

**PENGARUH MOTIVASI DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASIONAL PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA
BADAN PENGELOLA PENDAPATAN DAERAH (BAPPENDA)
KABUPATEN SINTANG**

SKRIPSI

OLEH :

CHANTIKA KRISVIANAH

NIM. 181310092



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

2023

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Sintang”.

Penulisan skripsi ini dapat diselesaikan berkat bimbingan, arahan, serta dukungan dari banyak pihak yang sangat membantu penulis. Oleh karena itu , penulis mengucapkan terima kasih banyak kepada :

1. Bapak Dr. Doddy Irawan S.T, M.Eng selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak.
2. Bapak Dedi Hariyanto, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
3. Ibu Devi Yasmin, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan waktu serta tenaga untuk bimbingan dan kemudahan serta petunjuk dan arahan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
4. Bapak Irfan Mahdi, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah bersedia membimbing penulis dengan memberikan arahan dan masukan demi kesempurnaan penulisan skripsi ini.
5. Ibu Neni Triana M., SE, MM selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan dukungan kepada penulis.

6. Seluruh Staf Akademik dan para Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak yang telah memberikan bekal dan pengetahuan yang bermanfaat bagi penulis selama berada di Universitas Muhammadiyah Pontianak.
7. Pimpinan dan Staf di Badan Pengelola Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Sintang yang telah memberikan izin dan membantu penulis dalam melakukan penelitian ini.
8. Terima kasih kepada kedua orang tua, Bapak Kresno dan Ibu Nuryanah serta saudara penulis Jen Retno Novi Yanti dan Rizki Reno Putra Pratama, yang senantiasa memberikan dukungan baik berupa doa, nasehat, motivasi, materi dan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Rery Satya Anggara, terima kasih untuk dukungan, semangat, serta telah menjadi tempat berkeluh kesah, selalu ada dalam suka maupun duka dari awal perkuliahan hingga proses penyusunan skripsi ini.
10. Teman-teman penulis Ghina, Vegy, Desni, Dian, Dita, Nadia, yang telah mendukung dan memberi bantuan kepada penulis.

Penulis berharap skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Pontianak, 17 Juli 2023

Penulis,

Chantika Krisvianah

NIM. 181310092

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan semangat kerja terhadap komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Sintang. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Metode pengumpulan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Jumlah sampel sebanyak 49 orang responden. Adapun alat analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi (R), koefisien determinasi (R²), uji simultan (uji F) dan uji parsial (uji t).

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan persamaan regresi yaitu $Y = 1,872 + 0,553X_1 + 0,394X_2$. Koefisien korelasi menunjukkan nilai R sebesar 0,797, yang berarti bahwa variabel motivasi dan semangat kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap komitmen organisasional. Koefisien determinasi (R²) menunjukkan nilai R² sebesar 0,635, yang artinya bahwa variabel komitmen organisasional dapat dipengaruhi oleh motivasi dan semangat kerja sebesar 63,5%, sedangkan sisanya sebesar 36,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, artinya secara bersama-sama motivasi dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Sedangkan hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara motivasi terhadap komitmen organisasional dengan nilai t hitung $3,423 > t$ tabel 2,011 dan terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara semangat kerja terhadap komitmen organisasional dengan t tabel $3,487 > t$ tabel 2,011.

Kata Kunci : Motivasi, Semangat Kerja dan Komitmen Organisasional

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
ABSTRAK.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	viii
BAB 1 PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Permasalahan.....	9
C. Pembatasan Masalah.....	9
D. Tujuan Penelitian.....	10
E. Manfaat Penelitian.....	10
F. Kerangka Pemikiran.....	10
G. Metode Penelitian.....	14
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	27
B. Motivasi.....	29
C. Semangat Kerja.....	32
D. Komitmen Organisasional	36
BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	
A. Sejarah Singkat Badan Pengelola Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Sintang.....	38
B. Visi dan Misi Badan Pengelola Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Sintang	39
C. Struktur Organisasi.....	39
D. Hari dan Jam Kerja Badan Pengelola Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Sintang.....	43
E. Gaji dan Tunjangan pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Sintang.....	44

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden.....	45
B. Uji Instrumen.....	50
C. Uji Asumsi Klasik.....	53
D. Analisis Regresi Linier Berganda.....	56
E. Analisis Koefisien Korelasi (R).....	57
F. Koefisien Determinasi (R^2).....	58
G. Uji Simultan (Uji F).....	58
H. Uji Parsial (Uji t).....	59

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	60
B. Saran.....	61

DAFTAR PUSTAKA.....	63
---------------------	----

LAMPIRAN.....	65
---------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah PNS Menurut Bidang.....	3
Tabel 1.2 Tingkat Absensi Pegawai.....	4
Tabel 1.3 Pelanggaran Disiplin Pegawai.....	5
Tabel 1.4 Nilai Rata-Rata Prestasi Kerja Pegawai.....	6
Tabel 1.5 Skor Pernyataan Responden.....	17
Tabel 1.6 Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan.....	21
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Menurut Umur.....	45
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin.....	46
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Menurut Pendidikan.....	46
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Menurut Bagian.....	46
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Menurut Golongan/Ruang.....	47
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja.....	48
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Menurut Pendapatan Per Bulan.....	48
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Menurut Status Perkawinan.....	49
Tabel 4.9 Karakteristik Responden Menurut Jumlah Tanggungan.....	49
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi.....	50
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja.....	51
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional.....	51
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	52
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas.....	53
Tabel 4.15 Hasil Uji Linearitas Variabel Motivasi dan Komitmen Organisasional.....	54
Tabel 4.16 Hasil Uji Linearitas Variabel Semangat Kerja dan Komitmen Organisasional.....	55
Tabel 4.17 Hasil Uji Multikolinieritas.....	55
Tabel 4.18 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	56
Tabel 4.19 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R ²).....	57
Tabel 4.20 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	58
Tabel 4.21 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran.....	13
Gambar 3.1 Struktur Organisasi.....	39

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	65
Lampiran 2 Data Responden.....	72
Lampiran 3 Rekapitulasi Kuesioner Variabel Motivasi (X1).....	75
Lampiran 4 Rekapitulasi Kuesioner Variabel Semangat Kerja (X2).....	77
Lampiran 5 Rekapitulasi Kuesioner Variabel Komitmen Organisasional (Y).....	79
Lampiran 6 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi (X1).....	81
Lampiran 7 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Semangat Kerja (X2).....	86
Lampiran 8 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Komitmen Organisasional (Y)...	90
Lampiran 9 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	95
Lampiran 10 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	97
Lampiran 11 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R ²).....	97
Lampiran 12 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	97
Lampiran 13 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	98

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberhasilan atau tercapainya suatu tujuan dari organisasi tidak bisa terlepas dari hasil kerja seluruh komponen sumber daya manusia (SDM) yang terdapat pada organisasi. Dalam pencapaian tujuan, pegawai yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena pegawai menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu kebijakan dalam pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal penting.

Komitmen organisasional berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai agar mencapai tujuan organisasi. Colarelli dan Bishop dalam Riveros dan Tsai (2011) dalam Busro (2018:73) menjelaskan bahwa : “Komitmen organisasi dipahami sebagai komitmen terhadap tujuan institusi dan organisasi”. Dengan kata lain, komitmen organisasional lebih mengarah pada komitmen para anggota organisasi untuk berusaha keras mencapai tujuan institusi atau organisasi.

Manusia pada dasarnya mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Seorang pegawai yang termotivasi, akan sekuat tenaga bekerja keras melakukan pekerjaannya dengan baik untuk keberhasilan organisasi. Robbins (2006) dalam Priansa (2018:201) menyatakan bahwa : “Motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan”.

Menurut Busro (2018:325) : “Semangat kerja diartikan sebagai kekuatan – kekuatan psikologis yang bersifat positif dan beraneka ragam yang mampu meningkatkan kerja pegawai yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja karyawan”.

Badan Pengelola Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Sintang adalah suatu lembaga teknis di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sintang yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Nomor 7 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Sintang (Lembaran Daerah Kabupaten Sintang Tahun 2016 Nomor 7). Berdasarkan Peraturan Daerah No. 7 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja BAPPENDA, Badan Pengelola Pendapatan Daerah merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan yang melaksanakan fungsi penunjang keuangan di bidang pendapatan daerah, dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. BAPPENDA memiliki peran yang strategis, yakni di satu sisi merupakan pengelola pajak daerah, di sisi lain merupakan koordinator pendapatan daerah yang ikut bertanggung jawab atas keberhasilan penerimaan pendapatan daerah secara keseluruhan.

Adapun jumlah pegawai berdasarkan bagian pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kabupaten Sintang dapat dilihat pada Tabel 1.1 di bawah ini :

Tabel 1.1
Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kabupaten Sintang
Jumlah Pegawai Menurut Bidang
Tahun 2022

No	Bidang	PNS	%	Non PNS	%
1	Kepala BAPPENDA	1	2,04	-	-
2	Sekretariat	16	32,65	14	26,92
3	Bidang Pengembangan, Penyuluhan dan Pengelolaan Benda Berharga	6	12,24	5	9,61
4	Bidang Pendataan, Penetapan dan Pengelolaan Sistem Informasi	9	18,37	15	28,85
5	Bidang Penagihan, Pemeriksaan, Keberatan dan Banding	9	18,37	12	23,08
6	Bidang Pelaporan, Pengelolaan Pendapatan Lain-lain, Pengendalian dan Evaluasi	8	16,33	6	11,54
	Jumlah	49	100,00	52	100,00

Sumber : BAPPENDA Kabupaten Sintang, 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa jumlah seluruh pegawai Badan Pengelola Pendapatan Daerah (BAPPENDA) terdapat 101 dengan jumlah pegawai PNS 49 dan Non PNS 52. Diketahui sebagian besar Pegawai Negeri Sipil bekerja di Sekretariat sebanyak 32,65% dan sebagian besar Non PNS bekerja di Bidang Pendataan, Penetapan dan Pengelolaan Sistem Informasi sebanyak 28,85%.

Presensi pegawai Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kabupaten Sintang masih dilakukan dengan cara manual yaitu dengan menandatangani buku presensi sebanyak 2 (dua) kali dalam satu hari yaitu pagi hari pada Pukul 07.30 WIB dan sore hari Pukul 15.15 WIB. Tingkat absensi Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kabupaten Sintang dari Tahun 2019-2021 dapat dilihat pada Tabel 1.2 di bawah ini :

Tabel 1.2
Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kabupaten Sintang
Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil
Tahun 2019-2021

Tahun	Hari Kerja	Jumlah Pegawai	HK x JP	Keterangan			Jumlah Absen	Tingkat Absensi
				Izin	Sakit	Tanpa Keterangan		
2019	246	48	11.808	11	15	6	32	0,27%
2020	249	48	11.952	30	17	14	61	0,51%
2021	244	49	11.956	31	16	18	65	0,54%

Sumber : BAPPENDA Kabupaten Sintang, 2022

Menurut Hasibuan (2020:51) Tingkat absensi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Sumber : Hasibuan (2020:51)

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas, menunjukkan peningkatan ketidakhadiran pegawai Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kabupaten Sintang di mana tingkat absensi pegawai Tahun 2020 naik sebesar 88,89% dari tahun sebelumnya dan pada Tahun 2021 mengalami kenaikan sebesar 5,88% dari tahun sebelumnya. Tingkat absensi pegawai yang mengalami peningkatan dari tahun ke tahun dapat menjadi masalah terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut Makmur (2007) dalam Busro (2018:330): “Semakin sedikit waktu yang hilang semakin tinggi semangat kerja karyawan, dan sebaliknya semakin banyak waktu yang hilang (dalam arti semakin sedikit waktu mukim di kantor) berarti semakin malas atau semakin rendah semangat kerja karyawan tersebut”.

Menurut Sopiah (2008) dalam Priansa (2018:236): “Pegawai yang berkomitmen rendah akan berdampak pada *turnover*, tingginya absensi, meningkatnya kelambanan kerja dan kurang intensitas untuk bertahan sebagai pegawai di organisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja, dan kurangnya loyalitas pada organisasi”. Adapun jumlah pelanggaran disiplin pegawai Badan Pengelola Pendapatan Daerah Tahun 2019-2021 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.3
Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kabupaten Sintang
Jumlah Pelanggaran Disiplin Pegawai
Tahun 2019-2021

No	Jenis Kasus	Jenis Pelanggaran	Sanksi	Tahun		
				2019	2020	2021
1	Berturut-turut tidak hadir tanpa keterangan	Ringan	Teguran lisan	1	-	2
2	Tidak Hadir setelah cuti kerja	Ringan	Teguran lisan	2	4	3
Jumlah				3	4	5

Sumber : BAPPENDA Kabupaten Sintang, 2022

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas dapat diketahui bahwa dalam jumlah sanksi pelanggaran disiplin BAPPENDA Kabupaten Sintang pada Tahun 2020 mengalami kenaikan sebesar 33,33%, dan Tahun 2021 mengalami kenaikan sebesar 20,00%. Pada kasus berturut-turut tidak hadir tahun 2021 mengalami kenaikan. Sedangkan pada kasus tidak hadir setelah cuti kerja tahun 2021 mengalami penurunan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2019) terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan disiplin kerja, artinya

semakin baik motivasi yang dimiliki oleh seorang karyawan maka akan semakin tinggi disiplin kerja karyawan, sebaliknya apabila motivasi rendah maka disiplin kerja juga akan rendah. Penelitian yang dilakukan Abdullah, dkk, (2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh semangat kerja terhadap disiplin kerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Nofriansyah (2016) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara komitmen organisasi dan disiplin kerja karyawan. Artinya semakin tinggi komitmen yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula perilaku disiplin kerja yang ditunjukkan.

Menurut Hasibuan (2020:194) :

Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Jelasnya perusahaan sulit mencapai tujuannya, jika karyawan tidak mematuhi peraturan-peraturan perusahaan tersebut.

Kinerja Pegawai Negeri Sipil yang baik merupakan salah satu faktor pendukung kelancaran pelaksanaan kegiatan pemerintah. Nilai prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Pengelola Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Sintang dapat dilihat pada Tabel 1.4 sebagai berikut :

Tabel 1.4
Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kabupaten Sintang
Rata-rata Nilai Prestasi Kerja PNS
Tahun 2019-2021

Tahun	Rata-Rata	Kategori	Naik/Turun (%)
2019	85,78	Cukup	-
2020	84,64	Cukup	(1,33)
2021	84,50	Cukup	(0,16)

Sumber : BAPPENDA Kabupaten Sintang, 2022

Menurut peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), penilaian kinerja PNS dinyatakan dengan angka dan sebutan atau predikat sebagai berikut:

1. Sangat Baik, apabila PNS memiliki:
 - a. Nilai dengan angka 110 (seratus sepuluh) $\leq x \leq 120$ (seratus dua puluh).
 - b. Menciptakan ide baru dan/atau cara baru dalam peningkatan kinerja yang memberikan manfaat bagi organisasi atau negara.
2. Baik, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 90 (sembilan puluh) $\leq x \leq$ angka 120 (seratus dua puluh).
3. Cukup, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 70 (tujuh puluh) $\leq x <$ angka 90 (sembilan puluh).
4. Kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 50 (lima puluh) $\leq x <$ angka 70 (tujuh puluh).
5. Sangat Kurang, apabila PNS memiliki nilai di bawah angka < 50 (lima puluh).

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai prestasi kerja pegawai dari tahun ke tahun mengalami penurunan, di mana pada 2020 rata – rata nilai prestasi kerja mengalami penurunan sebesar 1,33%, dan pada Tahun 2021 rata-rata nilai prestasi kerja turun sebesar 0,16%,

Khan, dkk. (2010) dalam Busro (2018:75) berpendapat bahwa: “Komitmen organisasi berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi komitmen organisasi seseorang, akan mampu meningkatkan

kinerja karyawan, atau sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi, semakin rendah pula kinerja karyawan tersebut". Sehingga dapat disimpulkan bahwa tinggi rendahnya prestasi kerja seorang pegawai dipengaruhi komitmennya kepada organisasi.

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan Sutanjar dan Saryono (2019) menyatakan adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, artinya semakin tinggi motivasi maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Nasution (2019) menyatakan bahwa adanya pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Septiani, dkk (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil wawancara yang dilakukan dengan Bapak Alexander yang menjabat sebagai Kepala Sub Bagian Aparatur dan Umum Badan Pengelola Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kab. Sintang, diketahui masih terdapat pelanggaran disiplin kerja seperti terlambat datang ke kantor, selain itu masih ditemukan pegawai yang tidak berada di kantor pada saat jam kerja.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik meneliti mengenai pengaruh Motivasi dan Semangat Kerja terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Sintang.

B. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Apakah motivasi dan semangat kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kabupaten Sintang?”

C. Pembatasan Masalah

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

1. Motivasi dibatasi pada :

- a. *Physiological needs* (Kebutuhan fisiologis)
- b. *Safety needs* (Kebutuhan akan rasa aman)
- c. *Affection needs* (Kebutuhan untuk disukai)
- d. *Esteem needs* (Kebutuhan harga diri)
- e. *Self-actualization needs* (Kebutuhan aktualisasi diri)

2. Semangat Kerja dibatasi pada :

- a. Kegairahan
- b. Kekuatan untuk melawan frustrasi
- c. Kualitas untuk bertahan
- d. Semangat kelompok

3. Komitmen Organisasional dibatasi pada :

- a. *Affective commitment*
- b. *Continuance commitment*
- c. *Normative commitment*

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan semangat kerja terhadap komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Sintang.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

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

2. Bagi Instansi

Dari hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi atau bahan pertimbangan bagi Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kabupaten Sintang untuk lebih meningkatkan motivasi, semangat kerja, serta komitmen organisasional.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi oleh semua pihak yang membutuhkan di masa yang akan datang, khususnya bagi yang ingin meneliti mengenai manajemen sumber daya manusia.

F. Kerangka Pemikiran

Robbins (2008) dalam Busro (2018:50) mendefinisikan motivasi sebagai : “Kemauan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi,

yang dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu”.

Menurut Abraham Maslow dalam Edison, dkk (2022:174): ada lima jenjang kebutuhan yang tersusun dalam suatu hierarki, yaitu :

1. *Physiological Needs* (Kebutuhan fisiologis)
Yang termasuk kelompok ini adalah kebutuhan paling dasar, seperti mendapatkan makanan, air, udara, istirahat, dan hubungan seksual. Kebutuhan dasar ini muncul lebih dulu sebelum keinginan pada jenjang kedua, yaitu kebutuhan akan rasa aman.
2. *Safety Needs* atau *Security Needs* (Kebutuhan akan rasa aman)
Kebutuhan akan rasa aman mencakup semua kebutuhan terhadap lingkungan yang aman dan terlindungi, baik secara fisik maupun emosi, serta bebas dari ancaman termasuk lingkungan yang tertib dan kemerdekaan dari tindak kekerasan. Dalam lingkup dunia kerja, kebutuhan ini terefleksikan menjadi keamanan kerja, pungutan liar, dan jenis pekerjaan yang aman, jaminan hari tua, dan kebutuhan masa pensiun nanti.
3. *Affection Needs* atau *Love Needs* atau *Belonging Needs* (Kebutuhan untuk disukai)
Kebutuhan untuk disukai (rasa memiliki, sosial, dan cinta) merupakan kebutuhan yang lebih tinggi, setelah terpenuhi kebutuhan dasar fisik dan rasa amannya.
4. *Esteem Needs* (Kebutuhan harga diri)
Pada tingkatan ini, individu memiliki kebutuhan untuk berprestasi dan mendapat pengakuan serta penghargaan dari orang lain.
5. *Self-actualization Needs* (Kebutuhan aktualisasi diri)
Kebutuhan pengembangan diri atau aktualisasi diri. Ini merupakan kebutuhan pada hierarki tertinggi, yaitu memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan keahlian dan potensi yang ada.

Menurut Siswanto (2001) dalam Busro (2018:326): “Semangat Kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang dapat menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan”.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:97), ada empat aspek yang menunjukkan seseorang mempunyai semangat kerja yang tinggi yaitu:

1. **Kegairahan**
Seseorang yang memiliki kegairahan dalam bekerja berarti juga memiliki motivasi dan dorongan bekerja. Motivasi tersebut akan terbentuk bila seseorang memiliki keinginan atau minat dalam mengerjakan pekerjaannya..
2. **Kekuatan untuk melawan frustrasi**
Aspek ini menunjukkan adanya kekuatan seseorang untuk selalu konstruktif walaupun sedang mengalami kegagalan yang ditemuinya dalam bekerja. Seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi tentunya tidak akan memiliki sifat pesimis apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya.
3. **Kualitas untuk bertahan**
Aspek ini tidak langsung menyatakan seseorang yang mempunyai semangat kerja yang tinggi maka tidak mudah putus asa dalam menghadapi kesukaran-kesukaran di dalam pekerjaannya. Ini berarti ada ketekunan dan keyakinan penuh dalam dirinya.
4. **Semangat kelompok**
Semangat kelompok menggambarkan hubungan antar karyawan. Dengan adanya semangat kerja maka para karyawan akan saling bekerja sama, tolong menolong, dan tidak saling menjatuhkan. Jadi semangat kerja di sini menunjukkan adanya kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain agar orang lain dapat mencapai tujuan bersama.

Ivancevich, dkk (2008) dalam Priansa (2018:233) mendefinisikan bahwa:

“Komitmen organisasional merupakan rasa identifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan yang diekspresikan oleh pegawai terhadap organisasinya”.

Dimensi komitmen organisasional dengan mendasarkan pada teori Meyer dan Allen (2001) dalam Busro (2018:86) meliputi tiga dimensi:

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

Suputra dan Sriathi (2018) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional”, menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Santanu dan Hamsah (2020) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai PD. BPR Garut Bagian *Account Officer*“, menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap komitmen organisasional dan semangat kerja mempunyai pengaruh yang sangat kuat juga terhadap komitmen organisasional.

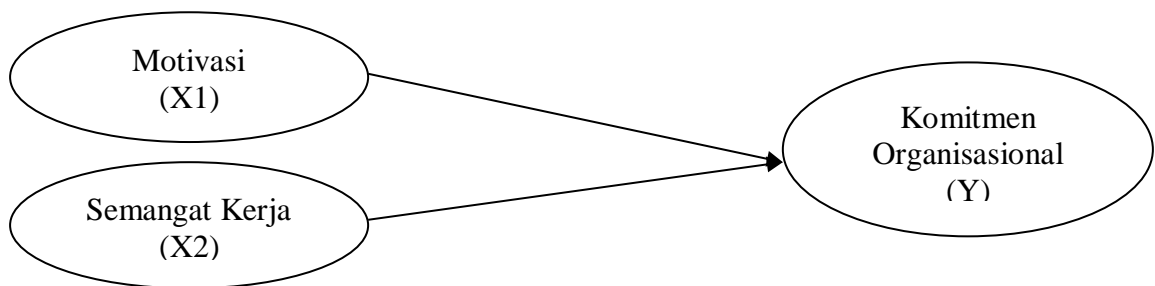
Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Diana, dkk (2019) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat”, hasil (Uji F) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap komitmen organisasional. Hasil (Uji t) menunjukkan kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasional.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yanti dan Helman Fachri (2020) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Barat”, hasil (Uji F) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara

kepuasan kerja dan motivasi terhadap komitmen organisasional. Hasil (Uji t) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepuasan kerja dan motivasi terhadap variabel komitmen organisasional.

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

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran
Pengaruh Motivasi dan Semangat Kerja terhadap Komitmen Organisasional
Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah
(BAPPENDA) Kabupaten Sintang



Keterangan :

1. Variabel bebas : Motivasi (X1) dan Semangat Kerja (X2)
2. Variabel terikat : Komitmen Organisasional (Y)

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Metode yang digunakan penulis dalam penelitian adalah metode asosiatif. Menurut Siregar (2020:15) : “Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini, maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu

gejala dalam penelitian”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel Motivasi dan Semangat Kerja terhadap Komitmen Organisasional.

2. Teknik Pengumpulan Data

a. Data Primer

Menurut Siregar (2020:37) : “Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan”. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara :

1) Wawancara

Sugiyono (2016:137) menjelaskan bahwa : “Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah responden sedikit/kecil”. Wawancara pada penelitian ini dilakukan dengan Bapak Alexander sebagai Kepala Sub Bagian Aparatur dan Umum BAPPENDA Kabupaten Sintang.

2) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2016:142) : “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Kuesioner dalam penelitian ini diberikan

kepada Pegawai Negeri Sipil Badan Pengelola Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Sintang.

b. Data Sekunder

Menurut Siregar (2020:37) : “Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya”. Adapun data sekunder yang diperoleh dari Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kabupaten Sintang meliputi data : jumlah pegawai berdasarkan bagian, jumlah absen pegawai, jumlah pelanggaran disiplin pegawai, dan nilai prestasi kerja pegawai.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2016:80) : “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kabupaten Sintang pada Tahun 2022 yang berjumlah 49 Pegawai Negeri Sipil.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:81) : “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2016:85) : “Sampling jenuh adalah

teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sebanyak 49 PNS di Badan Pengelola Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Sintang.

4. Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Variabel Bebas

Menurut Sugiyono (2016:39) : “Variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *predictor*, *antecedent*. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Motivasi (X_1) dan Semangat Kerja (X_2).

b. Variabel Terikat

Menurut Sugiyono (2016:39) : “Variabel ini sering disebut sebagai variabel *output*, kriteria, konsekuen. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasional (Y).

5. Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2016:92) : “Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang

pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif”. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert. Siregar (2020:50) berpendapat bahwa : ”Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu”. Adapun skor jawaban responden dalam penelitian ini ditetapkan sebagai berikut :

Tabel 1.5
Skor Jawaban Responden

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

6. Alat Analisis

a. Uji Instrumen

Menurut Siregar (2020:75) : “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 Siregar (2020:75) : “Validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang

ingin diukur (*a valid measure if it successfully measure the phenomenon*). Teknik yang digunakan untuk uji validitas instrumen dalam penelitian ini adalah dengan teknik korelasi *product moment*. Pengujian dilakukan dengan bantuan SPSS *for windows* versi 26.

Suatu instrumen dikatakan valid menurut Siregar (2020:77) adalah:

- a) Jika koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3
- b) Jika koefisien korelasi *product moment* $> r$ -tabel (α ; $n-2$) $n =$ jumlah sampel.
- c) Nilai Sig. $\leq \alpha$.

2) Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2020:87) : “Reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula”.

Menurut Siregar (2020:90) : “Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan *reliable* dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas (r_{11}) $> 0,6$ ”. Untuk pengujian dilakukan dengan bantuan SPSS *for windows* versi 26.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Siregar (2020:153) : “Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak”. Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan

menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov*. Menurut Purnomo (2016:89): “Jika signifikansi kurang dari 0,05 maka kesimpulannya data tidak berdistribusi normal, jika signifikansi lebih dari 0,05 maka data berdistribusi normal”.

2) Uji Linieritas

Menurut Ghozali (2013:166) : “Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linier, kuadrat atau kubik”. Uji Linieritas dalam penelitian ini menggunakan *Test For Linearity* dengan sig 0,05. Menurut Purnomo (2016:94) : “Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05. Teori lain mengatakan bahwa dua variabel mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (*Deviation for linearity*) lebih dari 0,05.”

3) Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2013:105) :

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antar variabel *independent*. Jika variabel *independent* saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel *independent* yang nilai korelasi antar sesama variabel *independent* sama dengan nol.

Menurut Ghozali (2013:105) :

Multikolonieritas dapat juga dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor (VIF)*. Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel *independent* manakah yang dijelaskan oleh variabel *independent* lainnya. Dalam pengertian sederhana

setiap variabel *independent* menjadi variabel *dependent* (terikat) dan diregres terhadap variabel *independent* lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel *independent* yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel *independent* lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF Tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *Tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$.

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Siregar (2020:405)

Regresi berganda merupakan pengembangan dari regresi linier sederhana, yaitu sama-sama alat yang dapat digunakan untuk melakukan prediksi permintaan di masa yang akan datang, berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel terikat (*dependent*). Perbedaan penerapan metode ini hanya terletak pada jumlah variabel bebas (*independent*) yang digunakan. Penerapan metode regresi berganda jumlah variabel bebas (*independent*) yang digunakan lebih dari satu yang memengaruhi satu variabel tak bebas (*dependent*).

Rumus regresi linier berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat (Komitmen Organisasional)

X1 = Variabel bebas (Motivasi)

X2 = Variabel bebas (Semangat Kerja)

α dan b_1 serta b_2 = Konstanta

d. Analisis Koefisien Korelasi (R)

Menurut Siregar (2020:351) : “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”.

Tingkat korelasi dan kekuatan hubungan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.6
Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

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

Sumber : Siregar (2020:337).

e. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2013:97) :

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *dependent*. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel *independent* dalam menjelaskan variasi variabel *dependent* amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel *independent* memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi *dependent*. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai koefisien determinasi yang tinggi.

Analisis koefisien determinasi dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi dan Semangat Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Sintang.

Rumus koefisien determinasi pada penelitian ini adalah:

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

Sumber: Siregar (2020:338)

f. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2013:98) : “Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah variabel *independent* atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel *dependent/terikat*”. Pengujian ini menggunakan bantuan SPSS *for windows* versi 26. Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah Motivasi (X1) dan Semangat Kerja (X2) memiliki pengaruh secara simultan terhadap Komitmen Organisasional (Y).

Langkah-langkah uji simultan (Uji F) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Membuat Hipotesis

Ho : Motivasi (X1) dan Semangat Kerja (X2) secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Y) PNS pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kabupaten Sintang

Ha : Motivasi (X1) dan Semangat Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Y) PNS pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kabupaten Sintang

2) Menentukan taraf signifikan (α) = 5% atau 0,05.

3) Menentukan F hitung dan F tabel

a) Menentukan F hitung

Nilai F hitung diperoleh dengan metode Anova menggunakan bantuan SPSS 26 *for windows*.

b) Menentukan F tabel

F tabel dicari dengan rumus sebagai berikut :

$$F \text{ tabel} = F (\alpha, k, dk)$$

Di mana:

$$\alpha = 0,05$$

$$k = 2$$

$$dk = n-k-1$$

$$= 49-2-1=46$$

$$F \text{ tabel} = F (\alpha) (k,dk)$$

$$F = (0,05) (2,46)$$

$$= 3,20$$

4) Kaidah Pengujian

a) Jika F hitung \leq F tabel, maka Ho diterima

b) Jika F hitung $>$ F tabel, maka Ho ditolak.

5) Membuat Kesimpulan

Menerima atau menolak Ho.

g. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2013:178) : “Uji Parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel *independent* terhadap variabel *dependent*”. Pengujian ini menggunakan bantuan SPSS *for windows* versi 26. Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh Motivasi (X1) dan Semangat Kerja (X2) secara parsial terhadap Komitmen Organisasional (Y).

Langkah-langkah uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Membuat hipotesis :
 - a) Untuk menguji pengaruh variabel Motivasi (X1) secara parsial terhadap Komitmen Organisasional (Y) PNS Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kabupaten Sintang.

Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel Motivasi terhadap Komitmen Organisasional PNS pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kabupaten Sintang.

Ha : Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel Motivasi terhadap Komitmen Organisasional PNS pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kabupaten Sintang.

- b) Untuk menguji pengaruh variabel Semangat Kerja (X2) secara parsial terhadap Komitmen Organisaional (Y) PNS Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kabupaten Sintang.

Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel Semangat Kerja terhadap Komitmen Organisasional PNS pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kabupaten Sintang.

Ha : Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel Semangat Kerja terhadap Komitmen

Organisasional PNS pada Badan Pengelola Pendapatan
Daerah Kabupaten Sintang.

- 2) Menentukan taraf signifikan (α) =5% atau 0,05
- 3) Menentukan t hitung dan t tabel.
 - a) Menentukan Nilai t hitung

Nilai t hitung diperoleh dengan menggunakan bantuan SPSS 26
for windows.

- b) Menentukan t tabel

Nilai t tabel dapat dicari dengan menggunakan tabel *t-student*.

Bila pengujian dua sisi, maka nilai α dibagi 2.

Rumus :

$$t \text{ tabel} = (t_{\alpha/2}) (n-2)$$

$$t = (0,05/2) (49-2)$$

$$t = (0,025) (47)$$

$$t = 2,011$$

- 4) Kaidah pengujian:
 - a) Jika nilai t hitung > nilai t tabel maka H_0 ditolak atau H_a diterima.
 - b) Jika nilai t hitung \leq nilai t tabel maka H_0 diterima atau H_a ditolak.
- 5) Membuat Kesimpulan

Menerima atau menolak H_0 .

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah melakukan penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi dan semangat kerja terhadap komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Sintang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Responden dalam penelitian ini sebagian besar berusia 36-40 tahun, berjenis kelamin laki-laki, berpendidikan S1, bekerja di Bidang Sekretariat, memiliki golongan/ruang III/b, memiliki masa kerja 6 sampai 10 tahun, berpenghasilan per bulan Rp.4.000.000,00 sampai dengan Rp.4.999.999,00, sudah menikah, dan memiliki tanggungan sebanyak 3 orang.
2. Persamaan regresi linier berganda yang telah dilakukan menunjukkan persamaan regresi yaitu : $Y = 1,872 + 0,553X_1 + 0,394X_2$.
3. Hasil analisis korelasi menunjukkan nilai R (korelasi) yang diperoleh sebesar 0,797. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi dan semangat kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Sintang.
4. Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,635. Hal ini berarti pengaruh motivasi dan semangat kerja terhadap komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pengelola Pendapatan

Daerah Kabupaten Sintang adalah sebesar 63,5% dan sisanya sebesar 36,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

5. Hasil uji pengaruh simultan (Uji F) menunjukkan bahwa secara bersama-sama motivasi dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kabupaten Sintang. Karena, nilai F hitung sebesar $40,069 > F$ tabel 3,20.
6. Hasil uji pengaruh parsial (uji t) pada variabel motivasi (X1) terhadap variabel komitmen organisasional (Y) menunjukkan nilai t hitung sebesar $3,423 > t$ tabel 2,011 artinya ada terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel motivasi (X1) terhadap komitmen organisasional (Y), dan variabel semangat kerja (X2) terhadap variabel komitmen organisasional (Y) menunjukkan nilai t hitung sebesar $3,487 > t$ tabel 2,011 artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel semangat kerja (X2) terhadap komitmen organisasional (Y).

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka penulis memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil kuesioner dari variabel motivasi dapat diketahui bahwa nilai rata – rata terendah terdapat di dimensi kebutuhan harga diri, di mana pegawai merasa kurang mendapat pengakuan dari orang lain ketika berprestasi. Disarankan agar instansi memberikan promosi jabatan apabila

kompetensi dari pegawai tersebut layak, mendorong pegawai untuk menjadi kreatif dan memberikan umpan balik yang konstruktif.

2. Berdasarkan hasil kuesioner dari variabel semangat kerja nilai rata-rata terendah terletak di dimensi semangat kelompok, di mana para Pegawai Negeri Sipil kurang dapat bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam upaya meningkatkan kerja sama sesama pegawai, disarankan agar instansi memberikan pelatihan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.
3. Berdasarkan hasil kuesioner dari variabel komitmen organisasional nilai rata-rata terendah terletak di dimensi *normative commitment*, di mana para Pegawai Negeri Sipil kurang dalam kemauan bekerja. Disarankan agar instansi membuat kebijakan untuk membuat para pegawai meningkatkan kemauan dalam bekerja. Misalnya memberikan penghargaan atas pekerjaan yang diselesaikan, memberikan lingkungan kerja yang dinamis sehingga suasana tidak membosankan, dan dapat meningkatkan solidaritas antar pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Kuswarak, dan Maria Elina. 2018. *Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Disiplin Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Lampung*. Jurnal Manajemen Mandiri Saburai. Vol. 02 (03), 48-54.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1. Prenadamedia Group, Jakarta
- Bintoro, M.T, dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gava Media, Yogyakarta.
- Diana, Devi Yasmin, dan Sukardi. 2019. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat*. Jurnal Produktivitas
- Edison, Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariyah.2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia – Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Alfabeta, Bandung.
- Gozhali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Cetakan VII. Badan Penerbit Univesitas Diponorogo, Semarang
- Hasibuan, Malayu S.P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Edisi ke-19. PT Bumi Aksara, Jakarta
- Nasution, Dito Aditia Darma. 2019. *Pengaruh Remunerasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan*. Jurnal Akutansi Dan Bisnis. Vol 5 (1), 71-80.
- Nofriansyah, Fajar. 2016. *Hubungan Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja pada Karywan Indonesia Eximbank*. Jurnal Psikologi. Universitas Esa Unggul. Vol 2 (1), 1-9.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. PT. Alfabeta. Bandung
- Peraturan Daerah No. 7 Tahun 2016 tentang *Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Badan Pengelola Pendapatan Daerah*.
- Purnomo, Rochmat Aldy. 2016. *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS*. Penerbit CV. Wade Group. Ponorogo.

- Santanu, Tita Rachtawati dan Dadan Zaenal Hamsah. 2020. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai PD. BPR Garut Bagian Account Officer*. Jurnal stieyasaanggana.ac.id, Vol. 16 (1), 28-35.
- Saputra, Trio 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Permai Pekanbaru*. Jurnal Benefita. Universitas Lancang Kuning, Pekanbaru, Riau, Indonesia. Vol 4 (2), 316-325.
- Septiani, Maulya, Bambang Swasto Sunuharyo, dan Arik Prasetya. 2016. *Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 40 (2), 98-105.
- Siregar, Syofian. 2020. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Ed-1. Cetakan 3. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT. Alfabeta Bandung.
- Suputra, I Dewa Nyoman Sidan Ari dan A.A. Ayu Sriathi. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional*. Jurnal Manajemen Unud, Vol. 7 (9), 4628-4656.
- Sutanjar, Tatan dan Oyon Saryono. 2019. *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai*. Journal of Management Review. Vol 3 (2), 321-325.
- Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2019 Tentang **Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)**.
- Yanti, dan Helman Fachri. 2020. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Barat*. Jurnal Produktivitas

Lampiran 1

DAFTAR PERTANYAAN UNTUK RESPONDEN

Sehubungan dengan penyelesaian penulisan skripsi, maka dengan hormat saya:

Nama : Chantika Krisvianah

NIM : 181310092

Program Studi : Manajemen (S1)

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Universitas : Muhammadiyah Pontianak

Memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar pertanyaan/kuesioner ini dengan benar dan sesuai dengan petunjuk yang diberikan.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka kebenaran dan kelengkapan jawaban yang Bapak/Ibu berikan membantu penulis, dan selanjutnya menjadi masukan yang bermanfaat bagi hasil penelitian yang penulis lakukan. Atas partisipasi Bapak/Ibu dalam mengisi daftar pertanyaan atau kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Chantika Krisvianah

A. Petunjuk Pengisian

1. Isilah data Bapak/Ibu pada bagian data responden sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.
2. Isilah jawaban atas setiap pertanyaan yang disediakan dengan memberikan tanda silang (X) atau centang (√) pada kolom yang telah disediakan sesuai dengan kondisi yang Bapak/Ibu rasakan.
3. Pilihan jawaban atas pertanyaan yang diajukan terdiri dari :
 - a. SS : Sangat Setuju
 - b. S : Setuju
 - c. KS : Kurang Setuju
 - d. TS : Tidak Setuju
 - e. STS : Sangat Tidak Setuju

B. Identitas Responden

1. Nama Responden :.....
2. Umur :.....
3. Jenis Kelamin :.....
4. Pendidikan :.....
5. Bagian :.....
6. Golongan/Ruang :.....
7. Masa Kerja :.....
8. Pendapatan Per Bulan :.....
9. Status Perkawinan :.....
10. Jumlah Tanggungan :.....
11. No Hp :.....

PERTANYAAN KUESIONER

MOTIVASI

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
A. <i>Physiological needs</i> (Kebutuhan fisiologis)						
1.	Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan hidup terpenuhi					
2.	Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan untuk pendidikan anak-anak terpenuhi					
3.	Instansi ini sangat peduli terhadap kesejahteraan pegawai					
B. <i>Safety needs</i> (Kebutuhan akan rasa aman)						
4.	Saya senang dalam bekerja karena didukung oleh suasana lingkungan kerja yang nyaman					
5.	Masa depan saya terjamin karena di tempat bekerja terdapat program pensiun atau program hari tua					
6.	Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena pimpinan saya menyenangkan					
7.	Rekan-rekan kerja sangat menyenangkan dan membuat saya bekerja lebih nyaman					
C. <i>Affection needs</i> (Kebutuhan untuk disukai)						
8.	Pimpinan sangat memberikan perhatian terhadap pekerjaan yang saya kerjakan					
9.	Pimpinan saya tidak membedakan pegawai dan semuanya mendapatkan perhatian yang sama					
10.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja					

D. <i>Esteem needs</i> (Kebutuhan harga diri)						
11.	Pimpinan saya selalu memperlakukan pegawainya dengan baik dan sopan					
12.	Pimpinan sangat memperhatikan dan menghargai prestasi yang didapatkan pegawainya					
13.	Saya merasa dihargai oleh rekan kerja dan pimpinan, atas kelebihan dan hal-hal positif yang saya lakukan di lingkungan kerja					
E. <i>Self-actualization needs</i> (Kebutuhan aktualisasi diri)						
14.	Pimpinan saya selalu memberikan dukungan penuh kepada pegawainya untuk pengembangan diri					
15.	Pimpinan memfasilitasi untuk pengembangan diri pegawainya					
16.	Saya selalu ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai di instansi ini					

SEMANGAT KERJA

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
A. Kegairahan						
1.	Saya selalu bersemangat untuk hadir di kantor setiap hari					
2.	Saya sangat menikmati pekerjaan yang diberikan kepada saya					
3.	Saya selalu bekerja dengan sebaik-baiknya untuk kepentingan instansi ini					
B. Kekuatan untuk melawan frustrasi						
4.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan yang diberikan meskipun mengalami kesulitan dalam mengerjakannya					
5.	Saya selalu dapat mencari solusi jika mengalami masalah dalam melakukan pekerjaan					
C. Kualitas untuk bertahan						
6.	Saya tidak mudah putus asa ketika mendapatkan kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan					
7.	Saya selalu menekuni pekerjaan yang diberikan					
8.	Saya bersedia bekerja ekstra agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya					
9.	Pekerjaan merupakan hal penting bagi saya, bukan hanya untuk menghasilkan uang saja					
D. Semangat kelompok						
10.	Saya menjalin hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja					
11.	Saya selalu dapat bekerja sama dengan rekan kerja					
12.	Saya selalu bersedia membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam pekerjaan					
13.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan					

KOMITMEN ORGANISASIONAL

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Komitmen Afektif (<i>Affective Commitment</i>)						
A. 1 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 pada instansi ini					
B. Loyalitas terhadap organisasi						
3.	Saya merasa terikat secara emosional pada instansi ini					
4.	Saya mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap instansi ini					
5.	Saya akan sangat bahagia menghabiskan sisa karir saya di instansi ini					
C. Kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi						
6.	Saya benar-benar merasakan bahwa permasalahan di instansi ini juga merupakan permasalahan saya					
7.	Saya berupaya semaksimal mungkin untuk kemajuan instansi ini					
Komitmen Kontinu (<i>Continuance Commitment</i>)						
A. Memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi						
8.	Akan sangat berat bagi saya untuk meninggalkan instansi ini sekarang, sekalipun saya menginginkannya					
9.	Tetap bekerja di instansi ini merupakan kebutuhan sekaligus keinginan saya					
B. 1 Memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi						
10.	Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan instansi ini saat ini					
11.	Saya khawatir tidak akan mendapat pekerjaan lain yang serupa jika saya berhenti dari pekerjaan ini					

Komitmen Normatif (<i>Normative Commitment</i>)						
A. Kemauan bekerja						
12.	Tetap bekerja di instansi ini merupakan kewajiban moral bagi saya					
13.	Saya bersedia menerima segala macam penugasan agar tetap bekerja di instansi ini					
B. Tanggung jawab memajukan organisasi						
14.	Saya selalu bekerja dengan penuh tanggung jawab untuk kemajuan instansi ini					
15.	Saya tidak akan berhenti menjadi Pegawai Negeri Sipil meskipun diterima bekerja di tempat lain					

Lampiran 2

Data Responden
Badan Pengelola Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Sintang

No	Umur	Jenis Kelamin	Pendidikan	Bagian	Golongan/ Ruang	Masa Kerja	Status Perkawinan	Jumlah Tanggungan	Gaji
1	55	Laki-laki	S2	Kepala BAPPENDA	(IV/C)	20	Menikah	3	6.800.000
2	54	Laki-laki	S2	Sekretaris	(IV/b)	22	Menikah	3	5.600.000
3	42	Laki-laki	S2	Bidang Penilaian dan Penetapan	(IV/a)	22	Menikah	3	4.600.000
4	53	Laki-laki	SMA	Bagian Aparatur dan Umum	(III/b)	32	Menikah	5	4.300.000
5	42	Laki-laki	S2	Bidang Pengembangan, Penyuluhan dan Pengelolaan benda berharga	(IV/a)	16	Menikah	3	4.500.000
6	55	Perempuan	S1	Bidang Pembukuan dan Pelaporan	(III/d)	36	Menikah	0	5.105.700
7	29	Perempuan	S2	Bidang Keuangan dan Program	(III/b)	7	Belum Menikah	0	4.400.000
8	46	Laki-laki	SMA	Bidang Keuangan dan Program/ pembantu bendahara dan pengeluaran	(II/c)	23	Belum Menikah	0	3.106.800
9	42	Laki-laki	S1	Bidang Perlengkapan Barang Penggunaan	(III/b)	13	Menikah	3	4.200.000
10	53	Laki-laki	S1	Bidang Keuangan dan Program	(III/d)	29	Menikah	4	4.805.700
11	26	Perempuan	S1	Bidang Pembukuan dan Pelaporan	(III/a)	2	Menikah	1	2.500.000
12	40	Laki-laki	D3	Bidang Pengelolaan Dana Transfer dan Pendapatan Lain-lain	(III/b)	16	Menikah	3	3.500.000
13	57	Laki-laki	S1	Bidang Pengelolaan Dana Transfer dan Pendapatan Lain-lain	(III/d)	36	Menikah	3	5.200.000
14	30	Laki-laki	SMA	Bagian Aparatur dan Umum	(III/b)	10	Menikah	3	3.200.000
15	38	Laki-laki	S1	Bidang Keuangan dan Program	(III/b)	9	Menikah	3	4.000.000
16	27	Laki-laki	S1	Bidang Penyusunan dan Penyuluhan Kebijakan	(III/a)	3	Menikah	2	2.500.000

17	45	Laki-laki	S2	Bidang Pengembangan, Penyuluhan dan Pengelolaan benda	(IV/a)	20	Menikah	3	5.000.000
18	38	Perempuan	S1	Bidang Perencanaan dan Pengembangan	(III/d)	13	Menikah	2	4.500.000
19	40	Laki-laki	S2	Bidang Penyusunan dan Penyuluhan Kebijakan	(III/d)	20	Menikah	1	4.500.000
20	33	Laki-laki	S1	Bidang Pengelolaan Benda Berharga	(III/d)	8	Menikah	3	4.300.000
21	35	Perempuan	SMA	Bidang Perencanaan dan Pengembangan	(II/c)	7	Menikah	3	2.500.000
22	56	Laki-laki	S1	Bidang Pemeriksaan, pengawasan dan penegakkan hukum	(III/d)	29	Menikah	2	5.300.000
23	50	Laki-laki	S2	Bidang Perlengkapan	(III/d)	28	Menikah	2	4.500.000
24	28	Perempuan	S1	Bidang Keuangan dan Program /Pembantu Bendahara Penerimaan	(III/b)	4	Menikah	1	3.250.000
25	33	Laki-laki	S2	Bidang Keuangan dan Program	(III/b)	10	Menikah	2	4.560.000
26	40	Perempuan	S2	Bidang Keuangan dan Program/bendahara dan pengeluaran	(III/b)	15	Menikah	3	3.560.000
27	29	Perempuan	S1	Bidang Keuangan dan Program/Bendahara Penerimaan	(III/a)	3	Menikah	1	2.500.000
28	44	Perempuan	SMA	Bidang Aparatur dan Umum	(II/d)	24	Menikah	5	3.400.000
29	50	Laki-laki	SMA	Bidang Perlengkapan/Pengurus Barang Penggunaan	(II/c)	29	Menikah	2	3.400.000
30	41	Laki-laki	SMA	Bidang Keuangan dan Program/ Pembantu bendahara dan pengeluaran	(II/c)	20	Menikah	4	2.500.000
31	32	Laki-laki	D3	Bidang Keuangan dan Program	(II/c)	8	Menikah	3	3.700.000
32	36	Perempuan	S2	Bidang Pendataan, Penetapan dan Program Sistem Informasi	(IV/a)	13	Menikah	2	4.500.000

33	39	Perempuan	S2	Bidang Pendaftaran dan Pendataan	(III/d)	15	Menikah	4	4.300.000
34	33	Laki-laki	S1	Bidang Pengolahan Data dan Informasi	(III/d)	12	Menikah	2	4.250.000
35	33	Laki-laki	SMA	Bidang Pendaftaran dan Pendataan	(III/b)	10	Menikah	3	3.350.000
36	45	Laki-laki	S1	Bidang Penilaian dan Penetapan	(III/b)	25	Menikah	2	4.415.000
37	50	Laki-laki	S1	Bidang Pengolahan Data dan Informasi	(III/b)	30	Menikah	5	3.568.000
38	45	Laki-laki	D3	Bidang Penilaian dan Penetapan	(II/d)	20	Menikah	3	3.500.000
39	40	Laki-laki	SMA	Bidang Pendaftaran dan Pendataan	(II/c)	20	Menikah	2	3.350.000
40	37	Laki-laki	S2	Bidang Penagihan, Pemeriksaan, Keberatan dan Banding	(IV/a)	13	Menikah	2	4.600.000
41	52	Laki-laki	SMA	Bidang Keberatan dan Banding	(III/d)	23	Menikah	2	3.300.000
42	31	Laki-laki	S1	Bidang Penagihan dan Penatausahaan Piutang	(III/d)	9	Menikah	3	4.000.000
43	28	Laki-laki	S1	Bidang Penagihan dan Penatausahaan Piutang	(III/b)	4	Belum Menikah	0	4.300.000
44	30	Perempuan	S1	Bidang Pemeriksaan, pengawasan dan penegakkan hukum	(III/b)	6	Menikah	0	3.500.000
45	53	Laki-laki	SMA	Bidang Penagihan dan Penatausahaan Piutang	(III/b)	28	Menikah	5	3.300.000
46	49	Laki-laki	SMA	Bidang Pemeriksaan, pengawasan dan penegakkan hukum	(III/b)	19	Menikah	3	3.300.000
47	55	Laki-laki	SMA	Bidang Penagihan dan Penatausahaan Piutang	(III/a)	25	Menikah	3	3.300.000
48	47	Perempuan	S2	Bidang Pelaporan, Pengelolaan Pendapatan dan Evaluasi	(IV/a)	15	Menikah	2	4.500.000
49	33	Perempuan	S2	Bidang Pengendaian, Monitoring dan Evaluasi	(III/d)	10	Menikah	1	4.000.000

Lampiran 3

**Rekapitulasi Kuesioner
Variabel Motivasi (X1)**

No	XI.1	XI.2	XI.3	XI.4	XI.5	XI.6	XI.7	XI.8	XI.9	XI.10	XI.11	XI.12	XI.13	XI.14	XI.15	XI.16	X1.t	X1.r
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4,00
2	3	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	66	4,13
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4,00
4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51	3,19
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4,00
6	3	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	67	4,19
7	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	3,88
8	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67	4,19
9	5	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	58	3,63
10	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	61	3,81
11	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66	4,13
12	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	70	4,38
13	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	66	4,13
14	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	72	4,50
15	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	69	4,31
16	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65	4,06
17	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4,00
18	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	67	4,19
19	4	3	5	4	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	3	66	4,13
20	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	58	3,63
21	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	66	4,13
22	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	5	62	3,88
23	3	4	3	2	3	3	3	4	4	5	5	3	3	4	4	3	56	3,50

24	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	63	3,94
25	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	67	4,19
26	4	4	4	4	3	4	5	3	3	4	4	2	4	4	3	4	59	3,69
27	4	4	4	3	3	5	4	3	3	5	5	5	2	3	3	5	61	3,81
28	3	3	3	4	4	5	4	3	5	4	4	4	3	4	5	4	62	3,88
29	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	58	3,63
30	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	66	4,13
31	3	3	4	3	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	60	3,75
32	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	65	4,06
33	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	59	3,69
34	4	5	5	4	4	3	5	5	5	4	4	4	3	5	5	4	69	4,31
35	5	4	4	3	5	4	5	5	4	3	2	4	4	4	5	4	65	4,06
36	3	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	61	3,81
37	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67	4,19
38	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	66	4,13
39	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	3	59	3,69
40	3	4	5	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	59	3,69
41	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	3	4	3	64	4,00
42	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	57	3,56
43	4	4	4	4	3	5	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	60	3,75
44	3	3	4	4	4	4	5	3	4	3	3	4	4	4	4	4	60	3,75
45	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	64	4,00
46	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	5	5	5	62	3,88
47	5	5	4	4	4	5	5	3	5	4	4	3	4	4	4	4	67	4,19
48	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	67	4,19
49	4	4	4	5	5	4	3	4	3	4	3	4	5	5	4	4	65	4,06

Lampiran 4

**Rekapitulasi Kuesioner
Variabel Semangat Kerja (X2)**

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.t	X2.r
1	5	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	48	3,69
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4,00
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4,00
4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	41	3,15
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4,00
6	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	55	4,23
7	5	5	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	5	54	4,15
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	62	4,77
9	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	46	3,54
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4,00
11	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	55	4,23
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	5,00
13	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	56	4,31
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	5,00
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4,00
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4,00
17	4	4	4	4	5	3	3	3	3	4	4	5	5	51	3,92
18	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	52	4,00
19	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5	56	4,31
20	3	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	4	3	44	3,38
21	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	57	4,38
22	4	4	3	3	4	2	4	4	5	4	4	4	4	49	3,77
23	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	46	3,54
24	4	4	4	5	5	4	4	5	3	3	3	4	4	52	4,00

25	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	57	4,38
26	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	47	3,62
27	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	53	4,08
28	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	3	3	51	3,92
29	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	56	4,31
30	3	4	4	5	5	5	5	3	3	3	3	4	3	50	3,85
31	5	5	5	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	54	4,15
32	5	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	5	54	4,15
33	4	4	4	5	5	5	3	3	3	4	4	4	5	53	4,08
34	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	59	4,54
35	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	48	3,69
36	4	4	5	3	5	2	4	4	3	2	4	4	4	48	3,69
37	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	59	4,54
38	3	3	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	56	4,31
39	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	53	4,08
40	4	4	4	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	53	4,08
41	3	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	56	4,31
42	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	51	3,92
43	4	5	5	5	4	4	4	5	5	2	3	2	3	51	3,92
44	4	5	5	5	4	3	5	5	3	3	3	3	3	51	3,92
45	4	4	5	5	5	4	4	4	3	2	2	3	3	48	3,69
46	5	5	5	5	3	4	4	4	4	3	4	4	3	53	4,08
47	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	58	4,46
48	4	4	4	5	5	5	3	3	3	4	4	5	4	53	4,08
49	4	4	4	5	5	4	3	4	3	4	3	4	5	52	4,00

Lampiran 5

**Rekapitulasi Kuesioner
Variabel Komitmen Organisasional (Y)**

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y.t	Y.r
1	5	4	4	3	3	4	2	5	5	3	4	4	4	5	5	60	4,00
2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	5	4	59	3,93
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4,00
4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	52	3,47
5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	58	3,87
6	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	67	4,47
7	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	59	3,93
8	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	67	4,47
9	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	52	3,47
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	57	3,80
11	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	3	4	4	4	5	61	4,07
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	73	4,87
13	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	62	4,13
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	71	4,73
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	62	4,13
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4,00
17	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5	3	4	4	58	3,87
18	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4,00
19	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	61	4,07
20	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	55	3,67
21	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	58	3,87
22	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	63	4,20

23	3	3	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	2	2	2	47	3,13
24	4	4	5	5	3	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	55	3,67
25	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	62	4,13
26	5	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	49	3,27
27	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	58	3,87
28	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	53	3,53
29	4	4	3	3	3	3	3	4	4	5	5	3	3	2	4	53	3,53
30	4	4	4	5	5	5	3	3	2	2	4	5	4	3	3	56	3,73
31	4	4	3	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	56	3,73
32	4	4	3	3	3	5	5	5	5	3	3	4	3	4	5	59	3,93
33	4	4	4	5	5	5	3	3	3	5	3	5	3	3	4	59	3,93
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	64	4,27
35	4	5	5	3	2	4	4	4	4	5	5	3	3	5	5	61	4,07
36	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	4	3	3	4	4	58	3,87
37	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	64	4,27
38	5	4	4	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	5	4	62	4,13
39	4	4	4	5	5	3	3	3	4	4	3	2	5	5	5	59	3,93
40	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	62	4,13
41	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	3	3	4	4	4	63	4,20
42	5	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	59	3,93
43	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	63	4,20
44	5	5	5	4	4	3	3	3	4	4	5	5	5	3	3	61	4,07
45	4	4	5	3	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	57	3,80
46	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	63	4,20
47	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	5	64	4,27
48	5	5	5	4	4	5	5	3	3	4	4	2	4	4	5	62	4,13
49	4	4	4	5	5	3	5	5	4	4	4	4	4	3	4	62	4,13

Lampiran 6

**Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
Variabel Motivasi (X1)**

Correlations																		
		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	TOTAL X1
X01	Pearson Correlation	1	.713 **	.170	.230	.135	.047	.045	.086	.000	- .053	-.142	-.156	.088	-.099	-.095	.047	.338*
	Sig. (2- tailed)		.000	.243	.112	.354	.748	.758	.558	1.000	.719	.332	.283	.546	.498	.516	.748	.017
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X02	Pearson Correlation	.713 **	1	.304 *	.250	.188	- .098	.101	.007	.000	.001	-.093	-.213	-.086	-.001	-.107	.249	.359*
	Sig. (2- tailed)	.000		.034	.083	.196	.505	.488	.959	1.000	.994	.526	.142	.558	.994	.465	.085	.011
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X03	Pearson Correlation	.170	.304 *	1	.433 **	.190	- .068	.178	.224	.347*	- .001	-.139	.200	.229	.001	.071	.196	.492**
	Sig. (2- tailed)	.243	.034		.002	.190	.643	.222	.123	.015	.992	.341	.169	.113	.993	.627	.177	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X04	Pearson Correlation	.230	.250	.433 **	1	.369 **	.143	.179	.111	.169	- .121	.018	-.042	.208	.169	.074	.325*	.543**

X09	Pearson Correlation	.000	.000	.347*	.169	.110	.173	.166	.262	1	.323*	.347*	.255	.271	.303*	.349*	.000	.599**
	Sig. (2-tailed)	1.000	1.000	.015	.245	.450	.235	.255	.069		.024	.015	.077	.060	.034	.014	1.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X10	Pearson Correlation	-.053	.001	-.001	-.121	-.165	.115	-.120	-.117	.323*	1	.707**	.186	.157	.315*	.186	.063	.349*
	Sig. (2-tailed)	.719	.994	.992	.407	.256	.429	.412	.422	.024		.000	.201	.280	.028	.200	.666	.014
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X11	Pearson Correlation	-.142	-.093	-.139	.018	-.265	.134	-.195	-.063	.347*	.707**	1	.149	.027	.346*	.151	.079	.290*
	Sig. (2-tailed)	.332	.526	.341	.902	.066	.359	.179	.665	.015	.000		.306	.856	.015	.299	.587	.043
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X12	Pearson Correlation	-.156	-.213	.200	-.042	.165	.144	-.165	.136	.255	.186	.149	1	.240	.135	.233	-.026	.314*
	Sig. (2-tailed)	.283	.142	.169	.773	.258	.323	.258	.353	.077	.201	.306		.096	.354	.108	.857	.028
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X13	Pearson Correlation	.088	-.086	.229	.208	.235	.072	-.092	.160	.271	.157	.027	.240	1	.325*	.298*	-.172	.450**

	Sig. (2-tailed)	.546	.558	.113	.151	.104	.622	.531	.271	.060	.280	.856	.096		.023	.038	.237	.001
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X14	Pearson Correlation	-.099	-.001	.001	.169	.155	.115	-.048	.161	.303*	.315*	.346*	.135	.325*	1	.559**	.220	.545**
	Sig. (2-tailed)	.498	.994	.993	.247	.286	.430	.743	.269	.034	.028	.015	.354	.023		.000	.128	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X15	Pearson Correlation	-.095	-.107	.071	.074	.179	.070	.180	.235	.349*	.186	.151	.233	.298*	.559**	1	.144	.528**
	Sig. (2-tailed)	.516	.465	.627	.614	.218	.633	.215	.104	.014	.200	.299	.108	.038	.000		.322	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X16	Pearson Correlation	.047	.249	.196	.325*	.137	.116	.321*	-.025	.000	.063	.079	-.026	-.172	.220	.144	1	.406**
	Sig. (2-tailed)	.748	.085	.177	.023	.347	.427	.024	.866	1.000	.666	.587	.857	.237	.128	.322		.004
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
TO TA LX 1	Pearson Correlation	.338*	.359*	.492**	.543**	.447**	.292*	.324*	.323*	.599**	.349*	.290*	.314*	.450**	.545**	.528**	.406**	1
	Sig. (2-tailed)	.017	.011	.000	.000	.001	.041	.023	.024	.000	.014	.043	.028	.001	.000	.000	.004	

N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).																		
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).																		

Hasil Uji Reliabilitas

Motivasi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.668	16

Lampiran 7

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
Variabel Semangat Kerja (X2)

Correlations															
		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	X10	X11	X12	X13	TOTALX 2
X01	Pearson Correlation	1	.590 [*]	.448 [*]	.299 [*]	.111	.029	.134	.381 ^{**}	.145	.108	.246	.194	.280	.564 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.037	.448	.844	.358	.007	.319	.461	.089	.181	.051	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X02	Pearson Correlation	.590 ^{**}	1	.743 [*]	.512 [*]	.182	.024	.260	.447 ^{**}	.096	-.050	-.056	.000	.078	.549 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.211	.868	.071	.001	.513	.735	.705	1.000	.594	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X03	Pearson Correlation	.448 ^{**}	.743 [*]	1	.559 [*]	.198	.152	.459 ^{**}	.461 ^{**}	.018	-.121	-.091	.095	.076	.572 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.173	.296	.001	.001	.903	.408	.536	.514	.603	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X04	Pearson Correlation	.299 [*]	.512 [*]	.559 [*]	1	.466 [*]	.469 [*]	.186	.307 [*]	.012	.095	-.086	.159	.146	.613 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000	.000	.001	.001	.903	.408	.536	.514	.603	.000

	Sig. (2-tailed)	.037	.000	.000		.001	.001	.200	.032	.935	.515	.557	.275	.315	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X05	Pearson Correlation	.111	.182	.198	.466*	1	.263	.020	-.087	-.185	.017	.083	.409**	.384**	.418**
	Sig. (2-tailed)	.448	.211	.173	.001		.068	.894	.553	.202	.910	.569	.004	.006	.003
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X06	Pearson Correlation	.029	.024	.152	.469*	.263	1	.166	-.140	.084	.375**	.245	.300*	.295*	.494**
	Sig. (2-tailed)	.844	.868	.296	.001	.068		.254	.337	.568	.008	.089	.037	.040	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X07	Pearson Correlation	.134	.260	.459*	.186	.020	.166	1	.416**	.213	.085	.012	.046	-.141	.414**
	Sig. (2-tailed)	.358	.071	.001	.200	.894	.254		.003	.141	.560	.935	.756	.335	.003
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X08	Pearson Correlation	.381**	.447*	.461*	.307*	-.087	-.140	.416**	1	.436*	.131	.118	-.047	-.053	.486**
	Sig. (2-tailed)	.007	.001	.001	.032	.553	.337	.003		.002	.369	.419	.750	.720	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X09	Pearson Correlation	.145	.096	.018	.012	-.185	.084	.213	.436**	1	.562**	.437**	.084	.045	.443**

	Sig. (2-tailed)	.319	.513	.903	.935	.202	.568	.141	.002		.000	.002	.567	.757	.001
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X10	Pearson Correlation	.108	-.050	-.121	.095	.017	.375*	.085	.131	.562*	1	.635**	.463**	.472**	.573**
	Sig. (2-tailed)	.461	.735	.408	.515	.910	.008	.560	.369	.000		.000	.001	.001	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X11	Pearson Correlation	.246	-.056	-.091	-.086	.083	.245	.012	.118	.437*	.635**	1	.583**	.596**	.545**
	Sig. (2-tailed)	.089	.705	.536	.557	.569	.089	.935	.419	.002	.000		.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X12	Pearson Correlation	.194	.000	.095	.159	.409*	.300*	.046	-.047	.084	.463**	.583**	1	.683**	.581**
	Sig. (2-tailed)	.181	1.000	.514	.275	.004	.037	.756	.750	.567	.001	.000		.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X13	Pearson Correlation	.280	.078	.076	.146	.384*	.295*	-.141	-.053	.045	.472**	.596**	.683**	1	.564**
	Sig. (2-tailed)	.051	.594	.603	.315	.006	.040	.335	.720	.757	.001	.000	.000		.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
TOTALX	Pearson Correlation	.564**	.549*	.572*	.613*	.418*	.494*	.414**	.486**	.443*	.573**	.545**	.581**	.564**	1

2	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.003	.000	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).															
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).															

Hasil Uji Reliabilitas

Semangat Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.779	13

Lampiran 8

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
Variabel Komitmen Organisasional (Y)

Correlations																	
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	TOTAL Y
Y1	Pearson Correlation	1	.562**	.467**	.166	-.060	-.061	-.245	-.075	.007	-.033	.028	.153	.040	.121	.220	.286*
	Sig. (2- tailed)		.000	.001	.254	.685	.676	.090	.611	.962	.822	.850	.294	.785	.408	.128	.046
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y2	Pearson Correlation	.562**	1	.644**	.240	.034	.327*	.130	.084	.068	.127	.154	.095	.075	.139	.307*	.531**
	Sig. (2- tailed)	.000		.000	.097	.817	.022	.373	.568	.644	.383	.291	.516	.608	.343	.032	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y3	Pearson Correlation	.467**	.644**	1	.386**	.252	.226	.108	-.015	.009	.150	.081	-.007	.107	.115	.080	.482**
	Sig. (2- tailed)	.001	.000		.006	.081	.118	.460	.921	.953	.302	.580	.962	.463	.431	.587	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y4	Pearson Correlation	.166	.240	.386**	1	.559**	.183	.048	-.048	.003	.208	.014	.304*	.124	.034	.076	.469**

	Sig. (2-tailed)	.254	.097	.006		.000	.208	.745	.743	.981	.151	.925	.034	.394	.817	.604	.001
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y5	Pearson Correlation	-.060	.034	.252	.559**	1	.246	.187	.122	.002	.119	-.034	.275	.293*	.034	-.077	.439**
	Sig. (2-tailed)	.685	.817	.081	.000		.088	.197	.403	.991	.416	.818	.056	.041	.817	.598	.002
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y6	Pearson Correlation	-.061	.327*	.226	.183	.246	1	.478**	.227	.122	.111	-.017	.190	.107	.330*	.315*	.560**
	Sig. (2-tailed)	.676	.022	.118	.208	.088		.001	.117	.403	.448	.908	.190	.465	.020	.027	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y7	Pearson Correlation	-.245	.130	.108	.048	.187	.478*	1	.462*	.309*	.178	-.009	.014	.044	.270	.253	.497**
	Sig. (2-tailed)	.090	.373	.460	.745	.197	.001		.001	.031	.220	.949	.926	.762	.061	.079	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y8	Pearson Correlation	-.075	.084	-.015	-.048	.122	.227	.462**	1	.609*	.240	.124	.076	.022	.238	.255	.510**
	Sig. (2-tailed)	.611	.568	.921	.743	.403	.117	.001		.000	.096	.396	.606	.879	.099	.077	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y9	Pearson Correlation	.007	.068	.009	.003	.002	.122	.309*	.609*	1	.490**	.082	-.008	-.011	.301*	.242	.486**

	Sig. (2-tailed)	.962	.644	.953	.981	.991	.403	.031	.000		.000	.574	.956	.940	.036	.094	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y10	Pearson Correlation	-.033	.127	.150	.208	.119	.111	.178	.240	.490* *	1	.236	.022	.018	.107	.115	.456**
	Sig. (2-tailed)	.822	.383	.302	.151	.416	.448	.220	.096	.000		.103	.881	.901	.463	.431	.001
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y11	Pearson Correlation	.028	.154	.081	.014	-.034	-.017	-.009	.124	.082	.236	1	.240	.160	.040	.082	.315*
	Sig. (2-tailed)	.850	.291	.580	.925	.818	.908	.949	.396	.574	.103		.096	.272	.785	.574	.027
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y12	Pearson Correlation	.153	.095	-.007	.304*	.275	.190	.014	.076	-.008	.022	.240	1	.088	.109	.007	.381**
	Sig. (2-tailed)	.294	.516	.962	.034	.056	.190	.926	.606	.956	.881	.096		.549	.456	.960	.007
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y13	Pearson Correlation	.040	.075	.107	.124	.293*	.107	.044	.022	-.011	.018	.160	.088	1	.329*	.086	.370**

	Sig. (2-tailed)	.785	.608	.463	.394	.041	.465	.762	.879	.940	.901	.272	.549		.021	.556	.009
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y14	Pearson Correlation	.121	.139	.115	.034	.034	.330*	.270	.238	.301*	.107	.040	.109	.329*	1	.484**	.554**
	Sig. (2-tailed)	.408	.343	.431	.817	.817	.020	.061	.099	.036	.463	.785	.456	.021		.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y15	Pearson Correlation	.220	.307*	.080	.076	-.077	.315*	.253	.255	.242	.115	.082	.007	.086	.484**	1	.509**
	Sig. (2-tailed)	.128	.032	.587	.604	.598	.027	.079	.077	.094	.431	.574	.960	.556	.000		.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
TOT ALY	Pearson Correlation	.286*	.531**	.482**	.469**	.439**	.560*	.497**	.510*	.486*	.456**	.315*	.381*	.370*	.554**	.509**	1
	Sig. (2-tailed)	.046	.000	.000	.001	.002	.000	.000	.000	.000	.001	.027	.007	.009	.000	.000	

	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).																	
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).																	

Hasil Uji Reliabilitas

Komitmen Organisasional (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.727	15

Lampiran 9

Hasil Uji Asumsi Klasik
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.98256336
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.066
	Negative	-.087
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Hasil Uji Linearitas
Variabel Motivasi (X1) dan Komitmen Organisasional (Y)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen Organisasional * Motivasi	Between Groups	(Combined)	361.966	11	32.906	7.836	.000
		Linearity	278.796	1	278.796	66.388	.000
		Deviation from Linearity	83.170	10	8.317	1.980	.065
	Within Groups		155.381	37	4.199		
	Total		517.347	48			

Hasil Uji Linearitas
Variabel Semangat Kerja (X2) dan Komitmen Organisasional (Y)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen Organisasional * Semangat Kerja	Between Groups	(Combined)	367.191	14	26.228	5.939	.000
		Linearity	280.628	1	280.628	63.543	.000
		Deviation from Linearity	86.564	13	6.659	1.508	.165
	Within Groups		150.156	34	4.416		
	Total		517.347	48			

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
Model								
1	(Constant)	1.872	4.573		.409	.684		
	Motivasi	.553	.162	.428	3.423	.001	.507	1.972
	Semangat Kerja	.394	.113	.436	3.487	.001	.507	1.972

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Lampiran 10

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.872	4.573		.409	.684
	Motivasi	.553	.162	.428	3.423	.001
	Semangat Kerja	.394	.113	.436	3.487	.001

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Lampiran 11

Hasil Analisis Koefisien Korelasi Berganda, Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797 ^a	.635	.619	2.02520

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Motivasi
b. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Lampiran 12

Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	328.680	2	164.340	40.069	.000 ^b
	Residual	188.667	46	4.101		
	Total	517.347	48			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional
b. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Motivasi

Lampiran 13

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.872	4.573		.409	.684
	Motivasi	.553	.162	.428	3.423	.001
	Semangat Kerja	.394	.113	.436	3.487	.001

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional