

# 12. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Barat

*by Helman Fachri Helman Fachri*

---

**Submission date:** 14-Jun-2023 05:28PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2115876169

**File name:** 12. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Barat.pdf (196.98K)

**Word count:** 2782

**Character count:** 16953



## Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Barat

<sup>1</sup> Yanti; <sup>2</sup> Helman Fachri

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

### INFO ARTIKEL

Kata kunci:

Kepuasan Kerja;

Motivasi;

Komitmen Organisasional.

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Barat dengan sampel berjumlah 68 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Teknik analisis data yang dilakukan adalah analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji pengaruh simultan (uji F), dan uji pengaruh parsial (uji t).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persamaan regresi linier berganda adalah  $Y = 4,624 + 0,399X_1 + 0,258X_2$ . Hasil koefisien korelasi (R) yaitu sebesar 0,625, yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kepuasan kerja dan motivasi dengan variabel komitmen organisasional adalah kuat. Hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) yaitu sebesar 0,391, artinya bahwa 39,1% komitmen organisasional dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja dan motivasi, sedangkan sisanya yaitu sebesar 60,9% komitmen organisasional dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji pengaruh simultan (uji F) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara kepuasan kerja dan motivasi terhadap komitmen organisasional. Hasil uji pengaruh parsial (uji t) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepuasan kerja dan motivasi terhadap variabel komitmen organisasional.

### 1. Pendahuluan

Sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dewasa ini, sumber daya manusia dituntut untuk terus mengembangkan diri dan mempunyai kemampuan kinerja yang tinggi, serta mempunyai kekuatan untuk bersaing sehingga mampu menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi disekelilingnya. Pada dasarnya sumber daya manusia adalah sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sumber daya manusia juga berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan menentukan nasib organisasi itu sendiri.

Setiap organisasi ingin pegawainya memiliki kinerja yang tinggi. Tingkat keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari kemampuan organisasi mengelola sumber daya yang dimiliki agar dapat berproduksi semaksimal mungkin. Hal ini berkaitan dengan tingkat keberhasilan yang telah dicapai dalam meningkatkan kompetensi pegawainya. Pengetahuan pekerjaan juga merupakan tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Barat (DESDM Prov. Kalbar) merupakan badan yang melaksanakan urusan pemerintah provinsi di bidang pertambangan dan energi, dan melaksanakan tugas dekonsentrasi (penyerahan pemerintahan pusat kepada badan-badan lain) serta tugas pembantuan yang diserahkan oleh Gubernur.

Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Barat (DESDM Prov. Kalbar) memiliki pengaruh ketidaksiapan jabatan dan pendidikan terhadap nilai prestasi kerja atau pada hasil kerja pegawai dan dapat diukur dengan melihat perilaku individu di organisasi yang pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan.

10

\*Kontak penulis

E-mail: [yantianisty12@gmail.com](mailto:yantianisty12@gmail.com)

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

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

## 2. Metode Penelitian

### 2.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah desain kausal. Desain kausal dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap komitmen organisasional pegawai negeri sipil di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Barat.

### 2.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui wawancara dan kuesioner. Sedangkan data sekunder dalam penelitian ini yaitu jumlah pegawai negeri sipil menurut jabatan, jumlah tenaga honorer, tingkat absensi pegawai negeri sipil, dan nilai prestasi kerja pegawai negeri sipil di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Barat.

### 2.3 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Barat tahun 2019 yang berjumlah 68 orang, kecuali Kepala Dinas disebabkan adanya mutasi atau pemindahan. Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh yang meliputi seluruh pegawai negeri sipil di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Barat.

### 2.4 Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja dan motivasi, sedangkan variabel terikatnya adalah komitmen organisasional..

### 2.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik (uji normalitas, uji linieritas dan uji multikolinieritas), analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi berganda (R), koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji pengaruh simultan (uji F) dan uji pengaruh parsial (uji t).

## 3. Hasil dan Pembahasan

### 3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smimov. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 1. sebagai berikut:

**Tabel 1.**  
Hasil Uji Normalitas  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	Unstandardized Residual
N	68
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean 0E-7
	Std. Deviation 3,37343640
Most Extreme Differences	Absolute ,108
	Positive ,041
	Negative -,108
Kolmogorov-Smirnov Z	,888
A .22 p. Sig. (2-tailed)	,409

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Olahan, 2019

Hasil uji normalitas pada Tabel 1. menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,409, lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

## 3.2 Uji Linieritas

Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Uji linieritas dilakukan dengan *Test For Linearity*. Hasil uji linieritas variabel kepuasan kerja (X1) dan komitmen organisasional (Y) dapat dilihat pada Tabel 2. sebagai berikut:

**12** **Tabel 2.**  
Hasil Uji Linieritas  
**Variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasional (Y)**  
ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen Organisasional (Y) *	Between Groups	(Combined)	697,573	17	41,034	3,707	,000
		Linearity	419,527	1	419,527	37,904	,000
		Deviation from Linearity	278,046	16	17,378	1,570	,113
Kepuasan Kerja (X1)	Within Groups		553,412	50	11,068		
	Total		1250,985	67			

Sumber: Data Olahan, 2019

Hasil uji linieritas pada Tabel 2. menunjukkan bahwa nilai signifikansi *Deviation from Linearity* sebesar 0,113, lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa antara variabel kepuasan kerja (X1) dengan komitmen organisasional (Y) terdapat hubungan yang linier.

Hasil uji linieritas variabel motivasi (X2) dan komitmen organisasional (Y) dapat dilihat pada Tabel 3. sebagai berikut:

**14** **Tabel 3.**  
Hasil Uji Linieritas  
**Variabel Motivasi (X2) dan Komitmen Organisasional (Y)**  
ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen Organisasional (Y) * Motivasi (X2)	Between Groups	(Combined)	618,121	16	38,633	3,113	,001
		Linearity	333,912	1	333,912	26,909	,000
		Deviation from Linearity	284,209	15	18,947	1,527	,131
Kepuasan Kerja (X1)	Within Groups		632,865	51	12,409		
	Total		1250,985	67			

Sumber: Data Olahan, 2019

Hasil uji linieritas pada Tabel 3. menunjukkan bahwa nilai signifikansi *Deviation From Linearity* sebesar 0,131, lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa antara variabel motivasi (X2) dengan komitmen organisasional (Y) terdapat hubungan yang linier.

## 3.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 4. sebagai berikut:

**Tabel 4.**  
Hasil Uji Multikolinieritas  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Kepuasan Kerja (X1)	,692	1,445
Motivasi (X2)	,692	1,445

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Sumber: Data Olahan, 2019

Hasil uji multikolonieritas pada Tabel 4. menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* variabel kepuasan kerja (X1) dan motivasi (X2) sebesar 0,692, lebih besar dari 0,10, dan nilai VIF variabel kepuasan kerja (X1) dan motivasi (X2) sebesar 1,445, kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolonieritas.

3.4 Analisis Regresi Linier Berganda

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 13 atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel tak bebas (*dependent*). Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 5. sebagai berikut:

**Tabel 5.**  
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	4,624	6,039		,766	,447
Kepuasan Kerja (X1)	,399	,110	,423	3,630	,001
Motivasi (X2)	,258	,106	,282	2,425	,018

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional  
Sumber: Data Olahan, 2019

1 Dari Tabel 5. dapat diketahui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :  $Y = 4,624 + 0,399X1 + 0,258X2$ .  
Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) sebesar 4,624. Hal ini berarti bahwa jika variabel kepuasan kerja (X1) dan motivasi (X2) bernilai 0 maka komitmen organisasional (Y) sebesar 4,624 satuan.
2. Nilai koefisien regresi (b) variabel kepuasan kerja (X1) sebesar 0,399. Hal ini berarti bahwa jika variabel kepuasan kerja meningkat sebesar satu satuan, maka komitmen organisasional (Y) akan meningkat sebesar 0,399 satuan.
3. Nilai koefisien regresi (b) variabel motivasi (X2) sebesar 0,258. Hal ini berarti bahwa jika variabel motivasi meningkat sebesar satu satuan, maka komitmen organisasional (Y) akan meningkat sebesar 0,258 satuan.

3.5 Koefisien Korelasi Berganda (R)

Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga dapat menentukan arah hubungan dari kedua variabel. Hasil uji koefisien korelasi berganda dapat dilihat pada Tabel 6. sebagai berikut:

**Tabel 6.**  
Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,625 <sup>a</sup>	,391	,372	3,425

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Kepuasan Kerja (X1)  
b. Dependent Variable: Komitmen Organisasional  
Sumber: Data Olahan, 2019

Tabel 6. menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,625. Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kepuasan kerja (X1) dan motivasi (X2) dengan variabel komitmen organisasional (Y) adalah kuat karena nilainya berada pada interval 0,60 - 0,799.

3.6 Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk 17 getahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah atau lebih variabel X (bebas) terhadap variabel Y (terikat). Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 7. sebagai berikut:

**8** **Tabel 7.**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,625 <sup>a</sup>	,391	,372	3,425

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

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Sumber: Data Olahan, 2019

Tabel 7. menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,391. Hal ini berarti bahwa 39,1% (1 x 0,391 x 100%) komitmen organisasional dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja dan motivasi, sedangkan sisanya yaitu sebesar 60,9% (100-39,1) komitmen organisasional dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **3** 3.7 Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

Uji pengaruh simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Hasil uji pengaruh simultan (uji F) dapat dilihat pada Tabel 8. sebagai berikut:

**1** **Tabel 8.**  
**Hasil Uji Pengaruh Simultan (Uji F)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	488,520	2	244,260	20,823	,000 <sup>b</sup>
	Residual	762,465	65	11,730		
	Total	1250,985	67			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

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

Sumber: Data Olahan, 2019

Tabel 8. menunjukkan bahwa nilai F hitung 20,832 > F tabel 3,14, dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 \leq 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara kepuasan kerja dan motivasi terhadap komitmen organisasional.

### **2** 3.8 Uji Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji pengaruh parsial (uji t) dapat dilihat pada Tabel 9. sebagai berikut:

**Tabel 9.**  
**Hasil Uji Pengaruh Parsial (Uji t)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,624	6,039		,766	,447
	Kepuasan Kerja (X1)	,399	,110	,423	3,630	,001
	Motivasi (X2)	,258	,106	,282	2,425	,018

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Sumber: Data Olahan, 2019

Tabel 9. dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai t hitung variabel kepuasan kerja (X1) sebesar 3,630 > t tabel 1,997 dan nilai signifikansi sebesar  $0,001 \leq 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepuasan kerja terhadap variabel komitmen organisasional.
2. Nilai t hitung variabel motivasi (X2) sebesar 2,425 > t tabel 1,997 dan nilai signifikansi sebesar  $0,018 \leq 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap variabel komitmen organisasional.

#### 4. Kesimpulan dan Saran

##### 4.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki, berumur antara 50 - 59 tahun, berpendidikan SMA dan S1, memiliki masa kerja 21 - 30 tahun, jabatan yang jumlah pegawainya paling banyak yaitu pengawas kelistrikan dan pengadministrasian
2.  $16$  um, memiliki golongan / ruang III-b Penata Muda TK.I, dan semua responden sudah kawin.
3.  $20$  samaan regresi linier berganda dalam peneliti  $13$  ni adalah  $Y = 4,624 + 0,399X1 + 0,258X2$ .
3. Hasil koefisien korelasi (R) yaitu sebesar 0,625. Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kepuasan kerja (X1)  $21$  motivasi (X2) dengan variabel komitmen organisasional (Y) adalah kuat.
4. Hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) yaitu sebesar 0,391. Hal ini berarti bahwa 39,1% komitmen organisasional dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja dan motivasi, sedangkan sisanya yaitu sebesar 60,9% komitmen organisasional dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
5. Hasil uji pengaruh simultan (uji F) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara kepuasan kerja dan motivasi terhadap komitmen organisasional.
6. Hasil uji pengaruh parsial (uji t) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepuasan kerja dan motivasi terhadap variabel komitmen organisasional.

##### 4.2 Saran

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

1. Diperlukan upaya-upaya untuk peningkatan kepuasan kerja pegawai negeri sipil di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Barat khususnya pegawai yang memiliki tingkat golongan yang rendah dan yang memiliki nilai kinerja yang mengalami penurunan setiap tahun.
2. Diperlukan upaya-upaya untuk peningkatan motivasi pegawai negeri sipil di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Barat khususnya pegawai yang memiliki tingkat golongan yang rendah dan yang memiliki nilai kinerja yang mengalami penurunan setiap tahun.
3. Diharapkan Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Barat terus menciptakan adanya perasaan komitmen yang kuat dari para pegawai untuk terus bekerja dan berdedikasi demi tercapainya tujuan organisasi. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan kompensasi yang layak, menciptakan keharmonisan lingkungan kerja, memberikan promosi dan kesempatan pegawai untuk berkarier.
4. Diharapkan bagi penelitian selanjutnya untuk mengkaji lebih banyak sumber dan referensi yang terkait dengan kepuasan kerja, motivasi, dan komitmen organisasional di suatu organisasi, khususnya di organisasi yang dijalankan oleh pemerintah daerah.
5. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya menjadikan kepuasan kerja dan motivasi sebagai variabel bebas (*independent*) dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat (*dependent*) serta komitmen organisasional sebagai variabel antara (*intervening*).
6. Diharapkan bagi peneliti mencari variabel bebas (*independent*) lain yang lebih berpengaruh besar dalam penelitian, seperti stress kerja, evaluasi kinerja, ataupun pengelolaan produktivitas.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Belo, Elisabeth Glorita Luisa Dos Santos, I Gede Riana, dan Putu Saroyeni Piartrini. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan di Kantor Palang Merah Timor Leste. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. Vol. 3 (12), 718 - 737.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. PRENADAMEDIA GROUP, Jakarta.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 21*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS (Center for Academic Publishing Service), Yogyakarta.
- Hasibuan. Malayu S.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Siregar, Syofian. 2017. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan ke-9. Penerbit Kencana, Jakarta.

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.

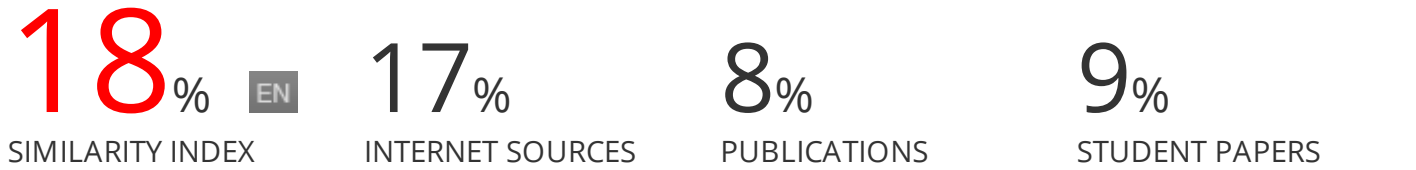
Umar, Husein. 2010. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Edisi 1. Cetakan Ke-3. Rajawali Pers, Jakarta.

Wibowo. 2018. *Manajemen Kinerja*. Edisi 5. Cetakan 10. Rajawali Pers, Jakarta.



# 12. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Barat

## ORIGINALITY REPORT



## PRIMARY SOURCES

**1** [eudl.eu](http://eudl.eu) Internet Source **2%**

**2** [www.globalscientificjournal.com](http://www.globalscientificjournal.com) Internet Source **2%**

**3** Submitted to Sriwijaya University Student Paper **1%**

**4** [jurnalnasional.ump.ac.id](http://jurnalnasional.ump.ac.id) Internet Source **1%**

**5** [repository.ipb-intl.id](http://repository.ipb-intl.id) Internet Source **1%**

**6** [immi.se](http://immi.se) Internet Source **1%**

**7** [repository.ibs.ac.id](http://repository.ibs.ac.id) Internet Source **1%**

**8** Submitted to Binus University International Student Paper **1%**

9	Nicholas Francois Gunawan, Christian Herdinata. "The Effect of Price, Product Quality and Brand Image on the Interest in Purchasing Two Good Bakery Products", KnE Social Sciences, 2021 Publication	1 %
10	text-id.123dok.com Internet Source	1 %
11	www.iiste.org Internet Source	1 %
12	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	1 %
13	Submitted to Adtalem Global Education Student Paper	1 %
14	Justin Hidayat Soputra, Harman Malau. "THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT AND COMPENSATION ON EMPLOYEE WORK MOTIVATION AT TOURISM ATTRACTION IN WEST JAVA", Abstract Proceedings International Scholars Conference, 2019 Publication	1 %
15	ojs.pnb.ac.id Internet Source	1 %
16	ummaspul.e-journal.id Internet Source	1 %

es.scribd.com

17	Internet Source	<1 %
18	<a href="https://files.osf.io">files.osf.io</a> Internet Source	<1 %
19	<a href="https://garuda.ristekbrin.go.id">garuda.ristekbrin.go.id</a> Internet Source	<1 %
20	Samsul Bahari, Dedi Hariyanto, Heni Safitri. "Pengaruh Solvabilitas, Likuiditas dan Aktivitas Terhadap Profitabilitas Perusahaan Jasa Sektor Infrastruktur, Utilitas dan Transportasi Yang Terdaftar di BEI", JURNAL PRODUKTIVITAS, 2018 Publication	<1 %
21	<a href="https://bircu-journal.com">bircu-journal.com</a> Internet Source	<1 %
22	<a href="https://download.garuda.kemdikbud.go.id">download.garuda.kemdikbud.go.id</a> Internet Source	<1 %

Exclude quotes      On

Exclude matches      Off

Exclude bibliography      Off