

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASIONAL PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BADAN
KEPEGAWAIAN DAN PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN NATUNA**

SKRIPSI

OLEH:

**ACE GUSTIAWAN
NIM. 161310072**



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

2022

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASIONAL PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BADAN
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN NATUNA**

Tanggung Jawab Yuridis Kepada :

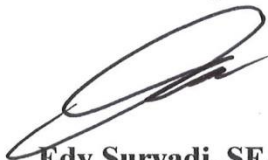
ACE GUSTIAWAN
NIM. 161310072

Program Studi Manajemen

**Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus
Dalam Ujian Skripsi/Komprehensif
Pada Tanggal : 8 April 2022**

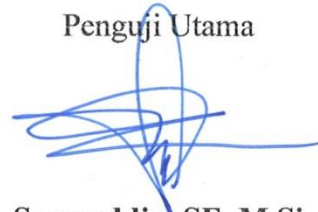
Majelis Penguji

Pembimbing Utama



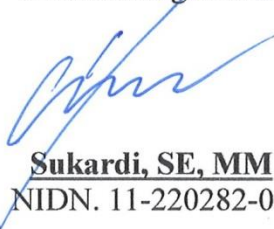
Edy Suryadi, SE, MM
NIDN. 11-100263-01

Penguji Utama



Samsuddin, SE, M.Si
NIDN. 11-131177-01

Pembimbing Kedua



Sukardi, SE, MM
NIDN. 11-220282-01

Penguji Kedua



Fenni Supriadi, SE, MM
NIDN. 11-281085-01

Pontianak, 8 April 2022

Disahkan Oleh :

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK
DEKAN



Dedi Hariyanto, SE, MM
NIDN. 11-131177-02

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena berkat rahmat, karunia dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Natuna”**. Penyusunan skripsi ini ditujukan untuk memenuhi syarat penyelesaian pendidikan Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.

Selama penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan, saran dan nasehat, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Doddy Irawan, S.T.,M.Eng. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak.
2. Bapak Dedi Hariyanto, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
3. Ibu Heni Safitri, S.E, M.M. selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
4. Bapak Edy Suryadi, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Utama dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Sukardi, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Kedua dalam penyusunan skripsi ini.

6. Bapak Muhammad Alim Sanjaya, S.IP., MPP selaku Kepala Badan BKPSDM yang telah memperkenankan penulis untuk melakukan penelitian di perusahaan Anda.
7. Bapak/Ibu Dosen dan seluruh staf civitas akademika Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak, yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis.
8. Kedua orang tua dan saudara-saudara penulis yang selalu memberikan motivasi, sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan yang lebih tinggi.
9. Sahabat-sahabat terbaik dan teman seangkatan yang sama-sama berjuang dalam menuntut ilmu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Dengan kerendahan hati, kritik dan saran yang membangun dan memotivasi sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca pada umumnya dan khususnya bagi penulis.

Pontianak, April 2022
Penulis,

Ace Gustiawan
NIM.161310072

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pegawai negeri sipil pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Natuna. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Natuna yang berjumlah 42 orang. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier sederhana, koefisien korelasi (R), koefisien determinasi (R^2), dan uji kelayakan model (uji F).

Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan persamaan sebagai berikut; $Y = 4.460 + 0,465X$. Nilai $a = 4.460$ artinya jika nilai kepuasan kerja (X) = 0, maka nilai komitmen organisasional adalah 4.460. Nilai koefisien regresi $b = 0,465$, Artinya setiap kenaikan nilai kepuasan kerja sebesar satu satuan maka akan mempengaruhi nilai komitmen organisasional sebesar 0,046 satuan. Analisis koefisien korelasi (R) sebesar 0,905, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel kepuasan kerja dan variabel komitmen organisasional. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,818, yang menunjukkan bahwa 81,8% komitmen organisasional dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja sedangkan sisanya yaitu sebesar 18,2% komitmen organisasional oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai F_{hitung} yang diperoleh adalah 180.240 sedangkan nilai F_{tabel} berdasarkan tabel F adalah 4,08. Jadi nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} sehingga dapat bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi komitmen organisasional yang dipengaruhi kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Natuna.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
ABSTRAK.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN.....	vii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.....	1
B. Permasalahan.....	7
C. Pembatasan Masalah.....	8
D. Tujuan Penelitian.....	8
E. Manfaat Penelitian.....	8
F. Kerangka Pemikiran.....	9
G. Metode Penelitian.....	13

BAB II LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	22
B. Kepuasan Kerja.....	23
C. Komitmen Organisasional.....	26

BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Sejarah Singkat BKPSDM Kabupaten Natuna.....	30
B. Visi, Misi dan Tujuan BKPSDM Kabupaten Natuna.....	31

C. Struktur Organisasi BKPSDM Kabupaten Natuna	31
D. Tata Tertib dan Kode Etik BKPSDM Kabupaten Natuna.....	49
E. Jam Kerja BKPSDM Kabupaten Natuna	50
F. Gaji dan Tunjangan BKPSDM Kabupaten Natuna	50
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
A. Karakteristik Responden	52
B. Analisis Data.....	58
1. Uji Instrumen.....	58
2. Uji Normalitas	60
3. Analisis Regresi Linear Sederhana	61
4. Koefisien Korelasi (R)	62
5. Koefisien Determinasi (R^2)	62
6. Uji Kelayakan Model (Uji F)	63
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	64
B. Saran.....	65
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	68

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Menurut Bidang	4
Tabel 1.2 Tingkat Absensi 2018 - 2020.....	5
Tabel 1.3 Nilai Rata-Rata Prestasi Kerja Pegawai 2018 - 2020.....	6
Tabel 1.4 Skor Pernyataan responden.....	16
Tabel 1.5 Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan.....	19
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	53
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	53
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat	54
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan/Ruang	54
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian.....	55
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	56
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan Per Bulan.....	56
Tabel 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	57
Tabel 4.10 Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan	57
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan (X)	58
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Loyalitas (Y)	59
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas	60
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas.....	60
Tabel 4.15 Hasil Regresi Linear Sederhana	61
Tabel 4.16 Hasil Koefisien Korelasi.....	62
Tabel 4.17 Hasil Kelayakan model (Uji F)	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran	13
Gambar 3.1 Struktur Organisasi	33

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	68
Lampiran 2 Karakteristik Responden	73
Lampiran 3 Tabulasi Kuesioner	75
Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja(X).....	75
Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasional(Y).....	77
Lampiran 4 Hasil Output SPSS	79
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja(X)	79
Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasional(Y)	83
Hasil Uji Reliabilitas.....	85
Hasil Uji Normaslitasi.....	85
Hasil Uji Regresi Linier Sederhan.....	86
Hasil Uji Koefisien Korelasi(R) dan Koefisien Determinasi(R ²).	86
Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)	86

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset sebuah organisasi yang paling berharga dan penentu kelangsungan hidup suatu organisasi atau perusahaan dimasa yang akan datang. Oleh karena itu, sangat penting bagi suatu organisasi untuk mampu mengelola sumber daya manusia dengan kinerja yang optimal. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang optimal dan berkualitas membutuhkan motivasi dari dalam diri pegawai dan dukungan seperti pendidikan dan pelatihan (Diklat).

Pegawai negeri sipil dalam organisasi memegang peranan yang sangat penting dalam keberhasilan mencapai tujuan organisasi. Sebagaimana dalam Undang-undang nomor 43 tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian pasal 3 dikatakan: Pegawai negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Natuna merupakan salah satu penyelenggara pemerintah yang ada di Kepulauan Riau. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Natuna merupakan salah satu organisasi perangkat daerah baru yang dibentuk melalui Peraturan Daerah Kabupaten Natuna Nomor 6 Tahun 2016 dan Peraturan Bupati Nomor 61 Tahun 2019 tentang tentang Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Staf Ahli, Sekretariat

Daerah, Sekretariat Dewan, Inspektorat dan Badan Kabupaten Natuna dimana Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Natuna berubah nama nomenklatur dan tupoksi menjadi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Natuna adalah sebuah instansi pemerintah yang mempunyai tugas mengkoordinasikan, merumuskan dan menetapkan penyelenggaraan tugas pengadaan ASN, mutasi ASN dan pensiun PNS, pemutakhiran data ASN, penyelenggaraan dan pengiriman diklat struktural, teknis dan fungsional, pembinaan dan pengawasan disiplin ASN, serta mengkoordinasikan kegiatan kesekretariatan, meliputi perencanaan, evaluasi dan pelaporan, keuangan, umum dan kepegawaian. Selain melaksanakan tugas tersebut Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Natuna mempunyai fungsi:

1. Merumuskan dan mengendalikan kebijakan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.
2. Perumusan kebijakan teknis pelaksanaan pengadaan, mutasi dan pemberhentian aparatur sipil negara (ASN) sesuai dengan Peraturan perundangan yang berlaku.
3. Perumusan kebijakan teknis pelaksanaan pembinaan dan pengembangan aparatur sipil negara (ASN) melalui pendidikan dan pelatihan, pengangkatan karier jabatan struktural dan jabatan fungsional sesuai dengan Peraturan perundangan yang berlaku.

4. Perumusan kebijakan teknis peningkatan kesejahteraan dan disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN).
5. Pelaksanaan tugas lainnya dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan daerah yang diserahkan oleh Bupati.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Natuna Bapak Muhammad Alim Sanjaya, S.IP., MPP diperoleh informasi mengenai kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Natuna, diperoleh nilai unsur pelayanan dan informasi permasalahan dari masyarakat, sehingga secara garis besar dapat ditentukan permasalahan yang ada adalah sarana dan prasarana, masyarakat masih berpendapat kurangnya sarana dan prasarana pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Natuna, sebagai contoh masih kurangnya sarana dan prasarana kebersihan seperti tong sampah, kursi tunggu dan layar informasi publik. Waktu pelayanan, masyarakat berpendapat masih terdapatnya jadwal hari pelayanan antara Senin s/d Jum'at, diharapkan di era keterbukaan informasi dan komunikasi jam pelayanan bisa bertambah menggunakan penjadwal sehingga tidak ada waktu kosong dalam pelayanan. Kompetensi petugas pelayanan, perlu adanya pelatihan singkat terkait dengan petugas pelayanan.

Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Natuna pada tahun 2022 seluruhnya berjumlah 42 orang sedangkan pegawai non-PNS berjumlah 9 orang,

sehingga jumlah keseluruhan pegawai adalah 51 orang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1
Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kabupaten Natuna
Jumlah Pegawai Menurut Bidang
Tahun 2022

No	Bidang	Jumlah Pegawai	
		PNS	Non PNS
1	Kepala Badan	1	-
2	Widyaiswara	2	-
3	Sekretaris	3	-
4	Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	5	-
5	Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan	7	-
6	Bidang Pengadaan Mutasi, Informasi kepegawain	3	1
7	Sub Bidang Pengadaan Pegawai	2	1
8	Sub Bidang Administrasi dan Pensiun	4	1
9	Sub Bidang Informasi Kepegawain	3	2
10	Bidang Diklat Pengembangan dan Pembinaan Pegawai	2	2
11	Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan	3	1
12	Sub Bidang Pengembangan karir Pegawai	4	-
13	Sub Bidang Pembinaan Pegawai	3	1
Jumlah		42	9

Sumber: BKPSDM Kabupaten Natuna, 2022

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa pegawai BKPSDM Kabupaten Natuna tahun 2021 terdiri dari 82,36 % berstatus PNS dan 17,64% berstatus non-PNS.

Adanya kemangkiran petugas atau pegawai BKPSDM bisa jadi dampak atau ketidakpuasan kerja pegawai. Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins (1996) dalam Widodo (2015:177) yang menyatakan bahwa: “Ketidakpuasan kerja pada tenaga kerja atau karyawan dapat diungkapkan ke dalam berbagai macam cara. Misalnya, selain meninggalkan pekerjaan, karyawan dapat mengeluh, membangkan, mencuri barang milik organisasi, menghindari sebgaiian dari tanggung jawab mereka”.

Menurut Widodo (2015:178):

Ada dua kategori yang sering timbul (akibat ketidakpuasan) yaitu pelanggaran ringan dan pelanggaran berat yang termasuk pelanggaran ringan adalah: absen, berpakaian yang tidak semestinya, melanggar dilarang merokok, tidak kompeten, melanggar aturan keselamatan, tidur waktu bekerja, bercanda, dan ketidaktepatan waktu kedatangan. Sedangkan yang termasuk pelanggaran berat adalah terlibat masalah narkoba, mencuri, tidak jujur, memukul atau melukai orang lain dan sabotase terhadap perusahaan.

Ketidakhadiran pegawai dalam melaksanakan tugas akan mengganggu pekerjaan. Dibawah ini adalah data tingkat absensi Pegawai Negeri Sipil pada BKPSDM Kabupaten Natuna dapat dilihat pada tabel 1.2:

Tabel 1.2
Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kabupaten Natuna
Tingkat Absensi Pegawai
Tahun 2018-2020

Tahun	Hari Kerja (HK)	Jumlah Pegawai (JP)	HK x JP	Jumlah Absensi (Hari)			Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
				Sakit	Izin	Alpa		
2018	247	51	12.597	151	40	0	191	1,52
2019	246	51	12.546	145	18	0	163	1,30
2020	239	51	12.189	202	28	0	230	1,89

Sumber: BKPSDM Kabupaten Natuna, 2022

Menurut Hasibuan (2018:51) rumus tingkat absensi adalah sebagai berikut:

$$\text{Absen} = \frac{\text{Jumlah hari kerja absen per bulan}}{\text{Jumlah hari kerja per bulan}} \times 100\%$$

Dari Tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa tingkat absensi selama tiga tahun berfluktuasi. Pada tahun 2018 ke tahun 2019 tingkat absensi mengalami penurunan sebesar 14,47% kemudian di tahun 2020 mengalami kenaikan sebesar 45,38%.

Kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Natuna diukur menggunakan penilaian prestasi kerja pegawai. Nilai rata-rata prestasi kerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 1.3 dibawah ini:

Tabel 1.3
Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kabupaten Natuna
Nilai Rata-Rata Prestasi Kerja Pegawai
Tahun 2018-2020

Tahun	Rata-Rata Prestasi Kerja Pegawai	Naik/Turun	Kategori
2018	86,86	-	Cukup Baik
2019	85,72	(1,31%)	Cukup Baik
2020	86,34	0,72%	Cukup Baik

Sumber: Bkpsdm Kabupaten Natuna, 2022

Dari tabel 1.3 menunjukkan bahwa nilai rata-rata prestasi kerja pegawai setiap tahun berfluktuasi. Pada tahun 2018 hingga ke tahun 2019 terjadi penurunan prestasi sebesar 1,31% dan dari tahun 2018 hingga dari tahun 2020 terjadi kenaikan prestasi sebesar 0,72%.

Menurut Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pasal 41 ayat (5), dijelaskan

bahwa 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) sampai dengan 120 (seratus dua puluh).
 - b. Menciptakan ide baru dan/atau cara baru dalam peningkatan kinerja yang member manfaat bagi organisasi atau negara;
2. Baik, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 90 (sembilan puluh) sampai dengan angka 120 (seratus dua puluh);
3. Cukup, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 70 (tujuh puluh) sampai kurang dari angka 90 (sembilan puluh) ;
4. Kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 50 (lima puluh) sampai kurang dari angka 70 (tujuh puluh); dan
5. Sangat kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka kurang dari 50 (lima puluh).

Menurut Hasibuan (2018:94):

Prestasi kerja adalah Suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan bersangkutan .

B. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah kepuasan kerja berpengaruh

terhadap komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Natuna.

C. Pembatasan Masalah

Agar pembahasan dalam penelitian ini sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai dan tidak terjadi penyimpangan, maka penulis membatasi permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Kepuasan Kerja dibatasi pada:
 - a. Upah/Gaji
 - b. Pekerjaan
 - c. Kesempatan Promosi
 - d. Penyelia/Atasan
 - e. Rekan Sekerja
2. Komitmen Organisasional dibatasi pada:
 - a. Faktor Logis
 - b. Faktor Lingkungan
 - c. Faktor harapan
 - d. Faktor Emosional

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Kabupaten Natuna.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini penulis dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama di bangku perkuliahan untuk memperoleh pengalaman, wawasan dan belajar sebagai praktisi dengan menganalisis suatu masalah dan mengambil keputusan.

2. Bagi Instansi

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi, bahan perbandingan atas langkah-langkah yang telah diambil dan sebagai dasar dalam merumuskan suatu kebijakan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Natuna terutama di bidang SDM.

3. Bagi Almamater

Sebagai bahan referensi bagi peneliti yang mengambil topik yang sama dan menambah perbendaharaan literasi di Universitas Muhammadiyah Pontianak.

F. Kerangka Pemikiran

Menurut Suwatno (2001) dalam Widodo (2015:169) :

Kepuasan kerja adalah merupakan suatu kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan karyawan yang sangat subjektif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan dan lingkungan kerjanya, dan kepuasan kerja merupakan suatu konsep *multificated* (banyak dimensi), ia dapat memakai sikap secara menyeluruh atau mengacu pada bagian kerja seseorang.

Menurut Hasibuan (2018:202):

Tolok ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada karena setiap individu karyawan karyawan berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja dan *turnover* kecil maka secara relatif kepuasan kerja karyawan baik. Sebaliknya jika kedisiplinan kerja, moral kerja, dan *turnover* karyawan besar maka kepuasan kerja karyawan diperusahaan kurang.

Dimensi kepuasan kerja menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnely (1993) dalam Edison, dkk (2016:216) adalah sebagai berikut:

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

Menurut Priansa (2016:232):

Komitmen organisasional pegawai merupakan identifikasi rasa, keterlibatan, dan loyalitas yang ditunjukkan oleh pegawai terhadap organisasi yang menjadi tempatnya untuk mengabdikan dan bekerja. Komitmen organisasional pegawai ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, begitu juga adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan dan menjadi bagian penting dari anggota organisasi demi mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasional yang kuat akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan pegawai.

Menurut Edison, dkk (2016:225) komitmen pegawai/karyawan terhadap organisasi sangat bergantung pada sejauh mana kebutuhan dan tujuan pribadi terpenuhi. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen tersebut meliputi:

1. Faktor Logis
Pegawai/karyawan akan bertahan dalam organisasi karena melihat adanya pertimbangan logis, misalnya memiliki jabatan strategis dan berpenghasilan cukup atau karena faktor kesulitan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik.
2. Faktor Lingkungan
Pegawai/karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi karena lingkungan yang menyenangkan, merasa dihargai, memiliki peluang untuk berinovasi, dan dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi.
3. Faktor Harapan

Pegawai/karyawan memiliki kesempatan yang luas untuk berkarier dan kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi, melalui system yang terbuka dan transparan.

4. Faktor Ikatan Emosional

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

Adapun penelitian terdahulu yang membahas mengenai pengaruh

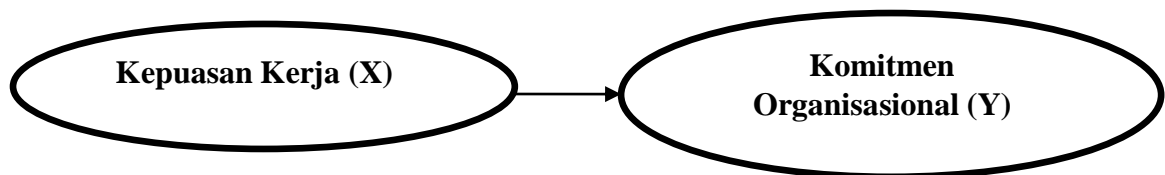
kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pegawai sebagai berikut:

1. Penelitian Sapariza, dkk (2019) yang berjudul: “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sambas”, Hasil koefisien regresi sederhana variabel kepuasan kerja (X) sebesar 0,671, artinya jika variabel Kepuasan Kerja (X) meningkat sebesar 1 (satu) satuan, maka Komitmen Organisasional akan meningkat sebesar 0,671 satuan. Koefisien korelasi (r) adalah sebesar 0,454. Koefisien determinasi (R²) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel kepuasan kerja dalam mempengaruhi naik turunnya komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sambas sebesar 20,6%, sedangkan sisanya sebesar 79,4%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai F hitung sebesar 17,398 lebih besar dari nilai F tabel 3,98 dengan taraf signifikan 0,05 (5%). Artinya Ho ditolak dan Ha diterima. berarti model regresi linier dapat digunakan untuk memprediksi nilai komitmen organisasional yang dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sambas.

2. Penelitian Hamdani, dkk (2018) yang berjudul: "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Di Dinas Perpustakaan Kota Pontianak", Hasil penelitian ini menunjukkan persamaan regresi linier sederhana yang diperoleh adalah, yaitu: $Y = 0,362 + 0,893X$, dapat diartikan konstanta sebesar 0,362 artinya jika kepuasan kerja (X) nilainya adalah 0 (nol), maka komitmen organisasional (Y) nilainya 0,362 sedangkan koefisien variabel kepuasan kerja (X) sebesar 0,893 artinya jika nilai kepuasan kerja meningkat sebesar 1 (satu) satuan, maka nilai komitmen organisasional (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,893 satuan. Koefisien korelasi (R) bernilai 0,812, artinya hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen menunjukkan hubungan yang sangat kuat. Koefisien determinasi (R^2) bernilai sebesar 0,659 artinya pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional sebesar 65,90% dan sisanya sebesar 34,10% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian ini. Uji kelayakan model F, diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($81,040 > 4,07$) sehingga H_0 diterima dan nilai probabilitas (sig) adalah $0,000 < 0,05$, artinya model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi komitmen organisasional yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian di atas maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran
Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional



Keterangan:

X = Kepuasan Kerja

Y = Komitmen Organisasional

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian asosiatif/hubungan. Menurut Siregar (2019:15): “Penelitian asosiatif/hubungan merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

2. Teknik Pengumpulan Data

a. Data Primer

Dalam melakukan pengumpulan data untuk terpenuhinya penyusunan penelitian ini, maka penulis melakukan pengumpulan data menggunakan data primer. Menurut Siregar (2019:37): “Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan”. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui:

1) Wawancara

Menurut Sugiyono (2014:14): “Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil”. Dalam penelitian ini, penulis melakukan wawancara dengan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia Kabupaten Natuna Bapak Muhammad Alim Sanjaya, S.IP., MPP.

2) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2014:142): “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya”. Kuesioner dalam penelitian ini diberikan kepada pegawai BKPSDM kabupaten Natuna sebagai responden.

b. Data Sekunder

Menurut Siregar (2019:37): “Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya”. Dalam penelitian ini diperoleh dari BKPSDM Kabupaten Natuna antara lain: data jumlah pegawai, tingkat absensi, nilai prestasi kerja pegawai.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2014:80): “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 seluruh Pegawai Negeri Sipil BKPSDM Kabupaten Natuna.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2014:81): “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2014:85): “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota sampel digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil yang berjumlah 42 orang tahun 2021.

4. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2014:39): “Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini digunakan dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

a. Variabel bebas

Menurut Sugiyono (2014:39): “Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya

atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja yang diberi notasi tanda (X)

b. Variabel Terikat

Menurut Sugiyono (2014:39): “Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah komitmen organisasional yang diberi notasi tanda (Y)

5. Skala Pengukuran

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2014:146): “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Dengan menggunakan skala Likert ini, penulis akan mengukur kepuasan kerja, dan komitmen organisasional. Alternatif jawaban yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skor sebagai berikut:

Tabel 1.4
Skor Pernyataan 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. Teknik Analisis Data

a. Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Menurut Siregar (2019:75): “Validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (*a valid measure if it succesfull measure the phenomenon*)”. Teknik yang dipakai untuk menguji validitas kuesioner dalam penelitian ini adalah korelasi *Product Moment Pearson*.

Menurut Siregar (2019:77): “Suatu instrumen penelitian dikatakan valid apabila:

- a) Koefisien korelasi product moment melebihi 0,3.
- b) Koefisien korelasi product momen $> r$ -tabel ($a ; n-2$) $n =$ Jumlah sampel.
- c) Nilai $\text{sig} \leq a$ ”.

2) Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2019:87): “Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan pengukur yang sama pula”. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Alpha Cronbach*.

Menurut Siregar (2019:90): “Kriteria suatu instrument penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas (r_{11}) $.> 0,6$ ”.

b. Uji Normalitas

Menurut Siregar (2019:153): “Tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak”. Teknik uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode *Kolmogorov Smirnov*. Siregar (2019:153) mengemukakan: “Metode *Kolmogorov Smirnov* prinsip kerjanya membandingkan frekuensi kumulatif distribusi teoritik dengan kumulatif distribusi empiris (obsevasi). Ditetapkan bahwa apabila nilai $p > 0,05$ maka data dinyatakan normal. Sebaliknya, apabila nilai probabilitas ($\text{sig} \leq 0,05$) maka data dinyatakan berdistribusi secara tidak normal. Untuk lebih memudahkan perhitungan, peneliti mengerjakannya dengan bantuan *software* SPSS Statistics 19.

c. Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Siregar (2019:379):

Regresi linier sederhana adalah salah satu alat yang dapat digunakan dalam memprediksikan permintaan di masa akan datang berdasarkan data masa lalu, atau untuk mengetahui pengaruh satu variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel tak bebas (*dependent*) adalah menggunakan regresi linier. Regresi linier dibagi ke dalam dua kategori, yaitu regresi linier sederhana dan regresi linier berganda. Regresi linier sederhana digunakan hanya untuk satu variabel bebas (*independent*) dan satu variabel tak bebas (*dependent*). Sedangkan regresi linier berganda digunakan untuk satu variabel tak bebas (*dependent*) dan dua atau lebih variabel bebas (*independent*). Tujuan penerapan kedua metode ini adalah untuk meramalkan atau memprediksi besaran nilai variabel tak bebas (*dependent*) yang dipengaruhi variabel bebas (*independent*).

Rumus regresi linier sederhana menurut Siregar (2019:379):

$$Y = a + b. X$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat (Komitmen Organisasional)

X = Variabel Bebas (Kepuasan Kerja)

a dan b = Konstanta

d. Koefisien Korelasi (R)

Menurut Siregar (2019:337): “Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga dapat menentukan arah hubungan dari kedua variabel. Nilai korelasi (r) = $(-1 \leq 0 \leq 1)$. Untuk kekuatan hubungan, nilai korelasi berada di antara -1 sampai 1. Sedangkan untuk arah dinyatakan dalam bentuk positif (+) dan negatif (-)”.

Analisis koefisien korelasi (r) dalam penelitian ini untuk mengetahui kekuatan dan arah hubungan antara variabel Kepuasan Kerja (X) dan variabel Komitmen Organisasional (Y). Teknik yang digunakan untuk mencari koefisien korelasi dalam penelitian ini adalah teknik *pearson product moment* (r).

Adapun pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi dapat dilihat pada Tabel 1.5:

Tabel 1.5
Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

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

Sumber: Siregar (2019:337)

e. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Siregar (2019:338): “Koefisien determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah atau lebih variabel X (bebas) terhadap Variabel Y (terikat)”. Rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

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

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

Analisis koefisien determinasi dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja pegawai (X) terhadap komitmen organisasi (Y) di Badan Kepegawaian dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Kabupaten Natuna.

f. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Pada tahapan ini dilakukan pengujian untuk menentukan apakah model dari regresi linier sederhana layak atau tidak layak digunakan untuk memprediksi variabel komitmen organisasi yang dipengaruhi variabel kepuasan kerja. Adapun hipotesis dalam pengujian ini adalah:

H_0 : Model regresi linier sederhana tidak dapat digunakan untuk memprediksi komitmen organisasional yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

H_a : Model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi komitmen organisasional yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

Pengujian kelayakan model dilakukan dengan kriteria sebagai

berikut:

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, $\alpha = 5\%$

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, $\alpha = 5\%$

Atau

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

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

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

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

1. Karakteristik responden menunjukkan bahwa sebagian responden pada BKPSDM Kabupaten Natuna adalah Laki-laki, berusia 40-49 tahun, berpendidikan S1, berpangkat penata muda, golongan/ruang III/a, bekerja pada sub bagian perencanaan dan keuangan, memiliki masa kerja 11-20 tahun, berpendapatan perbulan antara 3.000.000,00–3.999.999,000, berstatus menikah, dan memiliki tanggungan 2-3.
2. Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan persamaan sebagai berikut;
 $Y = 4.460 + 0,465X$. Nilai $a = 4.460$ adalah angka konstanta yang mempunyai arti bahwa jika kepuasan kerja (X) = 0, maka nilai komitmen organisasional adalah sebesar 4.460. Nilai koefisien regresi $b = 0,465$, yang berarti bahwa setiap kenaikan nilai kepuasan kerja sebesar satu satuan, maka akan mempengaruhi nilai komitmen organisasional sebesar 0,046 satuan.
3. Hasil analisis koefisien korelasi (R) adalah 0,905 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil pada BKPSDM Kabupaten Natuna.
4. Hasil analisis koefisien determinasi (R^2) dengan nilai *r square* sebesar 0,818, menunjukkan bahwa 81,8% komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil pada BKPSDM Kabupaten Natuna dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja,

sedangkan sisanya 18,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Berdasarkan pengujian kelayakan model dan hipotesis dengan menggunakan kaidah pengujian berdasarkan perbandingan antara F_{hitung} dan F_{tabel} , dengan taraf nyata $\alpha = 0,05$. Nilai F_{hitung} yang diperoleh 180,240, sedangkan nilai F_{tabel} berdasarkan tabel F 4,08. Dengan demikian nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, Artinya model regresi linear sederhana dapat digunakan untuk memprediksi komitmen organisasional yang dipengaruhi kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil pada BKPSDM Kabupaten Natuna.

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai masukan bagi instansi sebagai berikut:

1. Kepala instansi hendaknya dapat terus memperhatikan dan meningkatkan faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai agar komitmen organisasional pegawai turut meningkat. Di antaranya adalah menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, menunjukkan sikap lebih perhatian kepada pegawai yang menjadi bawahan.
2. Kepala instansi mengatur dan membangun kerja sama yang lebih baik kepada semua pegawai di BKPSDM Kabupaten Natuna. Lebih sering mengusulkan promosi jenjang karier kepada pegawai yang memenuhi syarat.

3. Kepala instansi harus lebih memperhatikan kesejahteraan pegawai misalnya pemberian bonus atau tunjangan tambahan, selama tidak melanggar ketentuan hukum yang berlaku.
4. Meningkatkan hubungan baik dengan sesama rekan kerja, meningkatkan kebersamaan, memupuk sikap gotong royong dan saling membantu serta menjaga harmonisasi hubungan kerja di internal BKPSDM Kabupaten Natuna.

DAFTAR PUSTAKA

- Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Hamdani, Devi Yasmin dan Fenni Supriadi. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Dinas Perpustakaan Kota Pontianak. *Jurnal Produktivitas* Vol 5, No 2. Hal.162-167.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Priansa, Donni Juni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya manusia*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Pemerintah Indonesia. 1991. Undang-undang Nomor 43 tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
- Pemerintah Indonesia. 2019. Undang-undang Nomor 30 tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
- Pemerintah Indonesia. 2019. Peraturan Pemerintah Nomor 15 tahun 2019 Tentang Perubahan Kedelapan Belas Atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 tahun 1977 Tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Daerah Kabupaten Natuna. 2016. Nomor 6 tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah.
- Peraturan Bupati Kabupaten Natuna. 2019. Nomor 61 Tahun 2019 Tentang Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Staf Ahli, Sekretariat Daerah, Sekretariat Dewan, Inspektorat Dan Badan Kabupaten Natuna.
- Sapariza, Devi Yasmin dan Fenni Supriadi. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sambas. *Jurnal Produktifitas* Vol 6, No 1. Hal.80-84.
- Siregar, Syofyan. 2019. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2014. Metode *Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. 2015. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Lampiran 1**KUESIONER PENELITIAN****PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASIONAL PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BADAN
KEPEGAWAIAN DAN PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN NATUNA****A. IDENTITAS PENELITI**

Nama Peneliti : Ace Gustiawan
Jenis Kelamin : Laki-Laki
NIM : 161310072
Program Studi : Manajemen (S1)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas : Muhammadiyah Pontianak

B. DATA RESPONDEN

Nama Lengkap :
Jenis Kelamin :
Usia :
Pendidikan Terakhir :
Pangkat :
Golongan/Ruang :
Bagian :
Masa Kerja :
Penghasilan Per Bulan :
Status Pernikahan :

Jumlah Tanggungan :

Nomor Handphone/Tlp :

C. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

- a. Silahkan Bapak/Ibu/Saudara/i memilih bentuk pernyataan yang dianggap sesuai dengan pendapat saudara dengan memberikan tanda cek list (√) pada salah satu kolom jawaban yang disediakan. Kuesioner ini untuk mengetahui kepuasan kerja dan komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Kabupaten Natuna. Pilihan jawaban atas setiap pernyataan sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang setuju

TS : Tidak setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

- b. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
- c. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya-benarnya karena tidak akan mempengaruhi pekerjaan Bapak/Ibu/Saudara/i.
- d. Setelah mengisi kuesioner mohon Bapak/Ibu/Saudara/I memberikan kepada yang menyerahkan kuesioner.

D. DAFTAR PERTANYAAN

1. Variabel Kepuasan Kerja (X)

No	Daftar Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Gaji/Upah						
1	Gaji/upah yang diterima sudah layak dan saya merasa puas					
2	Selain gaji/upah, saya menerima tunjangan-tunjangan lainnya					
Pekerjaan						
3	Pekerjaan yang saya lakukan sangat menarik					
4	Pekerjaan yang saya lakukan sangat menyenangkan					
5	Saya diberi kesempatan seluas-luasnya untuk belajar, ini sangat menyenangkan					
6	Saya diberi tanggung jawab terhadap pekerjaan dan saya merasa puas					
7	Saya diberi kepercayaan terhadap pekerjaan dan saya merasa puas					
Kesempatan Promosi						
8	Saya puas atas system promosi yang ada karena dilakukan berdasarkan prestasi (bukan kedekatan semata)					
9	Saya memiliki peluang yang sama dengan yang lain untuk merasah posisi yang lebih baik					
Penyelia						
10	Penyelia menunjukkan perhatian kepada saya					

11	Penyelia selalu memberikan nasehat kepada saya					
12	Penyelia memuji saya apabila mencapai hasil yang baik					
13	Penyelia selalu membantu saya apabila mendapat kesulitan dalam pekerjaan					
Rekan Sekerja						
14	Rekan kerja saya cukup cerdas					
15	Rekan kerja saya sangat menyenangkan					
16	Rekan kerja saya sangat membantu dalam bekerja					
17	Rekan kerja saya sangat bertanggung jawab atas pekerjaannya					
18	Rekan kerja saya dapat diteladani					
19	Rekan kerja selalu mendorong saya dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga saya merasa puas					

2. Variabel Komitmen Organisasional (Y)

No	Daftar Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Faktor Logis						
1	Kompensasi yang saya terima sudah layak, sehingga saya akan tetap bertahan di instansi/organisasi tempat bekerja saat ini					
2	Saya tidak akan pindah ke tempat lain karena kompensasi saya sudah sesuai dengan pekerjaan saya saat ini					
3	Saya merasakan bahwa tempat bekerja sudah baik dan nyaman, sehingga saya betah dan sulit untuk pindah ke instansi lain					

Faktor Lingkungan					
4	Pimpinan sangat menyenangkan sehingga saya sulit pindah ke instansi lain				
5	Sesama pegawai sangat menyenangkan sehingga saya merasa betah dan sulit pindah ke instansi lain				
6	Pimpinan selalu memberi ruang seluas-luasnya kepada pegawai untuk berinovasi dan ini sangat menyenangkan sehingga saya sulit pindah ke instansi lain				
Faktor Harapan					
7	Saya akan bertahan di instansi ini karena kepastian promosinya jelas				
8	Saya akan bertahan di instansi ini karena kite dibimbing untuk berkarier yang lebih baik				
Faktor Emosional					
9	Saya tidak akan pindah kerja lagi karena saya merasa mencintai pekerjaan yang ada				
10	Saya akan tetap setia terhadap pekerjaan karena merasa berhutang budi pada pemerintah				

Lampiran 2**KARAKTERISTIK RESPONDEN**

No	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Pangkat/ Golongan	Jabatan	Penghasilan Per Bulan	Masa Kerja	Status Pernikahan	Jumlah Tanggungan
1	Muhammad Alim Sanjaya	L	46	S2	Pembina Utama Muda (IV/c)	Kepala Badan	5.431.900	15	Menikah	3
2	Ewita Yuda	P	49	S1	Pembina Tk 1 (IV/b)	Sekretaris	5.000.000	18	Menikah	3
3	H.Ismail	L	55	S2	Pembina (IV/a)	Widyaiswara Ahli Muda	5.211.500	26	Menikah	4
4	Muhtar Ahmad	L	47	S2	Penata Tk 1 (III/d)	Widyaiswara Ahli Muda	4.797.000	21	Menikah	3
5	Syamsul Bahri	L	56	D-III	Penata Tk 1 (III/d)	Kasubbag Umum dan Kepegawaian	4.797.000	31	Menikah	5
6	Inil Sulastri	P	40	S1	Penata Tk 1 (III/d)	Analisis Tata usaha	4.797.000	16	Menikah	3
7	Toni Yulifandri	L	48	S1	Penata Tk 1 (III/d)	Pranata Kearsipan	4.797.000	17	Menikah	2
8	Bambang Erawan	L	48	S1	Penata (III/c)	Pengelola kepegawaian	4.602.400	18	Menikah	2
9	Dahlan	L	45	S1	Penata (III/c)	Pengadministrasi Sarana dan Prasarana	4.602.400	18	Menikah	3
10	Tri Agung Prawira	L	43	S1	Penata (III/c)	Kasubbag Perencanaan dan Keuangan	4.602.400	15	Menikah	3
11	Eddy Sartono	L	53	S1	Penata (III/c)	Penata Keuangan	4.602.400	21	Menikah	4
12	Anggun Indrawanto	L	35	SLTA	Penata (III/c)	Bendahara	4.602.400	13	Menikah	2
13	Nurul Huda	L	46	S1	Penata Muda Tk 1 (III/b)	Pengelola Data Keuangan Daerah	4.415.600	15	Menikah	2
14	Sudirman	L	38	D-III	Penata Muda Tk 1 (III/b)	Analisis Rencana Program dan Kegiatan	4.415.600	15	Menikah	2
15	Astriningtyas	P	37	S1	Penata Muda Tk 1 (III/b)	Pengadministrasi Keuangan	4.415.600	10	Menikah	2
16	Edi Muryadi	L	48	S1	Penata Muda Tk 1 (III/b)	Kasubbid Pengadaan, Mutasi dan Informa	4.415.600	17	Menikah	3

17	Yan	P	46	S1	Penata Muda Tk 1 (III/b)	Subbid Pengadaan Pegawaiian	4.415.600	21	Menikah	2
18	Jasmidar	P	38	S1	Penata Muda Tk 1 (III/b)	Pranata Komputer Pertama	4.415.600	10	Menikah	1
19	Elki Saputra	L	34	S1	Penata Muda (III/a)	Subbid Administrasi Mutasi dan Pensiun	3.803,700	9	Menikah	1
20	Sujono	L	56	SD	Penata Muda (III/a)	Pengadministrasi Kepegawaian	3.803,700	26	Menikah	4
21	Rama Prasetia	L	37	S1	Penata Muda (III/a)	Pengadministrasi Persuratan	3.803,700	10	Menikah	1
22	Nazarufi	L	57	S1	Penata Muda (III/a)	Analisis Jabatan	3.803,700	26	Menikah	3
23	Hasmuri	L	44	S1	Penata Muda (III/a)	Pengadministrasi Kepegawaian	3.803,700	17	Menikah	3
24	Fathur Rizqi	L	33	S1	Penata Muda (III/a)	Pengelola Kepegawaian	3.803,700	10	Menikah	2
25	Rina Septiasih	P	37	S1	Penata Muda (III/a)	Pengeloa Kepegawaian	3.803,700	16	Menikah	2
26	Rusmadi	L	46	S1	Penata Muda (III/a)	Subbid Informasi Kepegawaian	3.803,700	20	Menikah	3
27	Ratminah	P	42	SLTA	Penata Muda (III/a)	Perancang Sistem Informasi Kepegawaian	3.803,700	16	Menikah	3
28	Sari Ningsih	P	39	SLTA	Penata Muda (III/a)	Pengadministrasi Kepegawaian	3.803,700	10	Menikah	2
29	Ahmad Susanto	L	40	S1	Penata Muda (III/a)	Kasubbid Pengembangan SDM	3.803,700	15	Menikah	2
30	Berman Limbong	L	49	S1	Penata Muda (III/a)	Subbid Pendidikan dan Pelatihan	3.803,700	20	Menikah	2
31	Muhammad Rizal	L	44	SLTA	Penata Muda (III/a)	Analisis Diklat	3.803,700	18	Menikah	4
32	Sudaya	P	43	SLTA	Pengatur Tk 1 (II/d)	Pengelola Penyelenggaraan Diklat	3.375,200	18	Menikah	3
33	Zuliana	P	38	SLTA	Pengatur Tk 1 (II/d)	Pengadministrasi Pelatihan	3.375,200	15	Menikah	2
34	Wan Musa	L	44	SLTA	Pengatur Tk 1 (II/d)	Subbid Pengembangan karier	3.375,200	21	Menikah	2
35	Alfata	L	43	SLTA	Pengatur Tk 1 (II/d)	Analisis Pengembangan SDM Aparatur	3.375,200	18	Menikah	2
36	Erni Yuni Rosita	P	46	S1	Pengatur (II/c)	Analisis Pengembangan SDM Aparatur	3.361,400	20	Menikah	2
37	Herlya Kuryakin	L	49	S1	Pengatur (II/c)	Pengelola Pengembangan Karier	3.361,400	21	Menikah	2
38	Nurbaiti	P	32	D-III	Pengatur (II/c)	Subbid Pembinaan Kesejahteraan Pegawai	3.361,400	6	Menikah	1
39	Erry	L	31	S1	Pengatur (II/c)	Analisis Penegakan Integritas Aparatur	3.361,400	6	Menikah	2
40	Pera Asyumita	P	30	D-III	Pengatur (II/c)	Pengadministrasi Kepegawaian	3.375,200	6	Menikah	1
41	Asmira	P	30	D-III	Pengatur (II/c)	Pengadministrasi Kepegawaian	3.375,200	6	Menikah	1
42	Malik	L	31	D-III	Juru Tingkat 1 (II/b)	Pengadministrasi Kepegawaian	2.381,100	6	Menikah	1

Lampiran 3

TABULASI KUESIONER

Kepuasan Kerja																					
No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	Total	Rata-Rata
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	4.00
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	76	3.79
3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4.05
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	4	4	5	5	5	5	77	4.53
5	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	86	3.95
6	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	75	3.68
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	4.53
8	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	86	3.89
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74	4.00
10	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	4.16
11	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79	4.37
12	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	83	4.84
13	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92	4.11
14	3	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	78	3.42
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65	4.00
16	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	4.11
17	1	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	78	3.37
18	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	64	4.47
19	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85	3.95

20	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	75	2.42
21	1	4	4	4	5	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46	3.68
22	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	70	4.47
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85	5.00
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95	4.00
25	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	3.95
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75	4.00
27	1	4	5	5	5	5	5	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	3.84
28	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	73	4.32
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82	4.00
30	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	4.11
31	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	78	4.53
32	3	5	5	5	5	5	5	1	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	86	4.05
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77	4.00
34	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	4.00
35	1	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	4.16
36	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79	3.95
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75	3.95
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75	4.00
39	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	4.16
40	1	4	4	4	5	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79	3.68
41	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	70	4.47
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85	5.00

Komitmen Organisasional												
No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Total	Rata-rata
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39	3.90
3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4.10
4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	47	4.70
5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	3.90
6	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	36	3.60
7	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42	4.20
8	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	40	4.00
9	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	36	3.60
10	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43	4.30
11	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	46	4.60
12	3	5	5	4	5	4	5	5	5	4	45	4.50
13	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42	4.20
14	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	34	3.40
15	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	36	3.60
16	3	5	4	4	4	4	5	5	5	4	43	4.30
17	2	4	4	3	4	3	5	3	3	4	35	3.50
18	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	44	4.40
19	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	3.90
20	3	3	3	1	3	3	4	1	2	4	27	2.70
21	2	4	4	4	5	4	4	3	1	4	35	3.50

22	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	45	4.50
23	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48	4.80
24	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4.10
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
26	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41	4.10
27	2	5	4	4	5	4	5	1	2	4	36	3.60
28	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	46	4.60
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
30	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	43	4.30
31	3	5	4	3	5	5	5	4	4	4	42	4.20
32	3	5	5	4	5	5	5	1	2	4	39	3.90
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
34	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	3.90
35	2	5	5	4	5	5	5	4	4	4	43	4.30
36	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	3.90
37	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	39	3.90
38	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	36	3.60
39	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43	4.30
40	2	4	4	4	5	4	4	3	1	4	35	3.50
41	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	45	4.50
42	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48	4.80

Lampiran 4

HASIL OUTPUT SPSS

1. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X)

		Correlations																			
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	Total
X1	Pearson Correlation	1	.276	.144	-.098	-.218	.170	.163	.425	.552	.343	.251	.164	.164	.150	.343	.150	.065	.150	.207	.426
	Sig. (2-tailed)		.077	.364	.539	.165	.282	.304	.005	.000	.026	.109	.301	.301	.342	.026	.342	.682	.342	.188	.005
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2	Pearson Correlation	.276	1	.612	.394	.509	.528	.504	.266	.286	.316	.602	.601	.601	.400	.316	.400	.538	.400	.454	.662
	Sig. (2-tailed)	.077		.000	.010	.001	.000	.001	.089	.066	.041	.000	.000	.000	.009	.041	.009	.000	.009	.003	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X3	Pearson Correlation	.144	.612	1	.670	.640	.447	.822	.244	.328	.491	.527	.405	.405	.509	.491	.509	.872	.509	.445	.694
	Sig. (2-tailed)	.364	.000		.000	.000	.003	.000	.120	.034	.001	.000	.008	.008	.001	.001	.001	.000	.001	.003	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

X4	Pearson Correlation	-.098	.394	.670	1	.570	.420	.736	.126	.200	.493	.494	.373	.373	.509	.493	.509	.785	.509	.452	.589
	Sig. (2-tailed)	.539	.010	.000		.000	.006	.000	.428	.204	.001	.001	.015	.015	.001	.001	.001	.000	.001	.003	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X5	Pearson Correlation	-.218	.509	.640	.570	1	.337	.717	.137	-.036	.334	.413	.406	.406	.556	.334	.556	.760	.556	.493	.527
	Sig. (2-tailed)	.165	.001	.000	.000		.029	.000	.387	.819	.031	.007	.008	.008	.000	.031	.000	.000	.000	.001	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X6	Pearson Correlation	.170	.528	.447	.420	.337	1	.458	.313	.248	.733	.920	.922	.922	.484	.733	.484	.465	.484	.536	.779
	Sig. (2-tailed)	.282	.000	.003	.006	.029		.002	.043	.114	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.001	.002	.001	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X7	Pearson Correlation	.163	.504	.822	.736	.717	.458	1	.195	.262	.614	.533	.408	.408	.539	.614	.539	.925	.539	.488	.711
	Sig. (2-tailed)	.304	.001	.000	.000	.000	.002		.217	.094	.000	.000	.007	.007	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X8	Pearson Correlation	.425	.266	.244	.126	.137	.313	.195	1	.838	.426	.460	.439	.439	.500	.426	.500	.184	.500	.482	.639
	Sig. (2-tailed)	.005	.089	.120	.428	.387	.043	.217		.000	.005	.002	.004	.004	.001	.005	.001	.243	.001	.001	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

X9	Pearson Correlation	.552	.286	.328	.200	-.036	.248	.262	.838	1	.391	.360	.329	.329	.455	.391	.455	.265	.455	.443	.622
	Sig. (2-tailed)	.000	.066	.034	.204	.819	.114	.094	.000		.010	.019	.033	.033	.002	.010	.002	.090	.002	.003	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X10	Pearson Correlation	.343	.316	.491	.493	.334	.733	.614	.426	.391	1	.763	.681	.681	.691	1.000	.691	.564	.691	.760	.832
	Sig. (2-tailed)	.026	.041	.001	.001	.031	.000	.000	.005	.010		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X11	Pearson Correlation	.251	.602	.527	.494	.413	.920	.533	.460	.360	.763	1	.915	.915	.585	.763	.585	.548	.585	.634	.872
	Sig. (2-tailed)	.109	.000	.000	.001	.007	.000	.000	.002	.019	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X12	Pearson Correlation	.164	.601	.405	.373	.406	.922	.408	.439	.329	.681	.915	1	1.000	.550	.681	.550	.409	.550	.609	.811
	Sig. (2-tailed)	.301	.000	.008	.015	.008	.000	.007	.004	.033	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.007	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X13	Pearson Correlation	.164	.601	.405	.373	.406	.922	.408	.439	.329	.681	.915	1.000	1	.550	.681	.550	.409	.550	.609	.811
	Sig. (2-tailed)	.301	.000	.008	.015	.008	.000	.007	.004	.033	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.007	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

X14	Pearson Correlation	.150	.400	.509	.509	.556	.484	.539	.500	.455	.691	.585	.550	.550	1	.691	1.000	.583	1.000	.929	.790
	Sig. (2-tailed)	.342	.009	.001	.001	.000	.001	.000	.001	.002	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X15	Pearson Correlation	.343	.316	.491	.493	.334	.733	.614	.426	.391	1.000	.763	.681	.681	.691	1	.691	.564	.691	.760	.832
	Sig. (2-tailed)	.026	.041	.001	.001	.031	.000	.000	.005	.010	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X16	Pearson Correlation	.150	.400	.509	.509	.556	.484	.539	.500	.455	.691	.585	.550	.550	1.000	.691	1	.583	1.000	.929	.790
	Sig. (2-tailed)	.342	.009	.001	.001	.000	.001	.000	.001	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X17	Pearson Correlation	.065	.538	.872	.785	.760	.465	.925	.184	.265	.564	.548	.409	.409	.583	.564	.583	1	.583	.521	.711
	Sig. (2-tailed)	.682	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.243	.090	.000	.000	.007	.007	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X18	Pearson Correlation	.150	.400	.509	.509	.556	.484	.539	.500	.455	.691	.585	.550	.550	1.000	.691	1.000	.583	1	.929	.790
	Sig. (2-tailed)	.342	.009	.001	.001	.000	.001	.000	.001	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X19	Pearson Correlation	.207	.454	.445	.452	.493	.536	.488	.482	.443	.760	.634	.609	.609	.929	.760	.929	.521	.929	1	.802
	Sig. (2-tailed)	.188	.003	.003	.003	.001	.000	.001	.001	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000

2. Hasil Uji Validitas Komitmen Organosasopnal (Y)

Correlations												
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Total
Y1	Pearson Correlation	1	.181	.429	.379	-.161	.136	.108	.416	.509	-.069	.606
	Sig. (2-tailed)		.251	.005	.013	.309	.391	.498	.006	.001	.666	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y2	Pearson Correlation	.181	1	.612	.482	.640	.601	.581	.285	.369	.208	.715
	Sig. (2-tailed)	.251		.000	.001	.000	.000	.000	.067	.016	.186	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y3	Pearson Correlation	.429	.612	1	.565	.509	.292	.455	.286	.307	.116	.713
	Sig. (2-tailed)	.005	.000		.000	.001	.061	.002	.067	.048	.464	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y4	Pearson Correlation	.379	.482	.565	1	.362	.352	.336	.428	.331	.319	.736
	Sig. (2-tailed)	.013	.001	.000		.018	.022	.029	.005	.032	.040	.000

Y5	Pearson Correlation	-.161	.640	.509	.362	1	.430	.407	.176	.007	.185	.448
	Sig. (2-tailed)	.309	.000	.001	.018		.004	.007	.266	.964	.241	.003
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y6	Pearson Correlation	.136	.601	.292	.352	.430	1	.268	.089	.098	.051	.450
	Sig. (2-tailed)	.391	.000	.061	.022	.004		.086	.577	.539	.750	.003
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y7	Pearson Correlation	.108	.581	.455	.336	.407	.268	1	.162	.312	.309	.548
	Sig. (2-tailed)	.498	.000	.002	.029	.007	.086		.304	.044	.046	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y8	Pearson Correlation	.416	.285	.286	.428	.176	.089	.162	1	.846	.264	.741
	Sig. (2-tailed)	.006	.067	.067	.005	.266	.577	.304		.000	.091	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y9	Pearson Correlation	.509	.369	.307	.331	.007	.098	.312	.846	1	.251	.755
	Sig. (2-tailed)	.001	.016	.048	.032	.964	.539	.044	.000		.108	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y10	Pearson Correlation	-.069	.208	.116	.319	.185	.051	.309	.264	.251	1	.336
	Sig. (2-tailed)	.666	.186	.464	.040	.241	.750	.046	.091	.108		.030
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

3. Hasil Uji Reliabilitas

a. Variabel Kepuasan Kerja (X)

Cronbach's Alpha	N of Items
.926	19

b. Variabel Komitmen Organisasional (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
.806	10

4. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.83497717
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.076
	Negative	-.097
Kolmogorov-Smirnov Z		.628
Asymp. Sig. (2-tailed)		.826

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

5. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.460	2.693		1.656	.106
	Kepuasan Kerja	.465	.035	.905	13.425	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

6. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.905 ^a	.818	.814	1.858

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

7. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	622.066	1	622.066	180.240	.000 ^a
	Residual	138.053	40	3.451		
	Total	760.119	41			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasional