normatif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai UPT Laboratorium Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat, dan tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara Komitmen Afektif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai UPT Laboratorium Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat.

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas, maka saran yang diajukan oleh peneliti yaitu :

1. Dari hasil jawaban responden pada variabel komitmen afektif, bahwa pegawai rata-rata masih belum merasa terikat secara emosional terhadap instansi. Untuk mengatasi hal ini baiknya pihak instansi memperhatikan masalah hubungan dan komunikasi antar pegawai agar selalu terjalin hubungan yang baik antar pegawai serta meningkatkan rasa keterikatan secara emosional terhadap instansinya. Selain itu pihak instansi sebaiknya melakukan pelatihan berkala yang berhubungan dengan pekerjaan mereka masing-masing guna membantu pegawai dalam hal pengembangan diri.

2. Dari hasil jawaban responden pada variabel komitmen normatif, bahwa rata-rata pegawai belum sepenuhnya merasa bekerja secara bersungguh-sungguh demi instansi. Baiknya pihak instansi berupaya melakukan peningkatan partisipasi pegawai dalam pengambilan keputusan, pengembangan sistem kompensasi yang adil, dan meningkatkan kejelasan peran pegawai dalam organisasi.
3. Dari hasil jawaban responden pada variabel kepuasan kerja, pegawai belum sepenuhnya merasa puas terhadap sistem promosi di instansi. Untuk mengatasi hal ini baiknya instansi memperhatikan sistem promosi yang ada agar dilakukan secara transparan dengan mempertimbangkan beberapa kualifikasi teknis atau pendidikan, hasil penilaian kinerja, dan prestasi yang pernah diraih oleh pegawai tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group, Jakarta.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Masram, dan Mu'ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Zifatama Publiser, Sidoarjo.
- Nydia, Yetta Tri. 2012. *Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Lapangan SPBU COCO Pertamina MT Haryono*. Skripsi. FISIP. Program Sarjana Ekstensi. Depok.
- Priansa, Donni Juni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Riadi, Edi. 2016. *Statistika Penelitian (Analisis Manual dan IBM SPSS)*. CV. Andi Offset, Yogyakarta.
- Riduwan, Adun Rusyana, Enas. 2011. *Cara Mudah Belajar SPSS Versi 17.0 dan Aplikasi Statistik Penelitian*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Siregar, Syofian. 2017. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Tahir, Indriyani, Herman Sjahrudin, dan Heslina. 2017. Implementasi Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*. Issue 3, 90 - 104.
- Umar, Husein. 1997. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers, Depok.

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KOMITMEN AFEKTIF, KOMITMEN BERKELANJUTAN, DAN KOMITMEN NORMATIF TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI UPT. LABORATORIUM KESEHATAN PROVINSI KALIMANTAN BARAT

Identitas Peneliti

Nama : SOLIKIN
N P M : 161310023
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas : Muhammadiyah Pontianak

Petunjuk pengisian kuesioner

1. Mohon diberi tanda checklist (✓) pada kolom jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling sesuai, dengan alternatif jawaban sebagai berikut:
 - a. STS = Sangat Tidak Setuju
 - b. TS = Tidak Setuju
 - c. KS = Kurang Setuju
 - d. S = Setuju
 - e. SS = Sangat Setuju
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan 1 (satu) jawaban saja.
3. Terima kasih atas partisipasi anda.

Identitas Responden

Nama :
Jenis Kelamin :
Umur :
Pendidikan Terakhir :
Masa Kerja :
Bagian / Unit Kerja :
Golongan / Ruang :
Penghasilan per bulan :
Status Perkawinan :
Jumlah Tanggungan :
No. Tlp :

DAFTAR PERTANYAAN

No.	Variabel	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
Komitmen Afektif (X₁)						
Kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi						
1.	Nilai-nilai yang berlaku di Instansi ini sangat cocok dengan saya.					
2.	Saya merasa menjadi bagian dari keluarga dalam instansi ini.					
3.	Saya merasa terikat secara emosional pada instansi ini.					
4.	Instansi ini memiliki arti yang sangat besar bagi saya.					
Loyalitas terhadap organisasi						
5.	Saya akan sangat bahagia menghabiskan karir saya di instansi ini.					
6.	Saya senang membicarakan tempat kerja saya pada orang lain.					
Kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi						
7.	Saya benar-benar merasakan seakan-akan permasalahan instansi adalah juga permasalahan saya sendiri.					
8.	Saya mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap instansi ini.					
Komitmen Berkelanjutan (X₂)						
Memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi						
1.	Akan sangat berat bagi saya untuk meninggalkan instansi ini sekarang, sekalipun saya menginginkannya.					
2.	Saat ini tetap bekerja di instansi ini merupakan kebutuhan sekaligus keinginan saya.					
3.	Salah satu alasan utama saya melanjutkan bekerja untuk instansi ini adalah bahwa meninggalkan instansi ini akan membutuhkan pengorbanan pribadi yang besar.					
Memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi						
4.	Saya khawatir terhadap apa yang mungkin terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan saya tanpa memiliki pekerjaan lain yang serupa.					
5.	Banyak hal dalam kehidupan akan terganggu jika saya memutuskan ingin meninggalkan instansi ini sekarang.					
6.	Akan terlalu merugikan saya untuk meninggalkan instansi saat ini.					
7.	Saya merasa bahwa saya memiliki sedikit pilihan bila ingin meninggalkan instansi ini.					

8.	Salah satu akibat serius meninggalkan instansi ini adalah langkanya peluang alternatif yang ada.					
Komitmen Normatif (X₃)						
Kemauan bekerja untuk memajukan organisasi						
1.	Saya tidak pernah berpikir untuk berhenti menjadi pegawai negeri sipil					
2.	Tetap bekerja di Instansi ini merupakan kewajiban moral bagi saya.					
3.	Saya selalu bekerja dengan sungguh – sungguh demi Instansi ini.					
Tanggung jawab memajukan organisasi						
4.	Saya selalu bekerja dengan penuh tanggung jawab untuk kemajuan instansi ini.					
5.	Saya tidak akan keluar dari Pegawai negeri sipil meskipun diterima bekerja di tempat lain.					
6.	Saya selalu bekerja dengan sungguh-sungguh sebagai bentuk tanggung jawab terhadap instansi ini.					
Kepuasan Kerja (Y)						
Upah						
1.	Gaji atau upah yang diterima sudah layak dan saya merasa puas.					
2.	Selain gaji, saya menerima tunjangan-tunjangan lainnya.					
Pekerjaan						
3.	Pekerjaan yang saya lakukan sangat menarik.					
4.	Pekerjaan yang saya lakukan sangat menyenangkan.					
5.	Saya diberi kesempatan seluas-luasnya untuk belajar, ini sangat menyenangkan.					
6.	Saya diberi tanggung jawab terhadap pekerjaan dan saya merasa puas.					
7.	Saya diberi kepercayaan terhadap pekerjaan dan saya merasa puas.					
Kesempatan Promosi						
8.	Saya puas atas sistem promosi yang ada karena dilakukan secara transparan dan berdasarkan prestasi.					
9.	Saya memiliki peluang yang sama dengan yang lain untuk meraih posisi yang lebih baik.					
Penyelia						
10.	Penyelia menunjukkan perhatian kepada saya.					
11.	Penyelia selalu memberikan nasihat kepada saya.					
12.	Penyelia memuji saya apabila mencapai hasil yang baik.					
13.	Penyelia selalu membantu saya apabila mendapat kesulitan dalam pekerjaan.					
Rekan Sekerja						
14.	Rekan kerja saya cukup cerdas dalam bekerja.					
15.	Rekan kerja saya sangat membantu dalam bekerja.					

16.	Rekan kerja saya sangat menyenangkan.					
17.	Rekan kerja saya sangat bertanggung jawab atas pekerjaannya.					
18.	Rekan kerja saya dapat diteladani.					
19.	Rekan kerja selalu mendorong saya dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik, sehingga saya merasa puas.					

Lampiran II

KARAKTERISTIK RESPONDEN

No.	N a m a	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja	Bagian/Unit Kerja	Golongan/ Ruang	Penghasilan Per Bulan (Rp)	Status Perkawinan	Jumlah Tanggungan	No. Telpon
1	dr. Mira Melliani	P	49	S2	19	Dokter	IVb	5.187.800	Menikah	1	081352068150
2	Daryati	P	51	S2	31	Kepala UPT	IIIId	5.635.300	Menikah	3	081257840993
3	Dr. Supardi	L	57	S1	40	Kepala TU	IIIId	4.702.900	Menikah	3	085211667763
4	Kukuh Heriyoso	L	57	S1	30	Kasi Mikrobiologi	IIIId	5.063.800	Menikah	3	08125716557
5	Bambang Riyadi	L	48	S2	22	Staf Kesmas	IIIId	5.008.300	Menikah	3	081649250060
6	Heriawati	P	57	SMA	37	Staf Kesmas	IIIId	4.925.700	Menikah	1	-
7	Sulastri	P	54	D3	32	Staf Kesmas	IIIId	4.663.300	Menikah	1	081522563358
8	Sukryani	P	53	SMA	32	Klinik	IIIId	4.538.000	Menikah	1	081258092880
9	Sri Wuriyanti	P	48	S1	26	Kesmas	IIIId	4.909.300	Menikah	3	081528793620
10	Nuniek Sismiady	P	44	S1	18	Staf Kasi Klinik	IIIId	4.660.800	Menikah	3	081250220079
11	Yulianti LS	P	44	D3	23	Hematologi	IIIId	4.783.100	Menikah	3	085332907288
12	Asna	P	50	S1	29	Administrasi	IIIId	4.104.700	Menikah	1	081253449973
13	Barjaniewarti	P	45	S1	25	Kasi Kesmas	IIIc	4.781.200	Menikah	1	081345757431
14	Hadi Siswoyo	L	43	SMA	15	Tata Usaha	IIIc	3.688.400	Menikah	2	081345233881
15	Nesa Lisiana	P	36	S1	11	Mikrobiologi	IIIb	3.132.100	Menikah	1	085650878008
16	Dwi Fitri Handoko	L	35	S1	11	Mikrobiologi	IIIb	3.737.200	Menikah	2	085248469767
17	Syahid Mawardi	L	35	S1	11	Kesmas	IIIb	3.481.500	Menikah	2	082353339108
18	Ropiah	P	45	S1	20	Mikro Kesmas	IIIb	4.010.300	Menikah	3	085822157995
19	Uray Sarfini	L	42	D3	15	Mikro Kesmas	IIIb	4.010.300	Menikah	3	08125734541
20	Diana Novita	P	45	D3	20	Mikrobiologi	IIIb	3.367.500	Menikah	2	081352626288
21	Elisabet Dwi Sulastri	P	34	S1	10	Staf TU	IIIb	3.702.500	Menikah	2	085750012544
22	A. Rahman	L	57	SMA	37	Tata Usaha	IIIb	4.893.800	Menikah	3	-
23	Peronika Sianturi	P	34	D3	12	UPT Labkes	IIIb	3.825.300	Menikah	3	08125728700

24	Umi Salamah	P	40	D3	12	Staf Keuangan	IIIa	2.985.100	Menikah	2	081257072227
25	Uray Gina Puspita	P	34	D3	19	Staf TU	IIIa	2.903.900	Menikah	2	082149630181
26	Nurul Azmi Hadad	P	37	D3	7	Klinik	IId	2.941.900	Menikah	2	771492
27	Eka Lestari	P	32	D3	5	Sampling	IId	2.628.000	Menikah	1	085797191979
28	Yunita Dwi Fitriani	P	29	D3	5	Serologi	IId	3.051.600	Menikah	2	085252405391
29	Trisepto Nurwanda	L	28	D4	5	Yanlab Kesmas	IId	2.628.000	Menikah	1	085252310509
30	A. Wahab	L	46	SMA	12	Staf TU	IId	3.619.500	Menikah	3	081345699924
31	Solikin	L	38	SMA	10	Staf TU	IId	3.339.100	Menikah	3	081345203779
32	Aulia Wulandari	P	23	D3	2	Staf Klinik	IId	1.921.400	Belum Menikah	0	0895388828413
33	Andi Rahman	L	56	SD	36	Staf TU	IId	3.492.000	Menikah	3	-
34	Ja'far	L	53	SMP	34	Staf TU	IId	3.651.800	Menikah	3	-
35	Hendra Dwi Prastyo	L	30	D3	6	Hematologi	IId	2.406.700	Menikah	2	085750769893

Lampiran III

TABULASI KUESIONER

Responden	X1									X2									X3						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Σ	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Σ	P1	P2	P3	P4	P5	P6	Σ
1	5	5	4	5	5	5	4	4	4,6	5	4	5	4	4	5	4	5	4,5	5	5	5	5	5	5	5,0
2	5	5	4	5	5	5	4	4	4,6	4	4	4	4	4	5	4	4	4,1	5	5	5	5	5	5	5,0
3	5	5	4	5	5	5	4	4	4,6	4	5	4	4	4	5	4	4	4,3	5	5	5	5	5	5	5,0
4	5	5	4	5	5	5	4	4	4,6	5	5	4	4	4	5	4	4	4,4	5	5	5	5	5	5	5,0
5	4	5	4	5	4	5	4	4	4,4	5	5	4	4	4	5	4	4	4,4	5	5	5	5	5	5	5,0
6	3	5	5	4	4	2	4	3	3,8	4	4	3	3	4	3	4	3	3,5	5	4	5	4	4	4	4,3
7	3	4	4	3	3	3	1	2	2,9	3	3	2	2	2	2	2	1	2,1	4	4	3	4	4	4	3,8
8	1	2	2	3	4	2	2	2	2,3	2	3	2	1	1	1	2	1	1,6	4	4	4	5	5	4	4,3
9	2	3	2	3	3	4	1	3	2,6	2	4	2	2	1	1	1	2	1,9	5	4	3	5	4	5	4,3
10	4	5	2	5	5	5	4	4	4,3	4	5	5	3	4	4	4	4	4,1	5	5	5	5	4	4	4,7
11	4	4	2	4	4	2	4	4	3,5	4	4	4	4	2	3	4	3	3,5	5	5	5	4	5	4	4,7
12	3	5	5	4	4	1	5	4	3,9	4	4	3	3	3	3	4	3	3,4	5	4	5	5	4	5	4,7
13	3	4	3	4	3	4	4	5	3,8	4	4	4	2	5	5	4	5	4,1	5	4	4	5	5	5	4,7
14	4	3	3	5	5	4	4	4	4,0	1	4	3	2	2	1	3	3	2,4	5	4	4	4	5	4	4,3
15	3	4	3	4	3	4	4	5	3,8	4	4	4	5	5	5	4	5	4,5	5	4	4	5	5	5	4,7
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	3	3	3	3	3	3,4	4	4	4	4	4	4	4,0
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	2	2	2	4	4	3,3	2	4	2	2	2	4	2,7
18	3	4	4	4	4	4	4	4	3,9	4	4	4	2	2	2	4	2	3,0	4	2	5	5	4	4	4,0
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4	5	5	4,3	5	5	5	5	5	5	5,0
20	4	4	3	5	4	4	5	5	4,3	5	5	4	4	5	5	4	5	4,6	5	5	5	5	5	5	5,0
21	5	5	3	5	5	5	5	5	4,8	5	5	5	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	5	5	5,0
22	4	4	4	5	4	4	4	4	4,1	4	4	3	4	4	3	4	4	3,8	5	5	5	5	5	5	5,0
23	4	4	4	5	4	4	4	4	4,1	4	4	3	4	4	3	4	4	3,8	5	5	5	5	5	5	5,0

24	4	5	4	5	5	4	4	5	4,5	5	4	2	4	3	3	3	4	3,5	5	5	5	5	4	5	4,8
25	2	4	4	4	4	4	4	4	3,8	4	4	4	4	3	3	3	4	3,6	4	4	4	4	4	4	4,0
26	4	4	4	5	4	4	4	4	4,1	4	4	4	4	3	3	4	2	3,5	5	4	4	4	5	5	4,5
27	4	4	3	5	5	4	4	5	4,3	4	4	5	4	5	5	4	5	4,5	5	5	5	5	5	5	5,0
28	4	5	4	4	3	3	3	4	3,8	3	3	4	4	3	3	4	3	3,4	4	4	4	5	4	4	4,2
29	4	5	4	4	4	3	3	4	3,9	4	4	3	3	3	3	3	3	3,3	5	4	4	4	4	4	4,2
30	3	4	4	4	3	3	3	3	3,4	4	3	3	4	4	4	3	4	3,6	4	5	4	4	5	4	4,3
31	4	4	4	4	5	5	4	5	4,4	5	5	5	4	4	4	4	5	4,5	5	5	4	5	5	5	4,8
32	4	5	4	5	5	5	4	4	4,5	5	5	4	4	4	4	4	4	4,3	5	5	5	4	5	5	4,8
33	4	4	5	4	4	4	5	5	4,4	5	4	4	5	5	4	4	4	4,4	5	4	4	4	4	5	4,3
34	4	4	4	5	4	5	4	5	4,4	5	4	4	4	4	5	4	4	4,3	4	5	4	4	4	5	4,3
35	5	4	2	4	3	2	4	4	3,5	4	4	4	3	3	3	4	3	3,5	5	5	5	4	4	4	4,5

Responden	Y																			Σ
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	
1	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4,6
2	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4,5
3	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4,5
4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4,5
5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4,5
6	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3,6
7	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2,7
8	1	4	3	4	4	2	2	1	4	2	3	4	3	3	3	4	3	2	2	2,8
9	2	4	4	4	4	4	4	1	5	3	3	4	4	2	3	4	3	2	5	3,4
10	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,1
11	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,3
12	3	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3,6
13	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4,3

14	3	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3,5
15	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4,3
16	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,8
17	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2,9
18	2	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	3,2
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4,9
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,0
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,0
22	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3,8
23	4	5	5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3,8
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4,3
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,0
26	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,9
27	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4,9
28	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	4	4,0
29	3	5	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3,5
30	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	5	4	5	4	4	5	3,8
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4,9
32	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4,6
33	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4,4
34	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4,4
35	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4,4

Lampiran IV : Hasil Validitas Variabel Komitmen Afektif (X₁)

CORRELATIONS
/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 Total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		Correlations								
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Total
P1	Pearson Correlation	1	.602**	.154	.699**	.491**	.452**	.516**	.484**	.792**
	Sig. (2-tailed)		.000	.376	.000	.003	.006	.001	.003	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P2	Pearson Correlation	.602**	1	.465**	.498**	.349*	.249	.410*	.301	.680**
	Sig. (2-tailed)	.000		.005	.002	.040	.150	.014	.079	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P3	Pearson Correlation	.154	.465**	1	.153	.121	.070	.287	.079	.417*
	Sig. (2-tailed)	.376	.005		.381	.490	.688	.095	.650	.013
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P4	Pearson Correlation	.699**	.498**	.153	1	.667**	.595**	.637**	.551**	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.381		.000	.000	.000	.001	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35

P5	Pearson Correlation	.491**	.349*	.121	.667**	1	.524**	.445**	.309	.693**
	Sig. (2-tailed)	.003	.040	.490	.000		.001	.007	.071	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P6	Pearson Correlation	.452**	.249	.070	.595**	.524**	1	.215	.445**	.663**
	Sig. (2-tailed)	.006	.150	.688	.000	.001		.214	.007	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P7	Pearson Correlation	.516**	.410*	.287	.637**	.445**	.215	1	.743**	.757**
	Sig. (2-tailed)	.001	.014	.095	.000	.007	.214		.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P8	Pearson Correlation	.484**	.301	.079	.551**	.309	.445**	.743**	1	.708**
	Sig. (2-tailed)	.003	.079	.650	.001	.071	.007	.000		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Total	Pearson Correlation	.792**	.680**	.417*	.854**	.693**	.663**	.757**	.708**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.013	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

Lampiran V : Hasil Validitas Variabel Komitmen Berkelanjutan (X₂)

CORRELATIONS
/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 Total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		Correlations								
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Total
P1	Pearson Correlation	1	.541**	.529**	.666**	.668**	.740**	.613**	.613**	.817**
	Sig. (2-tailed)		.001	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P2	Pearson Correlation	.541**	1	.537**	.363*	.453**	.511**	.460**	.517**	.628**
	Sig. (2-tailed)	.001		.001	.032	.006	.002	.005	.001	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P3	Pearson Correlation	.529**	.537**	1	.483**	.575**	.659**	.724**	.634**	.769**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001		.003	.000	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P4	Pearson Correlation	.666**	.363*	.483**	1	.715**	.704**	.578**	.643**	.800**
	Sig. (2-tailed)	.000	.032	.003		.000	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35

P5	Pearson Correlation	.668**	.453**	.575**	.715**	1	.885**	.670**	.823**	.906**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P6	Pearson Correlation	.740**	.511**	.659**	.704**	.885**	1	.640**	.784**	.923**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P7	Pearson Correlation	.613**	.460**	.724**	.578**	.670**	.640**	1	.640**	.800**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P8	Pearson Correlation	.613**	.517**	.634**	.643**	.823**	.784**	.640**	1	.877**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Total	Pearson Correlation	.817**	.628**	.769**	.800**	.906**	.923**	.800**	.877**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

Lampiran VI : Hasil Validitas Variabel Komitmen Normatif (X₃)

CORRELATIONS
/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 Total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		Correlations						
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	Total
P1	Pearson Correlation	1	.378*	.676**	.636**	.683**	.525**	.855**
	Sig. (2-tailed)		.025	.000	.000	.000	.001	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
P2	Pearson Correlation	.378*	1	.406*	.188	.424*	.431**	.619**
	Sig. (2-tailed)	.025		.016	.279	.011	.010	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
P3	Pearson Correlation	.676**	.406*	1	.597**	.561**	.320	.802**
	Sig. (2-tailed)	.000	.016		.000	.000	.061	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
P4	Pearson Correlation	.636**	.188	.597**	1	.627**	.504**	.780**
	Sig. (2-tailed)	.000	.279	.000		.000	.002	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35

P5	Pearson Correlation	.683**	.424*	.561**	.627**	1	.467**	.828**
	Sig. (2-tailed)	.000	.011	.000	.000		.005	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
P6	Pearson Correlation	.525**	.431**	.320	.504**	.467**	1	.678**
	Sig. (2-tailed)	.001	.010	.061	.002	.005		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
Total	Pearson Correlation	.855**	.619**	.802**	.780**	.828**	.678**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35

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

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

Lampiran VII : Hasil Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

CORRELATIONS

/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14 P15 P16 P17 P18 P19 Total

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
P1	Pearson Correlation	1	.466**	.654**	.582**	.408*	.736**	.766**	.830**	.576**	.614**
	Sig. (2-tailed)		.005	.000	.000	.015	.000	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P2	Pearson Correlation	.466**	1	.313	.156	.388*	.438**	.371*	.469**	.441**	.454**
	Sig. (2-tailed)	.005		.067	.372	.021	.008	.028	.005	.008	.006
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P3	Pearson Correlation	.654**	.313	1	.730**	.341*	.602**	.627**	.669**	.581**	.636**
	Sig. (2-tailed)	.000	.067		.000	.045	.000	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P4	Pearson Correlation	.582**	.156	.730**	1	.473**	.502**	.608**	.591**	.662**	.510**
	Sig. (2-tailed)	.000	.372	.000		.004	.002	.000	.000	.000	.002
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P5	Pearson Correlation	.408*	.388*	.341*	.473**	1	.494**	.263	.534**	.300	.423*
	Sig. (2-tailed)	.015	.021	.045	.004		.003	.126	.001	.080	.011
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

P6	Pearson Correlation	.736**	.438**	.602**	.502**	.494**	1	.871**	.744**	.575**	.650**
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.000	.002	.003		.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P7	Pearson Correlation	.766**	.371*	.627**	.608**	.263	.871**	1	.718**	.638**	.581**
	Sig. (2-tailed)	.000	.028	.000	.000	.126	.000		.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P8	Pearson Correlation	.830**	.469**	.669**	.591**	.534**	.744**	.718**	1	.556**	.779**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.001	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P9	Pearson Correlation	.576**	.441**	.581**	.662**	.300	.575**	.638**	.556**	1	.596**
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.000	.000	.080	.000	.000	.001	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P10	Pearson Correlation	.614**	.454**	.636**	.510**	.423*	.650**	.581**	.779**	.596**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.000	.002	.011	.000	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P11	Pearson Correlation	.577**	.491**	.538**	.545**	.448**	.578**	.512**	.729**	.661**	.937**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.001	.001	.007	.000	.002	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P12	Pearson Correlation	.508**	.441**	.473**	.484**	.394*	.667**	.583**	.617**	.810**	.791**
	Sig. (2-tailed)	.002	.008	.004	.003	.019	.000	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

P13	Pearson Correlation	.423*	.097	.500**	.601**	.279	.353*	.410*	.521**	.594**	.748**
	Sig. (2-tailed)	.011	.579	.002	.000	.104	.038	.014	.001	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P14	Pearson Correlation	.516**	.109	.481**	.483**	.254	.434**	.560**	.638**	.311	.614**
	Sig. (2-tailed)	.001	.534	.003	.003	.141	.009	.000	.000	.069	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P15	Pearson Correlation	.603**	.111	.559**	.503**	.279	.504**	.613**	.686**	.440**	.709**
	Sig. (2-tailed)	.000	.525	.000	.002	.104	.002	.000	.000	.008	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P16	Pearson Correlation	.454**	.216	.418*	.527**	.383*	.471**	.613**	.513**	.453**	.571**
	Sig. (2-tailed)	.006	.212	.012	.001	.023	.004	.000	.002	.006	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P17	Pearson Correlation	.654**	.248	.483**	.543**	.361*	.601**	.728**	.714**	.571**	.575**
	Sig. (2-tailed)	.000	.151	.003	.001	.033	.000	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P18	Pearson Correlation	.478**	.256	.372*	.299	.403*	.444**	.445**	.653**	.180	.634**
	Sig. (2-tailed)	.004	.138	.028	.081	.016	.008	.007	.000	.300	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P19	Pearson Correlation	.629**	.421*	.475**	.421*	.314	.671**	.730**	.621**	.665**	.607**
	Sig. (2-tailed)	.000	.012	.004	.012	.066	.000	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

Total	Pearson Correlation	.803**	.468**	.712**	.692**	.513**	.790**	.817**	.877**	.732**	.859**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

		P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	Total
P1	Pearson Correlation	.577**	.508**	.423*	.516**	.603**	.454**	.654**	.478**	.629**	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.011	.001	.000	.006	.000	.004	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P2	Pearson Correlation	.491**	.441**	.097	.109	.111	.216	.248	.256	.421*	.468**
	Sig. (2-tailed)	.003	.008	.579	.534	.525	.212	.151	.138	.012	.005
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P3	Pearson Correlation	.538**	.473**	.500**	.481**	.559**	.418*	.483**	.372*	.475**	.712**
	Sig. (2-tailed)	.001	.004	.002	.003	.000	.012	.003	.028	.004	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P4	Pearson Correlation	.545**	.484**	.601**	.483**	.503**	.527**	.543**	.299	.421*	.692**
	Sig. (2-tailed)	.001	.003	.000	.003	.002	.001	.001	.081	.012	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P5	Pearson Correlation	.448**	.394*	.279	.254	.279	.383*	.361*	.403*	.314	.513**
	Sig. (2-tailed)	.007	.019	.104	.141	.104	.023	.033	.016	.066	.002
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

P6	Pearson Correlation	.578**	.667**	.353*	.434**	.504**	.471**	.601**	.444**	.671**	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.038	.009	.002	.004	.000	.008	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P7	Pearson Correlation	.512**	.583**	.410*	.560**	.613**	.613**	.728**	.445**	.730**	.817**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.014	.000	.000	.000	.000	.007	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P8	Pearson Correlation	.729**	.617**	.521**	.638**	.686**	.513**	.714**	.653**	.621**	.877**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P9	Pearson Correlation	.661**	.810**	.594**	.311	.440**	.453**	.571**	.180	.665**	.732**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.069	.008	.006	.000	.300	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P10	Pearson Correlation	.937**	.791**	.748**	.614**	.709**	.571**	.575**	.634**	.607**	.859**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P11	Pearson Correlation	1	.839**	.726**	.586**	.662**	.555**	.582**	.616**	.585**	.839**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P12	Pearson Correlation	.839**	1	.624**	.453**	.546**	.542**	.611**	.409*	.640**	.792**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.006	.001	.001	.000	.015	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

P13	Pearson Correlation	.726**	.624**	1	.594**	.653**	.631**	.596**	.498**	.559**	.718**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P14	Pearson Correlation	.586**	.453**	.594**	1	.945**	.852**	.799**	.822**	.597**	.775**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P15	Pearson Correlation	.662**	.546**	.653**	.945**	1	.805**	.805**	.775**	.658**	.832**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P16	Pearson Correlation	.555**	.542**	.631**	.852**	.805**	1	.798**	.704**	.694**	.777**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P17	Pearson Correlation	.582**	.611**	.596**	.799**	.805**	.798**	1	.781**	.763**	.859**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P18	Pearson Correlation	.616**	.409*	.498**	.822**	.775**	.704**	.781**	1	.546**	.723**
	Sig. (2-tailed)	.000	.015	.002	.000	.000	.000	.000		.001	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P19	Pearson Correlation	.585**	.640**	.559**	.597**	.658**	.694**	.763**	.546**	1	.816**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

Total	Pearson Correlation	.839**	.792**	.718**	.775**	.832**	.777**	.859**	.723**	.816**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

Lampiran VIII : Hasil Reliabilitas Variabel Komitmen Afektif (X₁)

RELIABILITY

/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=SCALE.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.837	8

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
31.86	20.479	4.525	8

Lampiran IX : Hasil Reliabilitas Variabel Komitmen Berkelanjutan (X₂)

RELIABILITY

/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=SCALE.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.928	8

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
29.71	40.504	6.364	8

Lampiran X : Hasil Reliabilitas Variabel Komitmen Normatif (X₃)

```
RELIABILITY  
/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=SCALE.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.853	6

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
27.26	8.608	2.934	6

Lampiran XI : Hasil Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

RELIABILITY

/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14 P15 P16 P17 P1 819

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=SCALE.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.959	19

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
77.66	135.938	11.659	19

Lampiran XII : Hasil Uji Normalitas Data

NPAR TESTS

/K-S (NORMAL) =RES_1

/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.51179075
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.067
	Negative	-.113
Kolmogorov-Smirnov Z		.667
Asymp. Sig. (2-tailed)		.765

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran XIII : Hasil Uji Linieritas Antara Variabel Komitmen Afektif (X₁) dan Kepuasan Kerja (Y)

REGRESSION

```
/MISSING LISTWISE  
/STATISTICS R ANOVA  
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)  
/NOORIGIN  
/DEPENDENT Y  
/METHOD=ENTER X1  
/CASEWISE PLOT(ZRESID) OUTLIERS(3) .
```

Regression

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2072.551	1	2072.551	26.828	.000 ^a
	Residual	2549.335	33	77.253		
	Total	4621.886	34			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Afektif

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Lampiran XIV : Hasil Uji Linieritas Antara Variabel Komitmen Berkelanjutan (X₂) dan Kepuasan Kerja (Y)

REGRESSION

```

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X2
/CASEWISE PLOT(ZRESID) OUTLIERS(3) .

```

Regression

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3525.943	1	3525.943	106.170	.000 ^a
	Residual	1095.943	33	33.210		
	Total	4621.886	34			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Berkelanjutan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Lampiran XIV : Hasil Uji Linieritas Antara Variabel Komitmen Normatif (X₃) dan Kepuasan Kerja (Y)

REGRESSION

```

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X3
/CASEWISE PLOT(ZRESID) OUTLIERS(3) .

```

Regression

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2434.286	1	2434.286	36.721	.000 ^a
	Residual	2187.600	33	66.291		
	Total	4621.886	34			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Normatif

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Lampiran XVI : Hasil Uji Multikolinieritas

REGRESSION

```

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2 X3.
  
```

Regression

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Komitmen Afektif	.341	2.929
	Komitmen Berkelanjutan	.293	3.418
	Komitmen Normatif	.691	1.447

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Komitmen Afektif	Komitmen Berkelanjutan	Komitmen Normatif
1	1	3.966	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.024	12.835	.11	.01	.27	.03
	3	.007	24.420	.09	.41	.11	.53
	4	.003	34.179	.80	.58	.62	.44

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Lampiran XVII : Hasil Uji Regresi Linier Berganda

REGRESSION

```

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2 X3.

```

Regression

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen Normatif, Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.920 ^a	.846	.831	.2554

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

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.099	3	3.700	56.701	.000 ^a
	Residual	2.023	31	.065		
	Total	13.122	34			

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.236	.481		.491	.627
	Komitmen Afektif	-.071	.133	-.064	-.533	.598
	Komitmen Berkelanjutan	.572	.102	.732	5.617	.000
	Komitmen Normatif	.440	.108	.346	4.081	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja