

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK  
TERHADAP KOMITMEN PEGAWAI NEGERI SIPIL  
DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA PONTIANAK**

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**ATIKA PUTRI**

**NIM. 151310612**



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

**2022**

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK  
TERHADAP KOMITMEN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR  
KEMENTERIAN AGAMA KOTA PONTIANAK**

**Tanggung Jawab Yuridis Kepada :**

**ATIKA PUTRI**  
**NIM. 151310612**

**Program Studi Manajemen**

**Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus  
Dalam Ujian Skripsi/Komprehensif  
Pada Tanggal : 21 Desember 2021**

**Majelis Penguji**


**Pembimbing Utama**

  
**Devi Yasmin, SE, MM**  
NIDN. 00-300667-01

**Penguji Utama**

  
**Dr. H. Helwan Fachri, SE, MM**  
NIDN. 11-070561-01

**Pembimbing Kedua**

  
**Fita Kurniasari, SMB, MAB**  
NIDN. 11-040790-02

**Penguji Kedua**

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

Pontianak, 21 Desember 2021

Disahkan Oleh :

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

**Dedi Harivanto, SE, MM**  
NIDN. 11-131177-02

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji serta syukur ke hadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Komitmen Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kementerian Agama Kota Pontianak”. Shalawat serta salam dihaturkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah memberi syafaat, yang membawa umatnya dari alam kegelapan menuju ke alam yang terang benderang seperti saat ini. Skripsi ini merupakan salah satu syarat menyelesaikan kuliah pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.

Pada kesempatan kali ini peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Doddy Irawan, ST, 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 bersedia membimbing penulisan dengan memberikan arahan dan masukan mengenai materi di dalam skripsi.
4. Ibu Fita Kurniasari, SMB, MAB, selaku Dosen Pembimbing Kedua yang bersedia membimbing penulisan dengan memberikan arahan dan masukan mengenai materi di dalam skripsi.

5. Pimpinan beserta pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pontianak yang telah bersedia memberikan data-data untuk keperluan penelitian ini.
6. Orang tua yang terhormat, ayahanda dan ibunda yang senantiasa bergelut dengan doa-doa tulusnya untuk keberhasilan dan kebahagiaan peneliti.

Peneliti sadar bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangannya, oleh karena itu segala koreksi maupun saran-saran yang konstruktif demi perbaikan dan kesempurnaan skripsi ini sangat diharapkan. Semoga penulisan skripsi ini dapat bermanfaat bagi diri peneliti dan bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Semoga Allah SWT menerima amal kebaikan kita. *Aamiin YaRobbal Alamin.*

Pontianak, 08 Maret 2022  
Peneliti

Atika Putri  
NIM. 151310612

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap komitmen Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kementerian Agama Kota Pontianak. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kementerian Agama Kota Pontianak yang berjumlah 87 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *sampling* jenuh. Analisis yang dilakukan adalah analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi berganda, koefisien determinasi, uji pengaruh simultan (Uji F) dan uji pengaruh parsial (Uji t).

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan persamaan  $Y = 1,772 + 0,028X_1 + 0,533X_2$ . Koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,521, yang berarti bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik memiliki hubungan yang cukup terhadap komitmen Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kementerian Agama Kota Pontianak. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,272 yang berarti pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap komitmen Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kementerian Agama Kota Pontianak adalah sebesar 27,20% dan sisanya sebesar 72,80% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian ini. Dengan menggunakan uji pengaruh simultan (Uji F) dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 15,667 > F tabel sebesar 3,11 artinya motivasi intrinsik ( $X_1$ ) dan motivasi ekstrinsik ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap komitmen (Y) Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kementerian Agama Kota Pontianak. Dari uji pengaruh parsial (Uji t) pada variabel motivasi intrinsik terhadap komitmen dapat diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 0,216 < t tabel sebesar 1,988 artinya tidak ada pengaruh motivasi intrinsik secara parsial terhadap komitmen Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kementerian Agama Kota Pontianak. Sedangkan nilai t hitung variabel motivasi ekstrinsik terhadap komitmen sebesar 4,109 > t tabel sebesar 1,988, artinya ada pengaruh motivasi ekstrinsik secara parsial terhadap komitmen Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kementerian Agama Kota Pontianak.

**Kata Kunci : Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Komitmen**

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
ABSTRAK .....	iii
DAFTAR ISI .....	iv
DAFTAR TABEL .....	vii
DAFTAR GAMBAR .....	ix
DAFTAR LAMPIRAN .....	x
<b>BAB I</b> <b>PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Permasalahan .....	8
C. Pembatasan Masalah .....	8
D. Tujuan Penelitian .....	8
E. Manfaat Penelitian .....	9
F. Kerangka Pemikiran .....	9
G. Metode Penelitian .....	12
<b>BAB II</b> <b>LANDASAN TEORI</b> .....	<b>24</b>
A. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	24
1. Pengertian Sumber Daya Manusia .....	24
2. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	24
3. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	25
B. Motivasi .....	26
1. Pengertian Motivasi .....	26
2. Prinsip-prinsip Motivasi .....	26
3. Sumber Motivasi .....	27
C. Komitmen Organisasional .....	28

BAB III	GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN .....	32
	A. Sejarah Kantor Kementerian Agama Kota Pontianak .....	32
	B. Visi dan Misi .....	33
	C. Tugas dan Fungsi .....	34
	D. Kategori Pelayanan .....	35
	E. Struktur Organisasi .....	43
	F. Jam Kerja .....	46
	G. Upaya Yang Dilakukan Untuk Meningkatkan Komitmen.....	46
BAB IV	ANALISIS DAN PEMBAHASAN .....	48
	A. Karakteristik Responden .....	48
	1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	48
	2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	48
	3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	49
	4. Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian .....	49
	5. Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan/Ruang...50	
	6. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	51
	7. Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan Per Bulan .....	51
	8. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan .....	52
	9. Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggung .....	53
	B. Uji Instrumen .....	53
	1. Uji Validitas .....	53
	2. Uji Reliabilitas .....	55
	C. Uji Asumsi Klasik .....	57
	1. Uji Normalitas .....	57
	2. Uji Linearitas .....	57
	3. Uji Multikolonieritas .....	59
	4. Regresi Linier Berganda .....	59

	5. Koefisien Korelasi Berganda .....	61
	6. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	61
	7. Uji Pengaruh Simultan (Uji F) .....	62
	8. Uji Pengaruh Parsial (Uji t) .....	62
BAB V	PENUTUP .....	64
	A. Kesimpulan .....	64
	B. Saran .....	66
	DAFTAR PUSTAKA .....	67



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Menurut Bagian .....	2
Tabel 1.2 Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil .....	3
Tabel 1.3 Jumlah Keterlambatan Pegawai .....	4
Tabel 1.4 Nilai Rata-Rata Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil .....	6
Tabel 1.5 Alternatif Jawaban Responden Dengan Skala Likert .....	16
Tabel 1.6 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi .....	20
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	48
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	48
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	49
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian .....	49
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan/Ruang .....	50
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	51
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan Per Bulan .....	51
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan .....	52
Tabel 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan .....	53
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Intrinsik (X1) .....	53
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Ekstrinsik (X2) .....	54
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen (Y) .....	55
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Intrinsik (X1) .....	55

Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Ekstrinsik (X2) .....	56
Tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komitmen (Y) .....	56
Tabel 4.16 Hasil Uji Normalitas .....	57
Tabel 4.17 Hasil Uji Linearitas Motivasi Intrinsik dan Komitmen .....	57
Tabel 4.18 Hasil Uji Linearitas Motivasi Ekstrinsik dan Komitmen .....	58
Tabel 4.19 Hasil Uji Multikolonieritas .....	59
Tabel 4.20 Hasil Regresi Linier Berganda .....	59
Tabel 4.21 Koefisien Korelasi Berganda dan Determinasi ( $R^2$ ) .....	61
Tabel 4.22 Uji Pengaruh Simultan (uji F).....	62
Tabel 4.23 Uji Pengaruh Parsial (uji t) .....	62

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran .....	12
Gambar 3.1 Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Kota Pontianak ...	43

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian .....	69
Lampiran 2 Data Responden .....	73
Lampiran 3 Tabulasi Data Kuesioner Variabel Motivasi Intrinsik (X1) .....	77
Lampiran 4 Tabulasi Data Kuesioner Variabel Motivasi Ekstrinsik (X2) .....	81
Lampiran 5 Tabulasi Data Kuesioner Variabel Komitmen (Y) .....	85
Lampiran 6 Hasil Uji Validitas Variabel X1 .....	89
Lampiran 7 Hasil Uji Validitas Variabel X2 .....	91
Lampiran 8 Hasil Uji Validitas Variabel Y .....	93
Lampiran 9 Uji Asumsi Klasik .....	95
Lampiran 10 Uji Hipotesis .....	97

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Kesuksesan organisasi dapat diukur dari keefektifan dan keefisienan sumber daya manusianya. Upaya menyediakan sumber daya manusia tersebut dapat diperoleh melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia, sehingga dapat bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi. Mengingat pentingnya peranan pegawai pada suatu organisasi, pemerintah perlu memperhatikan faktor-faktor yang mampu memotivasi serta meningkatkan komitmen pegawai.

Kantor Kementerian Agama Kota Pontianak merupakan instansi pemerintah yang memiliki kewenangan di bidang keagamaan. Kantor Kementerian Agama Kota Pontianak beralamat di Jalan Zainuddin No. 4, Pontianak, Kalimantan Barat. Kantor Kementerian Agama Kota Pontianak mempunyai tugas melaksanakan tugas dan fungsi Kementerian Agama dalam wilayah kota berdasarkan kebijakan Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama provinsi dan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Tugas Kantor Kementerian Agama Kota Pontianak adalah sebagai berikut :

1. Perumusan dan penetapan visi, misi, dan kebijakan teknis di bidang pelayanan dan bimbingan kehidupan beragama pada masyarakat Kota Pontianak.

2. Pelayanan, bimbingan, dan pembinaan di bidang haji dan umrah.
3. Pelayanan, bimbingan, dan pembinaan di bidang pendidikan madrasah, pendidikan agama, dan keagamaan.
4. Pembinaan kerukunan umat beragama.
5. Perumusan kebijakan teknis di bidang pengelolaan administrasi dan informasi.
6. Pengkoordinasian, perencanaan, pengendalian, pengawasan, dan evaluasi program.
7. Pelaksanaan hubungan dengan pemerintah daerah, instansi terkait, dan lembaga masyarakat dalam rangka pelaksanaan tugas kementerian di Kota Pontianak.

Berikut terdapat jumlah pegawai menurut bagian pada Kantor Kementerian Agama Kota Pontianak dapat dilihat pada Tabel 1.3 di bawah ini :

**Tabel 1.1**  
**Kantor Kementerian Agama Kota Pontianak**  
**Jumlah Pegawai Menurut Bagian**  
**2021**

No	Bagian	PNS	Honorer
1	Kepala Kantor	1	-
2	Sub Bag TU	1	10
3	Seksi Pendidikan dan Madrasah	20	-
4	Seksi PAI	8	-
5	Seksi Diniyah dan Pontren	9	-
6	Seksi Bimas Islam	10	-
7	Seksi Penyelenggara Haji dan Umrah	10	-
8	Penyelenggara Syariah	8	-
9	Penyelenggara Bimas Buddha	10	-
10	KUA Kecamatan	10	-
	Total	87	10

Sumber: Kantor Kementerian Agama Kota Pontianak, 2021

Dari data di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kementerian Agama Kota Pontianak bekerja di Seksi Pendidikan dan Madrasah, sebanyak 22,99%, dan seluruh Non PNS bekerja di Sub Bag TU.

Kantor Kementerian Agama Kota Pontianak menggunakan alat *fingerprint* untuk melakukan presensi pada saat masuk dan pulang kerja yaitu Pukul 08:00 WIB dan 16:00 WIB. Menurut Hasibuan (2018:51): “Absensi adalah daftar administrasi ketidakhadiran pekerja”. Pada Tabel 1.2 disajikan mengenai tingkat absensi Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kementerian Agama Kota Pontianak Tahun 2018-2020:

**Tabel 1.2**  
**Kantor Kementerian Agama Kota Pontianak**  
**Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil**  
**Tahun 2018-2020**

Tahun	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	JP X HK	Absensi			Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
				Sakit	Izin	Alpa		
2018	87	246	21.402	8	23	0	31	0,14
2019	87	238	20.706	7	30	0	37	0,18
2020	87	239	20.793	10	53	0	63	0,30

Sumber: Kantor Kementerian Agama Kota Pontianak (data olahan), 2021

Rumus menghitung tingkat absensi menurut Hasibuan (2018:51) :

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

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa tingkat absensi Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pontianak terus meningkat. Tingkat absensi naik sebesar 28,57% di Tahun 2019 dan mengalami kenaikan lagi sebesar 66,67% pada Tahun 2020.

Menurut 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. Apabila komitmen pegawai rendah maka hal tersebut dapat memicu perilaku pegawai yang kurang baik, misalnya tindakan kerusuhan yang dampak lebih lanjutnya yaitu terhadap reputasi organisasi menurun, kehilangan kepercayaan dari klien dan dampak yang lebih jauh lagi yaitu menurunnya laba organisasi.

Menurut Kusmayati (2018) bahwa motivasi berpengaruh dominan terhadap disiplin kerja karyawan. Dari wawancara dengan Kasubbag Tata Usaha diketahui bahwa masih banyak pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja, antara lain tidak melakukan presensi pada saat masuk dan pulang kantor, serta masih banyak yang terlambat masuk kantor. Pada Tabel 1.3 dapat dilihat jumlah keterlambatan Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kementerian Agama Kota Pontianak Tahun 2018-2020 :

**Tabel 1.3**  
**Kantor Kementerian Agama Kota Pontianak**  
**Jumlah Keterlambatan Absen Pegawai Negeri Sipil**  
**Tahun 2018-2020**

Tahun	Jumlah Keterlambatan				Jumlah Keterlambatan
	5-10 Menit	11-15 Menit	16-20 Menit	20 Menit	
2018	90	58	55	8	211
2019	97	62	51	11	221
2020	113	264	73	23	360

Sumber: Kantor Kementerian Agama Kota Pontianak (data olahan), 2021

Dapat dilihat pada Tabel 1.3 bahwa jumlah keterlambatan Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kementerian Agama Kota Pontianak terus meningkat. Pada Tahun 2019 jumlah keterlambatan meningkat sebesar 4,73%, dan pada Tahun 2020 jumlah keterlambatan meningkat sebesar 62,90%. Jam masuk kerja di Kantor Kementerian Agama Kota Pontianak



setiap hari adalah Pukul 08:00 WIB, dengan keterlambatan yang ditoleransi selama 15 menit. Sanksi berupa pengurangan tunjangan kinerja diberlakukan kepada pegawai yang tidak masuk kerja atau tidak berada di tempat tugas, pegawai yang terlambat masuk kerja, pegawai yang pulang sebelum waktunya, pegawai yang tidak mengisi daftar hadir, dan pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin.

Pegawai yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah akan dikenakan potongan tunjangan sebesar 2,5% untuk setiap satu hari tidak masuk, begitu pula bagi pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin akan dikenakan potongan tunjangan sebesar 10% - 50% sesuai dengan tingkat pelanggarannya.

Penilaian prestasi kerja dilakukan oleh Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Pontianak setiap sekali dalam satu tahun dilakukan pada setiap akhir Bulan Desember dan paling lama akhir Bulan Januari tahun berikutnya. Prestasi kerja merupakan hasil kerja Pegawai Negeri Sipil secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan selama periode tertentu. Nilai rata-rata prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Agama Kota Pontianak dari Tahun 2018 sampai Tahun 2020 dapat dilihat pada Tabel 1.4 di bawah ini:

**Tabel 1.4**  
**Kantor Kementerian Agama Kota Pontianak**  
**Nilai Rata-Rata Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil**  
**Tahun 2018-2020**

Tahun	Nilai	Sebutan
2018	84,62	Cukup
2019	84,74	Cukup
2020	84,70	Cukup

Sumber: Kantor Kementerian Agama Kota Pontianak (data olahan), 2021

Penilaian kinerja PNS dinyatakan dengan angka dan sebutan atau predikat berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 30 Tahun 2019 sebagai berikut:

- a. Sangat baik, apabila PNS memiliki:
  - 1) Nilai dengan angka 110 (seratus sepuluh) x 120 (seratus dua puluh); dan
  - 2) Menciptakan ide baru dan/atau cara baru dalam peningkatan kinerja yang memberi manfaat bagi organisasi atau negara
- b. Baik, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 90 (sembilan puluh) x angka 120 (seratus dua puluh)
- c. Cukup, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 70 (tujuh puluh) x < angka 90 (Sembilan puluh)
- d. Kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 50 (lima puluh) x < angka 70 (tujuh puluh)
- e. Sangat kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka < 50 (lima puluh)

Dari Tabel 1.4 dapat diketahui bahwa nilai rata-rata prestasi kerja berfluktuasi, pada Tahun 2019 meningkat sebesar 0,14%, dan pada Tahun 2020 mengalami penurunan sebesar 0,05%.

Menurut Hasbiah (2014) bahwa pemberian motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Priansa (2018:232) : “Komitmen organisasional pegawai yang kuat akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai”.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Sunardi, SH.,M.Si selaku Kasubbag Tata Usaha diketahui bahwa masih banyak pegawai yang menunggu perintah baru bekerja atau tidak sigap dalam melakukan pekerjaan padahal mereka sudah mengetahui tugas dan kewajibannya masing-masing. Selain itu, masih banyak pegawai yang menyelesaikan pekerjaannya saat sudah mendekati *deadline*.

Untuk memberi motivasi dan menambah wawasan ilmu pegawai, pihak Kantor Kementerian Agama Kota Pontianak melakukan pembinaan melalui pendidikan dan pelatihan maupun *workshop* sesuai dengan regulasi yang ada sebanyak satu bulan sekali tergantung kebutuhan.

Melihat keadaan tersebut peneliti ingin menelusuri lebih jauh lagi untuk menganalisis pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Komitmen Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kementerian Agama Kota Pontianak.

## **B. Permasalahan**

Sehubungan dengan latar belakang yang telah dikemukakan maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah: apakah motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap komitmen Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kementerian Agama Kota Pontianak?

## **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang telah diuraikan, maka peneliti membatasi variabel yang diteliti sebagai berikut:

1. Variabel motivasi intrinsik dibatasi pada:
  - a. Minat
  - b. Sikap Positif
  - c. Kebutuhan.
2. Variabel motivasi ekstrinsik dibatasi pada:
  - a. Motivator
  - b. Kesehatan Kerja
3. Variabel komitmen dibatasi pada:
  - a. Komitmen afektif (*affective commitment*)
  - b. Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*)
  - c. Komitmen normatif (*normative commitment*)

## **D. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan di atas maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik

dan motivasi ekstrinsik terhadap komitmen Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kementerian Agama Kota Pontianak.

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

##### 1. Bagi Peneliti

Sebagai pengetahuan yang bermanfaat dalam memahami permasalahan yang ada di lapangan sehingga dapat mewujudkan pemahaman yang utuh untuk dijadikan pedoman dalam dunia kerja di masa mendatang.

##### 2. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan rekomendasi pada Kantor Kementerian Agama Kota Pontianak dalam membuat kebijakan di masa mendatang.

##### 3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan acuan atau referensi bagi rekan-rekan mahasiswa yang ingin membahas dan meneliti lebih lanjut mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan komitmen pegawai.

#### **F. Kerangka Pemikiran**

Motivasi sebagaimana didefinisikan oleh Robbins (2008) dalam Busro (2020:50), merupakan :

Kemauan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu. Dalam definisi ini ada tiga elemen penting, yaitu: usaha, tujuan dan kebutuhan. Elemen usaha merupakan pengukuran

intensitas. Usaha yang diarahkan menuju dan konsisten dengan tujuan organisasi merupakan jenis usaha yang seharusnya dicari, dan motivasi merupakan proses pemenuhan kebutuhan.

Menurut Priansa (2018:204-205) :

Teori motivasi yang sudah lazim dipakai untuk menjelaskan sumber motivasi sedikitnya bisa digolongkan menjadi dua, yaitu sumber motivasi dari dalam diri atau motivasi intrinsik dan sumber motivasi dari luar atau motivasi ekstrinsik.

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik muncul karena motif yang timbul dari dalam diri pegawai. Motif ini aktif atau berfungsi tanpa adanya rangsangan dari luar. Faktor individual yang mendorong pegawai untuk melakukan sesuatu adalah:

a. Minat

Pegawai akan merasa terdorong untuk melakukan suatu kegiatan kalau kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang sesuai dengan minatnya.

b. Sikap Positif

Pegawai yang mempunyai sifat positif terhadap suatu pekerjaan akan rela untuk ikut dan terlibat dalam kegiatan tersebut, serta akan berupaya seoptimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

c. Kebutuhan

Pegawai mempunyai kebutuhan tertentu dan akan berupaya untuk memenuhi kebutuhan tersebut dengan melaksanakan serangkaian aktivitas atau kegiatan.

Tidak semua pegawai memiliki motivasi intrinsik yang memadai untuk mendukung kinerjanya dalam bekerja.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik muncul karena adanya rangsangan dari luar. Dua faktor utama yang berkaitan dengan motivasi ekstrinsik pegawai dalam organisasi di antaranya berkenaan dengan:

a. Motivator

Motivator berkaitan dengan prestasi kerja, penghargaan, tanggung jawab yang diberikan, kesempatan untuk mengembangkan diri serta pekerjaannya itu sendiri.

b. Kesehatan Kerja

Merupakan kebijakan dan administrasi organisasi yang baik, supervisi teknis yang memadai, gaji yang memuaskan, kondisi kerja yang mendukung, serta keselamatan kerja.

Menurut Mathis dan Jackson (2001) dalam Busro (2020:71) :

“Komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan

tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut”.

Menurut Busro (2020:86), dimensi komitmen organisasi dengan mendasarkan pada teori Meyer dan Allen (2001) meliputi tiga dimensi, yaitu:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*)
2. Komitmen kontinu (*continuance commitment*)
3. Komitmen normatif (*normative commitment*)

Indikator komitmen afektif (*affective commitment*) meliputi :

1. Kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi
2. Loyalitas terhadap organisasi
3. Kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi

Indikator Komitmen kontinu (*continuance commitment*) meliputi :

1. Memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi
2. Memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi

Indikator Komitmen normatif (*normative commitment*) meliputi :

1. Kemauan bekerja
2. Tanggung jawab memajukan organisasi

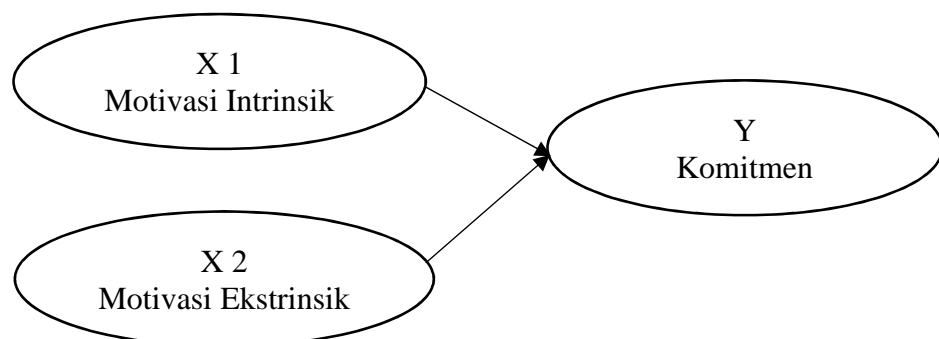
Penelitian-penelitian sebelumnya yang telah mengkaji tentang pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap komitmen antara lain:

1. Putri (2014) dalam penelitian yang berjudul “Hubungan Motivasi Kerja Dengan Komitmen Kerja Karyawan Di Balai Pendidikan Dan Pelatihan Sosial”, menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan Komitmen kerja karyawan, di mana motivasi kerja memiliki hubungan positif dengan komitmen kerja karyawan.
2. Harianto (2016) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Afektif Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator di Hotel X”, menyatakan bahwa motivasi kerja

memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif, sehingga kepuasan kerja terbukti bukan merupakan variabel perantara antara motivasi kerja dan komitmen afektif.

Berdasarkan hal-hal yang telah dikemukakan sebelumnya, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.1 di bawah ini :

**Gambar 1.1**  
**Kerangka Pemikiran**  
**Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap**  
**Komitmen Pegawai di Kantor Kementerian Agama**  
**Kota Pontianak**



## **G. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut Siregar (2017:15): “Penelitian asosiatif/hubungan merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”.



Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap komitmen pegawai.

## 2. Teknik Pengumpulan Data

### a. Data Primer

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

#### 1) Wawancara

Menurut Siregar (2017:40): “Wawancara adalah proses memperoleh keterangan/data untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara pewawancara dan responden dengan menggunakan alat yang dinamakan panduan wawancara”. Dalam hal ini peneliti melakukan wawancara dengan Kasubbag Tata Usaha yaitu Bapak Sunardi, SH.,M.Si untuk mengetahui fenomena apa yang terjadi di Kantor Kementerian Agama Kota Pontianak.

#### 2) Kuesioner

Menurut Siregar (2017:44): “Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi, yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau sistem yang sudah

ada”. Kuesioner dipilih karena merupakan suatu mekanisme pengumpulan data yang efisien untuk mengetahui dengan tepat apa yang diperlukan dan bagaimana mengukur variabel penelitian. Pada penelitian ini kuesioner diberikan kepada seluruh Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kementerian Agama Kota Pontianak.

b. Data Sekunder

Menurut Siregar (2017:37) : “Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya”. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini antara lain yaitu: jumlah jemaah haji yang telah diberangkatkan, jumlah madrasah di Kota Pontianak, jumlah pegawai, jumlah absensi pegawai, jumlah keterlambatan pegawai, nilai prestasi kerja pegawai dan gambaran umum Kantor Kementerian Agama Kota Pontianak.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2018:80) : “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil yang ada

pada Kantor Kementerian Agama Kota Pontianak Tahun 2021 sebanyak 87 pegawai.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2018:81) : “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Karena Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Agama Kota Pontianak tidak terlalu banyak maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan sampel total. Menurut Sugiyono (2018:125) : “Sampel total adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Sampel pada penelitian ini berjumlah 87 responden.

4. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:38) : “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:

a. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Menurut Sugiyono (2018:39) : “Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Motivasi Intrinsik (X1) dan Motivasi Ekstrinsik (X2).

b. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Menurut Sugiyono (2018:39) : “Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Komitmen (Y).

5. Skala Pengukuran

Skala pengukuran pada penelitian ini menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2018:93) : “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian”. Alternatif jawaban dengan menggunakan skala Likert dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1.5 berikut ini:

**Tabel 1.5**  
**Alternatif Jawaban Responden Dengan Skala Likert**

No	Alternatif Jawaban	Kode	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 (2017:75) : “Validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu

mengukur apa yang ingin diukur (*a valid measure if it successfully measure the phenomenon*). Teknik yang digunakan untuk uji validitas instrumen dalam penelitian adalah dengan cara mengkorelasi skor tiap pertanyaan dalam kuesioner dengan skor totalnya menggunakan metode korelasi *product moment*. Menurut Siregar (2017:77), suatu instrumen penelitian dikatakan valid apabila:

- a) Koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3.
- b) Koefisien korelasi *product moment*  $> r\text{-tabel} ( : n - 2)$   
 $n = \text{jumlah sampel}.$
- c) Nilai sig .

## 2) Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2017:87) : “Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula”. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Alpha Cronbach*. Menurut Siregar (2017:90): “Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas  $(r_{11}) > 0,60$ ”.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Siregar (2017:153) : “Tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak”. Adapun uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Hipotesis dalam pengujian ini sebagai berikut :

Ho: Data berdistribusi normal.

Ha: Data tidak berdistribusi normal.

Menurut Purnomo (2016:112) : “Residual berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05”.

2) Uji Linearitas

Menurut Siregar (2017:178) : “Tujuan dilakukan uji linieritas adalah untuk mengetahui apakah antara variabel tak bebas (Y) dan variabel bebas (X) mempunyai hubungan linier”. Dalam penelitian ini uji linieritas dilakukan dengan metode *Test for Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Menurut Purnomo (2016:94) : “Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear 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 Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2016:103) :

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

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas dalam model regresi ini menurut Ghozali (2016:103) :

Multikolonieritas dapat juga dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregresi terhadap variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena  $VIF = 1/Tolerance$ ). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *Tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF 10.

#### c. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Siregar (2017:405) :

Regresi berganda merupakan pengembangan dari regresi linier sederhana, yaitu sama-sama alat yang dapat digunakan untuk melakukan prediksi permintaan di masa yang akan datang, berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel tak bebas (*dependent*).

Persamaan regresi linier berganda yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y : Variabel Komitmen

X<sub>1</sub> : Variabel Motivasi Intrinsik

X<sub>2</sub> : Variabel Motivasi Ekstrinsik

a dan  $b_1$  serta  $b_2$  : konstanta

d. Koefisien Korelasi Berganda

Menurut Siregar (2017:337): “Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga dapat menentukan arah hubungan dari kedua variabel”. Analisis koefisien korelasi (R) dalam penelitian ini untuk mengetahui kekuatan hubungan antara motivasi intrinsik (X1) dan motivasi ekstrinsik (X2) terhadap komitmen pegawai (Y).

Adapun tingkat korelasi dan kekuatan hubungan dapat dilihat pada Tabel 1.6 sebagai berikut:

**Tabel 1.6**  
**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
4	0,60 - 0,799	Kuat
5	0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Siregar (2017:337)

e. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Menurut Siregar (2017:338): “Koefisien determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau angka yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih



X (bebas) terhadap variabel Y (terikat)”. Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap komitmen Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kementerian Agama Kota Pontianak.

f. Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2016:96) : “Uji statistik F tidak seperti uji t yang menguji signifikansi koefisien parsial regresi secara individu dengan uji hipotesis terpisah bahwa setiap koefisien regresi sama dengan nol. Uji F menguji *joint* hipotesis bahwa  $b_1$ ,  $b_2$ , dan  $b_3$  secara simultan sama dengan nol”. Adapun langkah-langkah uji simultan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Membuat hipotesis

$H_0$  : Artinya motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai.

$H_a$  : Artinya motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai.

2) Menentukan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$

3) Menentukan  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$

a) Nilai  $F_{hitung}$  dicari dengan metode Anova, menggunakan aplikasi SPSS versi 19.

b) Nilai  $F_{\text{tabel}}$  dapat dicari dengan menggunakan tabel Uji F. Tabel Uji F untuk  $\alpha = 0,05$  dengan df pembilang =  $k - 1$ ; dan untuk penyebut =  $n - k$ .

4) Kriteria pengujian

Jika  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}} (\alpha, k-1, n-k)$  maka  $H_0$  diterima, dan  $H_a$  ditolak

Jika  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}} (\alpha, k-1, n-k)$  maka  $H_0$  ditolak, dan  $H_a$  diterima

5) Membuat kesimpulan

Akan disimpulkan apakah menerima atau menolak hipotesis.

g. Uji Pengaruh Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2016:97): “Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen”. Adapun langkah-langkah uji parsial dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Membuat hipotesis

a) Pengaruh motivasi intrinsik secara parsial terhadap komitmen pegawai.

$H_0$  : Motivasi intrinsik secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap komitmen pegawai.

$H_a$  : Motivasi intrinsik secara parsial mempunyai pengaruh terhadap komitmen pegawai.

b) Pengaruh motivasi ekstrinsik secara parsial terhadap komitmen pegawai

Ho : Motivasi ekstrinsik secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap komitmen pegawai.

Ha : Motivasi ekstrinsik secara parsial mempunyai pengaruh terhadap komitmen pegawai.

2) Taraf signifikansi sebesar 0,05 ( $\alpha = 5\%$ )

3) Menentukan  $t$  hitung dan  $t$  tabel

a) Nilai  $t$  hitung dicari dengan metode Anova, menggunakan aplikasi SPSS versi 19.

b) Nilai  $t$  tabel dapat dicari dengan menggunakan tabel Uji  $t$ .  
Tabel Uji  $t$  untuk  $\alpha/2 = 0,025$  dengan df pembilang =  $k - 1$ ;  
dan untuk penyebut =  $n - k$ .

4) Kriteria pengujian

Jika  $t$  hitung  $\leq t$  tabel ( $\alpha, k-1, n-k$ ), maka Ho diterima, dan Ha ditolak

Jika  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $\alpha, k-1, n-k$ ), maka Ho ditolak, dan Ha diterima

5) Membuat kesimpulan

Akan disimpulkan apakah menerima atau menolak hipotesis.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data, peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki, berusia 46 – 50 tahun, dengan pendidikan akhir S1, golongan/ruang IV/a, bekerja pada Seksi Pendidikan dan Madrasah, memiliki masa kerja 11 – 15 tahun, berpenghasilan rata-rata Rp.4.000.000,00 – Rp.4.999.999,00 per bulan, sudah kawin, dan memiliki jumlah tanggungan dua orang.
2. Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah  $Y = 1,772 + 0,028X_1 + 0,533X_2$ . Koefisien bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap komitmen. Jika motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik meningkat maka komitmen Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kementerian Agama Kota Pontianak meningkat.
3. Koefisien korelasi berganda sebesar 0,521 yang artinya pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap komitmen Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Agama Kota Pontianak termasuk dalam kategori cukup.
4. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,272, artinya motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik mempengaruhi komitmen sebesar 27,20% dan

sisanya sebesar 72,80% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Dengan menggunakan uji pengaruh simultan (Uji F) diketahui nilai F hitung  $> F$  tabel yaitu  $15,667 > 3,11$  dan nilai probabilitas (sig) adalah  $0,000 < 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan kata lain motivasi intrinsik (X1) dan motivasi ekstrinsik (X2) secara simultan berpengaruh terhadap komitmen (Y) Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kementerian Agama Kota Pontianak.
6. Pada uji parsial (Uji t) antara variabel motivasi intrinsik (X1) terhadap komitmen (Y) menunjukkan nilai t hitung sebesar  $0,216 < t$  tabel  $1,988$  dan tingkat signifikansi dengan nilai sebesar  $0,830 > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya motivasi intrinsik secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kementerian Agama Kota Pontianak. Sedangkan antara variabel motivasi ekstrinsik (X2) terhadap komitmen (Y) menunjukkan nilai t hitung sebesar  $4,109 > t$  tabel  $1,988$  dan tingkat signifikansi dengan nilai sebesar  $0,000 < 0,05$ , dengan kata lain  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel motivasi ekstrinsik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kementerian Agama Kota Pontianak.

## B. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hal-hal yang dapat disarankan kepada Kantor Kementerian Agama Kota Pontianak adalah sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan komitmen pegawai , sebaiknya pimpinan dapat meningkatkan rasa keterikatan emosional kepada pegawai dengan melibatkan pegawai dalam penugasan dan pengambilan keputusan.
2. Untuk meningkatkan motivasi pegawai sebaiknya pimpinan melakukan pembinaan melalui pendidikan dan pelatihan sesuai dengan regulasi yang ada.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar, Dirvi Surya Abbas, Farikhul Muafiq, Mikke R. Marentek, Nancy Henrietta Jessamine Mandey, Nopriadi Saputra, Ramon Arthur Ferry Tumiwa, Theresia N.A. Narwadan Tiurida Lily Anita, Usran Masahere, Zaedun Na'im. 2021. *Reinventing Human Resources Management*. Diandra Kreatif, Yogyakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta.
- Busro, Muhammad. 2020. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hariato, Agung 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Afektif Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator Di Hotel X. Kinerja. 20 (2), 95-104.*
- Hasibuan, Malayu S.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasbiah, Sitti 2014. *Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Departemen Agama Kota Makassar. Jurnal Economix. 2 (2), 58-68.*
- Kusmayati, Nindya Kartika. 2018. *Pengaruh Motivasi, Pengawasan, Sanksi Dan Penerapan Absensi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada PT. TIKI Cabang Surabaya. Media Mahardhika. 16 (2), 265-266.*
- Masram dan Mu'ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Zifatama Publisher, Sidoarjo.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia. 2019. *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30/2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.*
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta, Bandung.
- Purnomo, Rochmat Aldy. 2016. *Analisis Statistik Ekonomi Dan Bisnis Dengan SPSS*. WADE Group, Ponorogo.

Putri, Fannidia Ifani. 2014. *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Komitmen Kerja Karyawan Di Balai Pendidikan Dan Pelatihan Sosial. Bahana Manajemen Pendidikan. 2 (1), 220-232.*

Siregar, Syofian. 2017. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif.* Bumi Aksara, Jakarta.

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Alfabeta, Bandung.



## LAMPIRAN 1

### KUESIONER PENELITIAN

Kuesioner ini bertujuan untuk menyusun skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Komitmen Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kementerian Agama Kota Pontianak”**. Diharapkan kepada Bapak/Ibu/Saudara dapat menjawab pernyataan dengan benar sesuai petunjuk yang telah disediakan. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara dalam memberikan bantuan pengisian kuesioner ini saya ucapkan terimakasih.

#### I. Identitas Peneliti

Nama : Atika Putri  
 NIM : 151310612  
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
 Program Studi : Manajemen  
 Universitas : Muhammadiyah Pontianak

#### II. Identitas Responden

Nama :  
 Jenis kelamin :  
 Usia :  
 Pendidikan :  
 Bagian :  
 Gol/Ruang :  
 Masa Kerja :  
 Penghasilan Per Bulan :  
 Status Perkawinan :  
 Jumlah tanggungan :  
 No Hp :

### III. Petunjuk

- Berikan tanda centang (✓) pada jawaban yang anda pilih.

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat tidak Setuju	1

- Mohon diisi sesuai dengan yang dialami karena hal ini sangat membantu penulis dalam memperoleh data yang akurat.

### IV. Daftar Pernyataan

#### Pernyataan Motivasi Intrinsik (X1)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Minat</b>						
1.	Pekerjaan yang saya lakukan sangat sesuai dengan bidang yang saya minati.					
2.	Pekerjaan saya sangat menarik.					
<b>Sikap Positif</b>						
3.	Saya selalu bekerja secara maksimal sebagai bentuk tanggung jawab terhadap pekerjaan.					
4.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
<b>Kebutuhan</b>						
5.	Saya terdorong untuk selalu mengembangkan potensi yang ada pada diri saya.					
6.	Saya suka dengan pekerjaan yang menantang.					
7.	Saya merasa senang jika pekerjaan yang saya lakukan mendapat					

	pengakuan dari atasan maupun rekan kerja.					
--	---	--	--	--	--	--

**Pernyataan Motivasi Ekstrinsik (X2)**

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Motivator</b>						
1.	Saya selalu berusaha bekerja dengan baik agar berprestasi.					
2.	Pujian dan penghargaan atas prestasi kerja yang diberikan oleh instansi dan rekan kerja mendorong saya lebih giat bekerja.					
3.	Atasan selalu memberikan kesempatan kepada saya untuk mengembangkan diri.					
<b>Kesehatan Kerja</b>						
4.	Saya selalu dapat mengikuti peraturan yang ditetapkan di instansi ini.					
5.	Saya selalu bekerja dengan baik karena gaji gaji yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
6.	Suasana di tempat kerja saya sangat nyaman.					
7.	Masa depan saya terjamin karena di instansi ini banyak prestasi.					
8.	Penyesuaian waktu dan kondisi kerja yang sudah diterapkan di instansi ini membuat saya merasa nyaman dalam bekerja.					

**Pernyataan Komitmen (Y)**

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Komitmen Afektif (<i>Affective Commitment</i>)</b>						
1.	Nilai-nilai yang berlaku di instansi ini sangat cocok dengan saya.					
2.	Saya merasa senang menghabiskan sisa karir saya di instansi ini.					
3.	Saya merasa terikat secara emosional pada instansi ini.					
<b>Komitmen Berkesinambungan (<i>Continuance Commitment</i>)</b>						
4.	Tetap bekerja di instansi ini merupakan kebutuhan sekaligus keinginan saya.					
5.	Akan terlalu merugikan bagi saya apabila meninggalkan instansi ini.					
6.	Saya khawatir tidak akan mendapatkan pekerjaan lain yang lebih baik jika saya berhenti dari pekerjaan ini.					
<b>Komitmen Normatif (<i>Normative Commitment</i>)</b>						
7.	Saya bersedia melakukan usaha yang maksimal untuk kesuksesan instansi ini.					
8.	Saya tidak pernah berpikiran untuk berhenti menjadi PNS.					
9.	Saya bersedia membantu segala macam penugasan agar dapat tetap bekerja di instansi ini.					
10.	Tetap bekerja di instansi ini merupakan kewajiban moral bagi saya.					

## LAMPIRAN 2

## DATA RESPONDEN

NO	JENIS KELAMIN	USIA	PENDIDIKAN	JABATAN	PANGKAT/ GOL	MASA KERJA	PENGHASILAN	STATUS	JUMLAH TANGGUNGAN
1	Laki-laki	45	S2	Pengawas PAI	III/d	15 Tahun	Rp. 4.982.000	Kawin	3
2	Perempuan	34	SLTA	Penyelenggara Bimas Buddha	III/d	2 Tahun	Rp. 3.500.000	Kawin	1
3	Perempuan	48	S1	Admin Pendidikan Madrasah	III/b	15 Tahun	Rp. 5.000.000	Kawin	2
4	Perempuan	58	SLTA	Penyelia	III/c	26 Tahun	Rp. 4.500.000	Kawin	3
5	Perempuan	53	SLTA	Sekretariat	III/b	31 Tahun	Rp. 6.500.000	Kawin	1
6	Perempuan	35	S1	Pengolah Data	III/b	12 Tahun	Rp. 4.000.000	Kawin	1
7	Perempuan	44	S2	Pengawas PAI	III/d	15 Tahun	Rp. 5.000.000	Kawin	1
8	Perempuan	42	S1	Pengelola Subbag	III/c	10 Tahun	Rp. 4.000.000	Kawin	2
9	Perempuan	59	S1	Pengawas Sekolah	IV/a	25 Tahun	Rp. 4.000.000	Kawin	2
10	Perempuan	54	S1	Tata Usaha	III/d	33 Tahun	Rp. 5.000.000	Kawin	3
11	Laki-laki	51	S2	Penyelenggara Khonghucu	III/d	30 Tahun	Rp. 10.000.000	Kawin	3
12	Laki-laki	49	S1	Pengolah Data	III/d	9 Tahun	Rp. 4.500.000	Kawin	3
13	Laki-laki	32	S1	Penyelenggara Bimas Buddha	II/a	4 Tahun	Rp. 2.000.000	Kawin	1
14	Laki-laki	46	S1	Keagamaan	III/c	15 Tahun	Rp. 4.000.000	Kawin	5
15	Laki-laki	35	S1	Pengelola Subbag	III/a	10 Tahun	Rp. 3.500.000	Kawin	1
16	Laki-laki	50	S2	Pengawas Sekolah	IV/a	21 Tahun	Rp. 4.000.000	Kawin	4
17	Laki-laki	47	SLTA	Pengelola Subbag	II/c	16 Tahun	Rp. 3.000.000	Kawin	2

18	Laki-laki	40	SLTA	Pengelola Subbag	II/c	15 Tahun	Rp. 3.500.000	Kawin	2
19	Laki-laki	46	S1	Keagamaan	IV/a	19 Tahun	Rp. 4.000.000	Kawin	2
20	Laki-laki	51	S2	Kepala Seleksi Pemilihan Madrasah	IV/a	22 Tahun	Rp. 5.000.000	Kawin	3
21	Laki-laki	40	SLTA	Pengolah Data	III/a	23 Tahun	Rp. 3.200.000	Kawin	0
22	Laki-laki	36	S1	Bimas Islam	II/c	11 Tahun	Rp. 3.000.000	Kawin	4
23	Laki-laki	53	S1	Pengawas Sekolah	Va	23 Tahun	Rp. 5.580.000	Kawin	3
24	Laki-laki	51	S1	Pengawas Sekolah	III/d	22 Tahun	Rp. 8.000.000	Kawin	1
25	Laki-laki	52	S2	Penyelenggara Bimas Buddha	IV/a	21 Tahun	Rp. 5.000.000	Kawin	2
26	Laki-laki	51	S2	Pengawas PAI	III/c	23 Tahun	Rp. 5.000.000	Kawin	2
27	Laki-laki	46	S1	Kasi Penman	III/d	15 Tahun	Rp. 9.000.000	Kawin	4
28	Laki-laki	58	S2	Pengawas Sekolah	IV/b	20 Tahun	Rp. 4.000.000	Kawin	3
29	Laki-laki	50	S1	Pengawas Sekolah	III/d	17 Tahun	Rp. 5.000.000	Kawin	4
30	Laki-laki	43	S2	Subbag TU	III/d	15 Tahun	Rp. 4.500.000	Kawin	4
31	Laki-laki	38	SLTA	Zakat Wakaf	II/b	13 Tahun	Rp. 6.440.000	Kawin	2
32	Laki-laki	50	S1	Pengolah Data	III/a	10 Tahun	Rp. 3.500.000	Kawin	2
33	Laki-laki	48	S1	Pengolah Data	III/c	12 Tahun	Rp. 3.500.000	Kawin	3
34	Laki-laki	38	SLTA	Penyelenggara Haji & Umrah	II/b	14 Tahun	Rp. 3.500.000	Kawin	1
35	Laki-laki	58	S1	Pengawas Sekolah	IV/b	38 Tahun	Rp. 6.700.000	Kawin	2
36	Laki-laki	51	S1	Kepala Seksi Bimas	IV/a	26 Tahun	Rp. 6.500.000	Kawin	3
37	Laki-laki	40	S1	Keagamaan	III/c	13 Tahun	Rp. 4.000.000	Kawin	2
38	Laki-laki	50	S2	Zakat Wakaf	III/d	20 Tahun	Rp. 8.000.000	Kawin	2
39	Laki-laki	45	S1	Kepala Seksi Pendidikan	III/d	28 Tahun	Rp. 4.500.000	Kawin	2
40	Laki-laki	50	SLTA	Pengolah Data	III/b	27 Tahun	Rp. 4.500.000	Kawin	2
41	Perempuan	45	S1	Pelaksana Madrasah	III/c	11 Tahun	Rp. 4.000.000	Kawin	3
42	Laki-laki	45	S1	Staf Umum	III/c	10 Tahun	Rp. 3.200.000	Kawin	3

43	Laki-laki	44	S1	Pengelola Subbag	III/c	14 Tahun	Rp. 5.000.000	Kawin	1
44	Laki-laki	47	S2	Penyelenggara Haji & Umrah	IV/a	18 Tahun	Rp. 5.000.000	Kawin	2
45	Laki-laki	43	S1	Keagamaan	III/c	15 Tahun	Rp. 4.000.000	Kawin	2
46	Laki-laki	54	S1	Kepegawaian	III/d	32 Tahun	Rp. 5.000.000	Kawin	4
47	Laki-laki	40	S1	Kepegawaian	III/b	12 Tahun	Rp. 3.000.000	Kawin	2
48	Laki-laki	51	S1	Bantuan Operasional	III/c	10 Tahun	Rp. 4.000.000	Kawin	3
49	Laki-laki	50	S2	Pengawas Sekolah	IV/a	23 Tahun	Rp. 4.900.000	Kawin	0
50	Laki-laki	53	SLTA	Keuangan	II/d	24 Tahun	Rp. 3.500.000	Kawin	3
51	Laki-laki	45	SLTA	Pengolah Data	II/c	18 Tahun	Rp. 3.500.000	Kawin	2
52	Laki-laki	50	S1	Kepala Seksi Pendidikan	IV/a	21 Tahun	Rp. 5.000.000	Kawin	3
53	Laki-laki	55	S2	Pengawas Sekolah	III/d	16 Tahun	Rp. 4.500.000	Kawin	3
54	Laki-laki	53	SLTA	Pengolah Data	III/b	26 Tahun	Rp. 4.000.000	Kawin	2
55	Laki-laki	54	SLTA	Tata Usaha	III/a	33 Tahun	Rp. 4.500.000	Kawin	3
56	Laki-laki	43	SLTA	Admin Pendidikan Madrasah	II/a	14 Tahun	Rp. 3.500.000	Kawin	2
57	Perempuan	50	SLTA	Kepegawaian	II/b	13 Tahun	Rp. 3.500.000	Kawin	2
58	Perempuan	36	S1	Bendahara	III/a	22 Tahun	Rp. 5.000.000	Kawin	3
59	Perempuan	54	S2	Pengawas Madrasah	IV/b	26 Tahun	Rp. 9.497.000	Kawin	0
60	Perempuan	49	S2	Pengawas Sekolah	IV/a	28 Tahun	Rp. 4.500.000	Kawin	0
61	Perempuan	51	S1	Pengawas Sekolah	IV/a	21 Tahun	Rp. 4.500.000	Kawin	2
62	Perempuan	35	S1	Penyelenggara Haji & Umrah	III/a	11 Tahun	Rp. 3.500.000	Kawin	2
63	Perempuan	40	SLTA	Admin Pendidikan Madrasah	II/c	19 Tahun	Rp. 3.500.000	Kawin	1
64	Perempuan	43	S1	Pengawas Sekolah	III/d	12 Tahun	Rp. 4.500.000	Kawin	2
65	Perempuan	35	S1	Sekretariat	III/c	10 Tahun	Rp. 4.000.000	Kawin	3
66	Perempuan	35	S2	Penyelenggara Haji & Umrah	III/c	12 Tahun	Rp. 4.500.000	Kawin	1
67	Perempuan	51	SLTA	Pengolah Data	III/b	26 Tahun	Rp. 4.000.000	Kawin	3

68	Perempuan	35	S1	Bendahara	III/b	11 Tahun	Rp. 4.000.000	Kawin	1
69	Perempuan	37	S1	Bimas Islam	III/b	20 Tahun	Rp. 5.000.000	Kawin	3
70	Perempuan	40	S1	Pelaksana Madrasah	III/c	11 Tahun	Rp. 4.000.000	Kawin	2
71	Perempuan	50	S1	Penyuluh Agama	III/a	14 Tahun	Rp. 3.200.000	Kawin	2
72	Perempuan	50	S1	Pengawas Sekolah	IV/a	24 Tahun	Rp. 8.000.000	Kawin	4
73	Perempuan	50	S2	Penyelenggara Haji & Umrah	III/c	12 Tahun	Rp. 4.500.000	Kawin	3
74	Laki-laki	59	S1	Pengawas Sekolah	IV/a	24 Tahun	Rp. 6.500.000	Kawin	2
75	Perempuan	45	S1	Bimas Islam	IV/a	19 Tahun	Rp. 5.000.000	Kawin	2
76	Perempuan	45	S1	Bimas Islam	IV/a	18 Tahun	Rp. 5.000.000	Kawin	2
77	Laki-laki	58	S1	Penyelenggara Syariah	III/c	27 Tahun	Rp. 4.000.000	Kawin	3
78	Laki-laki	40	S2	Bimas Islam	IV/b	20 Tahun	Rp. 5.000.000	Kawin	2
79	Laki-laki	58	S1	Pengawas Sekolah	IV/a	30 Tahun	Rp. 6.500.000	Kawin	3
80	Perempuan	48	S1	Penyelenggara Syariah	III/a	14 Tahun	Rp. 4.000.000	Kawin	2
81	Perempuan	49	S2	Pengawas Sekolah	IV/a	31 Tahun	Rp. 8.000.000	Kawin	2
82	Laki-laki	60	S1	Pengawas Sekolah	IV/a	32 Tahun	Rp. 10.000.000	Kawin	4
83	Laki-laki	40	S1	Bantuan Operasional	III/c	10 Tahun	Rp. 4.000.000	Kawin	2
84	Perempuan	45	S1	Bantuan Operasional	III/c	23 Tahun	Rp. 3.500.000	Kawin	3
85	Perempuan	48	S1	Penyuluh Agama	IV/a	16 Tahun	Rp. 4.500.000	Kawin	2
86	Laki-laki	50	S2	Pengawas Sekolah	IV/a	19 Tahun	Rp. 8.000.000	Kawin	3
87	Perempuan	53	S1	Penyuluh Agama	IV/a	28 Tahun	Rp. 7.500.000	Kawin	2



## LAMPIRAN 3

TABULASI DATA KUESIONER VARIABEL MOTIVASI INTRINSIK (X1)

<b>Responden</b>	<b>X1.1</b>	<b>X1.2</b>	<b>X1.3</b>	<b>X1.4</b>	<b>X1.5</b>	<b>X1.6</b>	<b>X1.7</b>	<b>X1. Total</b>	<b>Rata-rata</b>
1	5	5	4	4	5	4	4	31	4,42
2	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
3	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
4	4	4	4	4	4	4	3	27	3,85
5	4	4	5	4	4	4	4	29	4,14
6	5	4	5	5	4	4	4	31	4,42
7	5	5	5	5	4	4	5	33	4,71
8	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00
9	5	4	5	4	5	4	5	32	4,57
10	5	5	5	4	4	3	5	31	4,42
11	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00
12	5	5	5	4	5	4	4	32	4,57
13	5	5	5	4	5	4	4	32	4,57
14	5	4	4	4	4	4	4	29	4,14
15	5	4	4	4	4	4	4	29	4,14
16	5	4	4	4	4	4	4	29	4,14
17	5	4	4	4	4	4	4	29	4,14
18	5	4	5	4	5	4	5	32	4,57
19	4	4	5	5	5	5	5	33	4,71

20	4	4	5	5	5	5	5	33	4,71
21	4	4	5	5	5	5	4	32	4,57
22	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
23	4	4	5	4	4	3	4	28	4,00
24	4	4	5	4	5	4	4	30	4,28
25	5	5	5	5	5	4	5	34	4,85
26	5	4	4	5	4	5	3	30	4,28
27	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
28	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
29	5	4	5	4	5	5	4	32	4,57
30	5	5	5	4	4	3	5	31	4,42
31	4	4	5	4	4	4	3	28	4,00
32	4	4	5	4	4	4	3	28	4,00
33	4	4	4	4	5	5	5	31	4,42
34	4	4	4	4	5	5	5	31	4,42
35	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
36	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
37	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
38	5	5	5	4	5	5	3	32	4,57
39	5	5	5	4	5	5	4	33	4,71
40	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
41	4	3	4	4	4	4	3	26	3,71
42	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
43	5	5	5	5	5	4	4	33	4,71

44	5	5	5	5	5	4	4	33	4,71
45	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
46	4	3	4	4	4	4	3	26	3,71
47	4	3	4	4	4	4	3	26	3,71
48	5	4	5	4	5	5	4	32	4,57
49	5	5	5	5	5	5	4	34	4,85
50	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00
51	4	4	4	4	4	4	3	27	3,85
52	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
53	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
54	4	4	4	4	5	4	4	29	4,14
55	5	4	5	5	5	4	4	32	4,57
56	5	5	5	5	4	4	5	33	4,71
57	5	5	5	4	4	3	5	31	4,42
58	4	4	5	5	5	4	5	32	4,57
59	5	5	5	5	5	5	3	33	4,71
60	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
61	5	5	4	4	5	4	5	32	4,57
62	5	5	4	4	5	4	5	32	4,57
63	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
64	4	3	5	4	4	3	4	27	3,85
65	4	3	5	4	4	3	4	27	3,85
66	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
67	4	3	4	4	4	4	3	26	3,71

68	5	5	5	5	5	4	4	33	4,71
69	5	5	5	5	5	4	4	33	4,71
70	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
71	3	3	4	4	4	4	4	26	3,71
72	5	4	5	4	5	5	4	32	4,57
73	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
74	4	5	4	5	4	5	4	31	4,42
75	4	4	4	3	4	4	4	27	3,85
76	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
77	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
78	4	4	4	4	5	5	4	30	4,28
79	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
80	4	4	4	3	4	4	4	27	3,85
81	5	4	5	4	4	4	4	30	4,28
82	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
83	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
84	5	5	4	5	4	5	5	33	4,71
85	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
86	4	5	4	5	4	5	4	31	4,42
87	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
JUMLAH	383	366	386	368	380	362	356		

## LAMPIRAN 4

TABULASI DATA KUESIONER VARIABEL MOTIVASI EKSTRINSIK (X2)

<b>Responden</b>	<b>X2.1</b>	<b>X2.2</b>	<b>X2.3</b>	<b>X2.4</b>	<b>X2.5</b>	<b>X2.6</b>	<b>X2.7</b>	<b>X2.8</b>	<b>X2. Total</b>	<b>Rata-rata</b>
1	4	4	5	4	4	5	5	5	36	4,50
2	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
4	3	3	4	4	4	4	4	4	30	3,75
5	4	4	4	4	4	4	5	4	33	4,12
6	5	4	4	4	5	4	4	4	34	4,25
7	4	4	4	5	5	4	5	4	35	4,37
8	4	5	5	5	5	5	5	5	39	4,87
9	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
10	5	4	4	5	5	4	5	4	36	4,50
11	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4,12
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
13	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
14	4	4	4	4	4	4	4	2	30	3,75
15	4	4	4	4	4	4	4	3	31	3,87
16	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
18	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
19	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,00

20	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,00
21	5	5	5	4	3	5	5	4	36	4,50
22	3	3	4	4	3	4	5	5	31	3,87
23	5	4	5	4	4	3	4	4	33	4,12
24	5	3	5	5	4	5	5	3	35	4,37
25	5	5	4	5	5	4	4	4	36	4,50
26	3	3	5	5	4	5	5	5	35	4,37
27	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
29	5	4	5	4	4	5	5	5	37	4,62
30	4	3	5	4	4	4	4	4	32	4,00
31	4	4	4	4	4	4	5	5	34	4,25
32	4	4	4	4	4	4	5	5	34	4,25
33	5	5	5	5	3	4	4	4	35	4,37
34	5	5	5	5	3	4	4	4	35	4,37
35	5	5	5	5	3	4	4	4	35	4,37
36	5	5	5	5	3	4	4	4	35	4,37
37	4	4	4	3	3	4	4	4	30	3,75
38	3	3	4	4	4	5	5	5	33	4,12
39	3	3	4	4	4	5	5	5	33	4,12
40	4	4	4	4	3	3	4	3	29	3,62
41	4	3	5	5	4	3	4	3	31	3,87
42	4	4	4	4	3	3	4	3	29	3,62
43	4	4	4	5	5	4	4	4	34	4,25

44	4	4	4	5	5	4	4	4	34	4,25
45	5	3	4	4	4	4	4	3	31	3,87
46	4	4	5	5	4	3	4	2	31	3,87
47	4	3	5	5	4	3	4	2	30	3,75
48	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
49	5	4	5	5	5	5	5	5	39	4,87
50	5	4	5	5	5	5	5	5	39	4,87
51	3	3	4	4	4	4	4	4	30	3,75
52	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
53	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
54	4	4	4	4	4	4	5	4	33	4,12
55	5	4	4	4	5	4	4	4	34	4,25
56	4	4	4	5	5	4	5	4	35	4,37
57	4	4	4	5	5	4	5	4	35	4,37
58	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,00
59	4	4	5	5	5	5	5	5	38	4,75
60	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
61	5	4	5	5	4	5	3	4	35	4,37
62	5	4	5	5	4	5	3	4	35	4,37
63	4	4	4	3	3	4	4	4	30	3,75
64	4	4	4	4	4	3	4	4	31	3,87
65	4	4	4	4	4	3	4	3	30	3,75
66	4	3	4	4	4	4	4	3	30	3,75
67	4	5	5	5	4	3	4	3	33	4,12

68	5	5	5	5	5	4	5	5	39	4,87
69	5	5	5	5	5	4	5	5	39	4,87
70	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
71	3	3	4	4	3	3	4	4	28	3,50
72	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
73	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
74	4	5	4	5	4	5	4	5	36	4,50
75	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
76	5	5	5	5	5	4	4	4	37	4,62
77	5	4	4	5	5	5	4	4	36	4,50
78	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
79	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
80	4	5	4	5	4	4	4	4	34	4,25
81	4	4	4	4	5	5	4	4	34	4,25
82	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
83	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
84	4	5	5	5	5	4	4	4	36	4,50
85	4	4	4	4	4	4	5	5	34	4,25
86	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
87	5	4	4	4	4	5	5	5	36	4,50
JUMLAH	367	352	376	379	359	358	373	353		



## LAMPIRAN 5

TABULASI DATA KUESIONER VARIABEL MOTIVASI KOMITMEN (Y)

<b>Responden</b>	<b>Y.1</b>	<b>Y.2</b>	<b>Y.3</b>	<b>Y.4</b>	<b>Y.5</b>	<b>Y.6</b>	<b>Y.7</b>	<b>Y.8</b>	<b>Y.9</b>	<b>Y.10</b>	<b>Total</b>	<b>Rata-Rata</b>
1	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43	4,30
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	37	3,70
5	4	4	1	5	5	4	4	5	4	4	40	4,00
6	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	40	4,00
7	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	43	4,30
8	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	45	4,50
9	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38	3,80
10	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	3,90
11	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	45	4,50
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
14	4	4	4	3	4	2	4	5	5	4	39	3,90
15	4	4	4	3	4	3	4	5	5	4	40	4,00
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00

17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
18	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38	3,80
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
21	4	5	3	5	5	5	4	5	4	4	44	4,40
22	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	38	3,80
23	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	44	4,40
24	4	5	5	5	4	3	4	5	4	5	44	4,40
25	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49	4,90
26	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49	4,90
27	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	38	3,80
28	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	38	3,80
29	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49	4,90
30	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	41	4,10
31	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	45	4,50
32	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	45	4,50
33	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	39	3,90
34	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	39	3,90
35	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	44	4,40
36	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	44	4,40
37	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	33	3,30
38	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	47	4,70
39	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	47	4,70
40	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	37	3,70

41	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	40	4,00
42	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	37	3,70
43	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	40	4,00
44	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	40	4,00
45	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	35	3,50
46	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	40	4,00
47	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	40	4,00
48	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	37	3,70
49	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	47	4,70
50	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	47	4,70
51	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	37	3,70
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
54	4	4	1	5	5	4	4	5	4	4	40	4,00
55	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	40	4,00
56	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	43	4,30
57	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	3,90
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5,00
59	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49	4,90
60	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38	3,80
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
63	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42	4,20
64	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	35	3,50

65	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	35	3,50
66	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	3,90
67	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	3,90
68	4	4	4	5	4	3	5	5	4	4	42	4,20
69	4	4	4	5	4	3	5	5	4	4	42	4,20
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
71	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42	4,20
72	4	4	4	4	2	2	4	4	3	4	35	3,50
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
75	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45	4,50
76	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45	4,50
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
78	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5,00
79	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	44	4,40
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
81	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	44	4,40
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
83	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	45	4,50
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
87	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	44	4,40
JUMLAH	362	363	350	370	352	326	367	372	359	367		



X1.6	Pearson Correlation	.144	.236*	.039	.409**	.495**	1	.027	.491**
	Sig. (2-tailed)	.182	.028	.718	.000	.000		.804	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87
X1.7	Pearson Correlation	.300**	.429**	.260*	.259*	.331**	.027	1	.575**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.015	.016	.002	.804		.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87
TOTAL	Pearson Correlation	.740**	.776**	.664**	.699**	.765**	.491**	.575**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	87	87	87	87	87	87	87	87

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

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

### Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.795	7

## LAMPIRAN 7

## Hasil Uji Validitas Variabel X2

## Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Total
X2.1 Pearson Correlation	1	.550**	.465**	.389**	.252 <sup>*</sup>	.236 <sup>*</sup>	.022	.056	.600**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.019	.028	.843	.609	.000
N	87	87	87	87	87	87	87	87	87
X2.2 Pearson Correlation	.550**	1	.324**	.396**	.179	.121	.033	.223 <sup>*</sup>	.583**
Sig. (2-tailed)	.000		.002	.000	.097	.265	.759	.038	.000
N	87	87	87	87	87	87	87	87	87
X2.3 Pearson Correlation	.465**	.324**	1	.611**	.100	.247 <sup>*</sup>	.194	.122	.591**
Sig. (2-tailed)	.000	.002		.000	.355	.021	.071	.260	.000
N	87	87	87	87	87	87	87	87	87
X2.4 Pearson Correlation	.389**	.396**	.611**	1	.475**	.207	.179	.071	.656**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.055	.097	.513	.000
N	87	87	87	87	87	87	87	87	87
X2.5 Pearson Correlation	.252 <sup>*</sup>	.179	.100	.475**	1	.322**	.299**	.261 <sup>*</sup>	.603**
Sig. (2-tailed)	.019	.097	.355	.000		.002	.005	.015	.000
N	87	87	87	87	87	87	87	87	87
X2.6 Pearson Correlation	.236 <sup>*</sup>	.121	.247 <sup>*</sup>	.207	.322**	1	.404**	.625**	.664**
Sig. (2-tailed)	.028	.265	.021	.055	.002		.000	.000	.000
N	87	87	87	87	87	87	87	87	87
X2.7 Pearson Correlation	.022	.033	.194	.179	.299**	.404**	1	.556**	.548**
Sig. (2-tailed)	.843	.759	.071	.097	.005	.000		.000	.000

	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87
X2.8	Pearson Correlation	.056	.223*	.122	.071	.261*	.625**	.556**	1	.630**
	Sig. (2-tailed)	.609	.038	.260	.513	.015	.000	.000		.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87
Total	Pearson Correlation	.600**	.583**	.591**	.656**	.603**	.664**	.548**	.630**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87

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

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

### Hasil Uji Reliabilitas Variabel X2

#### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.755	8



## LAMPIRAN 8

## Hasil Uji Validitas Variabel Y

## Correlations

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Total
Y.1 Pearson Correlation	1	.705**	.486**	.543**	.544**	.206	.588**	.241*	.400**	.369**	.726**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.055	.000	.024	.000	.000	.000
N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
Y.2 Pearson Correlation	.705**	1	.520**	.616**	.534**	.300**	.525**	.473**	.359**	.496**	.801**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.005	.000	.000	.001	.000	.000
N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
Y.3 Pearson Correlation	.486**	.520**	1	.339**	.138	.117	.435**	.082	.322**	.411**	.569**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.203	.279	.000	.452	.002	.000	.000
N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
Y.4 Pearson Correlation	.543**	.616**	.339**	1	.504**	.426**	.436**	.377**	.218*	.493**	.747**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.000	.000	.000	.000	.042	.000	.000
N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
Y.5 Pearson Correlation	.544**	.534**	.138	.504**	1	.543**	.262*	.487**	.486**	.526**	.768**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.203	.000		.000	.014	.000	.000	.000	.000
N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
Y.6 Pearson Correlation	.206	.300**	.117	.426**	.543**	1	-.040	.151	.223*	.407**	.565**
Sig. (2-tailed)	.055	.005	.279	.000	.000		.712	.162	.038	.000	.000
N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
Y.7 Pearson Correlation	.588**	.525**	.435**	.436**	.262*	-.040	1	.251*	.325**	.216*	.547**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.014	.712		.019	.002	.044	.000

	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
Y.8	Pearson Correlation	.241*	.473**	.082	.377**	.487**	.151	.251*	1	.514**	.536**	.586**
	Sig. (2-tailed)	.024	.000	.452	.000	.000	.162	.019		.000	.000	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
Y.9	Pearson Correlation	.400**	.359**	.322**	.218*	.486**	.223*	.325**	.514**	1	.691**	.647**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.002	.042	.000	.038	.002	.000		.000	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
Y.10	Pearson Correlation	.369**	.496**	.411**	.493**	.526**	.407**	.216*	.536**	.691**	1	.761**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.044	.000	.000		.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
Total	Pearson Correlation	.726**	.801**	.569**	.747**	.768**	.565**	.547**	.586**	.647**	.761**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87

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

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

### Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y

Cronbach's Alpha	N of Items
.847	10

## LAMPIRAN 9

### Uji Asumsi Klasik

#### 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		87
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.31315165
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.097
	Negative	-.054
Kolmogorov-Smirnov Z		.909
Asymp. Sig. (2-tailed)		.380

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## 2. Hasil Uji Linearitas

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen *	Between	(Combined)	3.875	9	.431	4.302	.000
Motivasi Intrinsik	Groups	Linearity	1.451	1	1.451	14.501	.000
		Deviation from Linearity	2.424	8	.303	3.028	.005
	Within Groups		7.705	77	.100		
	Total		11.579	86			

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen *	Between	(Combined)	4.610	12	.384	4.079	.000
Motivasi Ekstrinsik	Groups	Linearity	3.141	1	3.141	33.353	.000
		Deviation from Linearity	1.469	11	.134	1.418	.183
	Within Groups		6.969	74	.094		
	Total		11.579	86			

### 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.772	.458		3.872	.000	
	Motivasi Intrinsik	.028	.128	.026	.216	.830	1.733
	Motivasi Ekstrinsik	.533	.130	.504	4.109	.000	1.733

a. Dependent Variable: Komitmen

## LAMPIRAN 10

### 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.772	.458		3.872	.000
Motivasi Intrinsik	.028	.128	.026	.216	.830
Motivasi Ekstrinsik	.533	.130	.504	4.109	.000

a. Dependent Variable: Komitmen

### 2. Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi Berganda, Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.521 <sup>a</sup>	.272	.254	.31686

a. Predictors: (Constant), Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Intrinsik

### 3. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.146	2	1.573	15.667	.000 <sup>a</sup>
	Residual	8.434	84	.100		
	Total	11.579	86			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Intrinsik

b. Dependent Variable: Komitmen

### 4. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.772	.458		3.872	.000
	Motivasi Intrinsik	.028	.128	.026	.216	.830
	Motivasi Ekstrinsik	.533	.130	.504	4.109	.000

a. Dependent Variable: Komitmen (Y)