

**PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK DAN MOTIVASI INTRINSIK  
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN PT MULTI  
JAYA PERKASA DI KABUPATEN SEKADAU**

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**AYANG SINA**

**NIM.171310472**



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

**2023**

**PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK DAN MOTIVASI INTRINSIK  
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PT MULTI JAYA  
PERKASA DI KABUPATEN SEKADAU**

**Tanggung Jawab Yuridis Kepada :**

**AYANG SINA**  
**NIM. 171310472**

**Program Studi Manajemen**

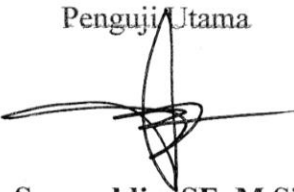
**Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Dan Lulus Dalam Ujian  
Sripsi/Komprehensif  
Pada Tanggal : 11 Juli 2023**

**Majelis Penguji**


Pembimbing Utama

  
**Dr. H. Helman Fachri, SE, MM**  
NIDN. 1107056101

Penguji Utama

  
**Samsuddin, SE, M.Si**  
NIDN. 1113117701

Pembimbing Pembantu

  
**Fenni Supriadi, SE, MM**  
NIDN. 1028108501

Penguji Pembantu

  
**Neni Triana M., SE, MM**  
NIDN. 1009028104

Pontianak, 11 Juli 2023

Disahkan Oleh :

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK  
DEKAN

  
**Dedi Hariyanto, SE, MM**  
NIDN. 113117702

## 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 Motivasi Ekstrinsik dan Intrinsik Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT Multi Jaya Perkasa Kabupaten Sekadau ”**. 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. Ibu Neni Triana M., S.E, M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
5. Bapak Dr. H. Helman Fachri, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Utama dalam penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Fenni Supriadi, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Kedua dalam penyusunan skripsi ini.
7. Bapak/ibu dosen dan staf seluruh Civitas Akademika Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
8. Kedua orangtua tercinta dan saudara yang telah memberikan dukungan baik materil maupun doa, perhatian dan semangat selama ini sehingga penulis dapat menyelesaikan studi di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.

9. Pimpinan perusahaan PT Multi Jaya Perkasa Kabupaten Sekadau yang telah memberikan izin dan bantuan untuk melakukan penulisan skripsi ini.

10. Semua pihak yang telah membantu sampai skripsi ini selesai.

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, februari 2023

Penulis

Ayang sina

NIM : 171310472

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi ekstrinsik dan intrinsik terhadap komitmen organisasional pada Karyawan PT Multi Jaya Perkasa Kabupaten Sekadau. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PT Multi Jaya Perkasa . Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *Purposive sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 58 orang. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji pengaruh simultan (Uji F) dan uji pengaruh parsial (uji T).

Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi linier berganda adalah  $Y = 0,246 + 1,374X_1 - 0,436X_2$ . Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,996 yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel motivasi ekstrinsik dan intrinsik terhadap komitmen organisasional adalah sangat kuat. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,992 yang menunjukkan bahwa 99,2 % komitmen organisasional dijelaskan oleh motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik sedangkan sisanya yaitu sebesar 0,8 % komitmen organisasional oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji pengaruh simultan (uji F) menunjukkan terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik terhadap komitmen organisasional. Hasil uji pengaruh parsial (ujiT) motivasi ekstrinsik menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi ekstrinsik terhadap komitmen organisasional dan terdapat pengaruh yang signifikansi secara parsial antara motivasi intrinsik terhadap komitmen organisasional.

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

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>vii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Permasalahan .....	6
C. Pembatasan Masalah .....	6
D. Tujuan Penelitian .....	7
E. Manfaat Penelitian .....	7
F. Kerangka Pemikiran .....	8
G. Metode Penelitian .....	12
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	24
B. Motivasi .....	27
C. Motivasi Ekstrinsik .....	32
D. Motivasi Intrinsik .....	33
E. Komitmen Organisasional .....	33
<b>BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN</b>	
A. Sejarah Singkat PT Multi Jaya Perkasa Kabupaten Sekadau .....	38
B. Visi dan Misi PT Multi Jaya Perkasa Kabupaten Sekadau .....	39
C. Struktur Organisasi PT Multi Jaya Perkasa Kabupaten Sekadau .....	39
D. Hari dan Jam Kerja PT Multi Jaya Perkasa Kabupaten Sekadau .....	43
E. Sistem penggajian PT Multi Jaya Perkasa Kabupaten Sekadau .....	43
F. Kebijakan Pendisiplinan Karyawan PT Multi Jaya Perkasa Kabupaten Sekadau .....	44

## **BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

A. Karakteristik Responden .....	45
B. Analisis Data .....	48
1. Uji Instrumen .....	48
a. Uji Validitas .....	48
b. Uji Reliabilitas .....	50
2. Uji Asumsi Klasik .....	51
a. Uji Normalitas .....	51
b. Uji Linieritas .....	51
c. Uji Multikolinieritas .....	53
d. Analisis Regresi Berganda .....	53
e. Analisis Koefisien Korelasi (R) .....	54
f. Analisis koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	55
g. Uji Pengaruh Simultan (Uji F) .....	55
h. Uji Pengaruh Parsial (Uji T) .....	55
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	57
B. Saran .....	58
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>59</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah karyawan Menurut Jabatan .....	2
Tabel 1.2 Tingkat Absensi Karyawan Tahun 2019-2021 .....	3
Tabel 1.3 Rata-Rata Nilai Kinerja Tahun 2019-2021 .....	4
Tabel 1.4 Skor Pernyataan Responden .....	6
Tabel 1.5 Tingkat Korelasi Kekuatan Hubungan .....	21
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	45
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	45
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	46
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian.....	46
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	47
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan PerBulan.....	47
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan .....	47
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan .....	48
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Ekstrinsik (X1).....	48
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Intrinsik (X2).....	49
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional (Y) .....	49
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas .....	50
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas .....	51
Tabel 4.14 Hasil Uji Linieritas Variabel Motivasi Ekstrinsik dan Komitmen Organisasional .....	52
Tabel 4.15 Hasil Uji Linieritas Variabel Motivasi Intrinsik dan Komitmen Organisasional .....	52
Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinieritas .....	53
Tabel 4.17 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	53
Tabel 4.18 Hasil Koefisien Korelasi .....	54
Tabel 4.19 Hasil Uji Pengaruh Simultan (Uji F) .....	55
Tabel 4.20 Hasil Uji Pengaruh parsial (Uji t) .....	56



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran .....	11
Gambar 1.2 Struktur Oragnisasi.....	40

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Kuesioner .....	60
Lampiran 2 Tabulasi Kuesioner .....	64
Lampiran 3 Karakteristik Responden .....	67
Lampiran 4 Hasil Uji SPSS .....	75

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia dianggap sebagai aset perusahaan yang sangat penting karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis yang dapat beradaptasi terhadap perubahan jaman dengan cepat. Sumber daya manusia (SDM) yang biasanya sering menjadi sorotan utama sebuah organisasi adalah peran karyawan sebagai salah satu tonggak keberhasilan, atau bahkan kehancuran bagi sebuah organisasi. Globalisasi membawa perubahan dalam berbagai bidang kehidupan manusia termasuk di bidang organisasi. Dalam organisasi terdapat sumber daya manusia yang di pandang sebagai unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu sumber daya manusia bukan hanya semata-mata menjadi objek pencapain tujuan sekaligus menjadi pelaku untuk mewujudkan tujuan organisasi. Dengan demikian setiap organisasi harus mengembangkan sumber daya manusia yaitu pekerja sehingga mampu membentuk komitmen terhadap organisasi yang mencerminkan tingkat keunggulan anggota dalam menjalankan fungsinya.

Pada dasarnya hubungan antara perusahaan dengan karyawan adalah hal yang menguntungkan. Disatu sisi perusahaan ingin mendapatkan keuntungan yang besar, di sisi lain karyawan menginginkan harapan dan kebutuhan tertentu yang harus terpenuhi. Salah satu cara

mengetahui apa yang di butuhkan dan di harapkan oleh karyawan adalah dengan mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan. PT Multi Jaya Perkasa Alamat: Kantor Pusat Komplek Alex Griya PALM Block B No. 1 Jalan parit H. husin II Pontianak Kalimantan Barat, Cabang Jalan Panglima Polim Raya No. 127 Blok C-3 Jakarta 12160, Nama Perkebunan Dan Lokasi: PT Multi Jaya PerKasa Desa Rawak Kecamatan Sekadau Kabupaten Sanggau Kalimantan Barat Tanggal Pendirian 12 April 1984 sebagai PT Multi Jaya, 21 Mei 1985 sebagai PT Multi Jaya Perkasa, Status Hukum: Perseroan Terbatas, Kategori: Perusahaan Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN), Izin Perusahaan: Badan Koordinasi Penanaman Modal No. 200/PMDN/1998 Tanggal 16 September 1998, Mulai Beroperasi Tahun 1998, Bidang Usaha: Perkebunan kelapa Sawit Dan Pengelolaan Kelapa Sawit. Berikut adalah jumlah karyawan menurut jabatan yang bekerja di PT Multi Jaya Perkasa Kabupaten Sekadau tahun 2021.

**Tabel 1.1**  
**PT Multi Jaya Perkasa**  
**Jumlah Karyawan Menurut Bagian**  
**Tahun 2021**

No	Bagian	Status Karyawan	
		Tetap	kontrak
1	PLT Pimpinan	1	
2	Kepala Tata Usaha	1	
3	Asisten	2	
4	Kepala gudang	1	
5	Mandor	10	
6	Humas	1	
7	Koordinator	1	
8	Mekanik	6	

**Tabel 1.1**  
**Lanjutan**

9	Pengawas	3	
10	Suervisor	2	
11	Pembantu humas	2	
12	Adm. Kasir	1	
13	Adminitrasi gudang		1
14	Bantu gudang	3	
15	Administrasi kantor	6	
16	Pembantu pengawas	1	
17	Asisten pengawas	1	
18	Clening service	1	
19	Mandor bantu	1	
20	Kerani	1	
21	Operator	14	
22	Supir	7	
23	Operator excavator	1	
24	Operator genset	1	
25	Securyti	11	
26	Mandor perawatan	28	
27	Mandor pupuk	27	
28	Pemanen		147
	Total	134	148

Sumber : PT. Multi Jaya Perkasa, 2021

Dari Tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa karyawan tetap pada PT Multi Jaya Perkasa tahun 2021 sebanyak 134 orang, Sedangkan karyawan kontrak pada perusahaan PT Multi Jaya Perkasa adalah sebanyak 148.

Berikut adalah tabel tingkat absensi karyawan PT Multi Jaya Perkasa Kabupaten Sekadau tahun 2019-2021.

**Tabel 1.2**  
**PT. Multi Jaya Perkasa**  
**Tingkat Absensi Karyawan**  
**Tahun 2019-2021**

Tahun	Hari Kerja	Jumlah Karyawan	HK X JK	Absen			Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
				Sakit	Izin	Alpa		
2019	300	132	39.600	200	184	10	394	0,99
2020	310	130	40.300	210	170	10	390	0,96
2021	315	134	42.210	230	108	15	353	0,83

Sumber : PT. Multi Jaya Perkasa, 2021

Tingkat absensi karyawan dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Sumber : Hasibuan (2018:51)

Dilihat pada tabel 1.2 menunjukkan bahwa tingkat absensi di PT. Multi Jaya Perkasa Kabupaten Sekadau mengalami penurunan. Pada tahun 2019 tingkat absensi turun sebesar 0,99%. Pada tahun 2020 mengalami kenaikan 0,96%. Pada tahun 2021 tingkat absensi mengalami penurunan 0,83%.

Hasil wawancara dengan bapak Abang Mat Imran S.E di ketahui bahwa masih banyak karyawan yang sering kerja tidak tepat waktu dan pulang lebih awal.

Kinerja karyawan PT Multi Jaya Perkasa Kabupaten Sekadau tahun 2019-2021.

**Tabel 1.3**  
**PT. Multi Jaya Perkasa**  
**Rata-rata Nilai Kinerja**  
**Tahun 2019-2021**

No	Tahun	Nilai Rata-rata	Naik/Turun (%)
1	2019	82,21	-
2	2020	81,10	(1,35)
3	2021	80,45	(0,80)

Sumber:PT Multi Jaya Perkasa, 2021

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan bahwa rata-rata nilai kinerja karyawan PT Multi Jaya Perkasa Kabupaten Sekadau dari tahun 2019 sampai dengan 2021 mengalami penurunan. Tahun 2020 rata-rata nilai kinerja karyawan sebesar 1,35 %, pada tahun 2021 mengalami penurunan yaitu sebesar 0,80 %. Dengan kriteria penilaian berdasarkan kehadiran, kepatuhan, pencapaian target, dan hasil kerja.

Demi tercapainya tujuan organisasi perlu manajemen dan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Salah satu cara agar sumber daya manusia mau bekerja dengan maksimal yaitu dengan memberi dorongan berupa motivasi. Menurut Hasibuan (2018:152): “Hal yang memotivasi semangat kerja seseorang adalah kepuasan baik material maupun non material yang diperolehnya sebagai imbalan balas jasa dari jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Komitmen organisasional merupakan permasalahan bagi kebanyakan organisasi dalam sebuah perusahaan. Menurut Priansa (2016:234) : “Komitmen organisasional adalah loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk

mencapai tujuan organisasi. Loyalitas pegawai tercermin melalui kesediaan dan kemauan pegawai untuk selalu berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginannya yang kuat untuk bertahan dalam organisasi”. Menurut Khan et.al (2010) dalam Busro (2018:75): “Komitmen organisasi merupakan komponen yang paling penting untuk meningkatkan kinerja organisasi. Pada sebagian besar organisasi yang tingkat stresnya tinggi, akan berakibat pada rendahnya kepuasan dan rendahnya produktivitas kerja serta rendahnya komitmen organisasi. Sebaliknya, pada organisasi yang tingkat komunikasi interpersonalnya tinggi, akan meningkatkan komitmen organisasi yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Hal ini berarti komitmen dapat meningkatkan kinerja organisasi dan sebaliknya. Semakin rendah komitmen anggota organisasi semakin rendah pula kinerja anggota organisasi tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan berjudul “Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Motivasi Instrinsik Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Multi Jaya Perkasa Di Kabupaten Sekadau tahun 2021”.

## **B. Permasalahan**

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka permasalahan dalam penelitian yaitu”Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Intrnsik Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Multi Jaya Perkasa “.



### **C. Pembatasan Masalah**

Untuk memudahkan dalam melakukan pembahasan permasalahan, maka penulis memberi batasan-batasan sebagai berikut:

1. Motivasi Ekstrinsik di batasi pada:
  - a. Motivator
  - b. Kesehatan Kerja
2. Motivasi Intrinsik di batasi pada:
  - a. Minat
  - b. Sikap Positif
  - c. Kebutuhan
- d. Komitmen organisasional di batasi pada:
  - a. Faktor Logis
  - b. Faktor Lingkungan
  - c. Faktor Harapan
  - d. Faktor Ikatan Emosional

### **D. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang penulis lakukan adalah untuk mengetahui Pengaruh motivasi ekstrinsik dan intrinsik terhadap komitmen organisasional karyawan PT Muti Jaya Perkasa.

### **E. Manfaat Penelitian**

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan bagi penulis khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manu-

sia serta memberikan suatu pembelajaran yang lebih mengenai motivasi ekstrinsik dan intrinsik serta organisasional komitmen karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi PT Muti Jaya Perkasa untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh motivasi ekstrinsik dan intrinsik dalam mempengaruhi komitmen organisasional karyawan.

c. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu tambahan wawasan bagi mahasiswa Universitas Muhammadiyah Pontianak untuk lebih dalam mengenai pengaruh motivasi ekstrinsik dan intrinsik terhadap komitmen organisasional karyawan.

## **F. Kerangka Pemikiran**

Menurut Uma Sekaran dalam bukunya *Business Research* (1992) dalam Sugiyono (2017:91): “Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”.

Menurut Priansa (2016:205): “Motivasi Ekstrinsik muncul karena adanya ransangan dari luar”. Dua faktor utama yang berkaitan dengan motivasi ekstrinsik pegawai dalam organisasi diantaranya berkenaan dengan:

a. Motivator

Berkaitan dengan prestasi kerja, penghargaan, tanggung jawab yang diberikan kesempatan untuk membangun diri serta pekerjaan 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 Priansa (2016:204): “Motivasi Intrinsik muncul karena motif yang timbul dalam diri pegawai. Motif ini aktif atau berfungsi tanpa adanya rangsangan dari luar”. Faktor individual yang mendorong pegawai untuk melakukan sesuatu adalah:

a. Minat

Karyawan merasa terdorong untuk melakukan sesuatu kegiatan yang sesuai dengan minatnya.

b. Sikap Positif

Karyawan 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

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

Munurut Priansa (2016:234) : “Komitmen organisasional adalah loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Loyalitas pegawai tercermin melalui kesediaan dan kemauan pegawai untuk selalu berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginannya yang kuat untuk bertahan dalam organisasi”.

Menurut Edison, dkk (2018:221) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen meliputi :

a. Faktor logis

Karyawan akan bertahan dalam organisasi karena melihat adanya pertimbangan logis misalnya memiliki jabatan strategis dan ber-penghasilan cukup atau karena faktor kesulitan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik.

b. Faktor Lingkungan

Karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi karena lingkungan yang menyenangkan merasa di hargai memiliki peluang untuk berinovasi dan di libatkan dalam pencapaian tujuan organisasi.

c. Faktor harapan

Karyawan memiliki kesempatan yang luas untuk berkarier dan kesempatan untuk meraih tinggi melalui sitem yang transparan.

d. Faktor Ikatan Emosional

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.

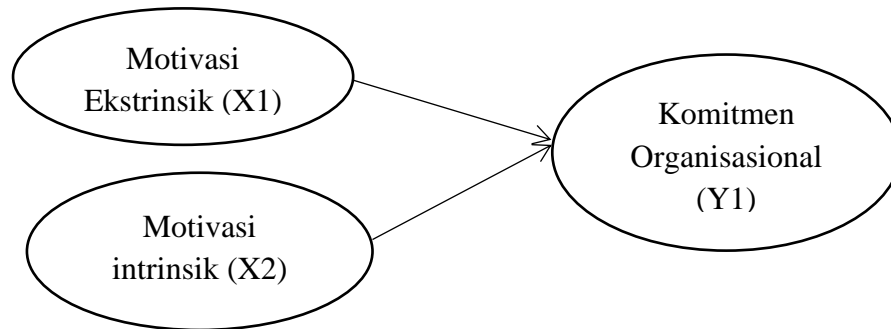
Adapun penelitian terdahulu yang yang di gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian lain yang di lakukan oleh Rakhmat, dkk (2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai yang di Mediasi oleh Komitmen Organisasi Studi pada Pegawai Kantor Pertahanan Kota Semarang”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi sehingga diartikan semakin tinggi motivasi intrinsik maka semakin tinggi komitmen organisasi. Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga diartikan semakin tinggi motivasi ekstrinsik maka semakin tinggi komitmen organisasi. Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga diartikan sebagai semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi kinerja pegawai.

2. Penelitian lain yang dilakukan oleh Fakharian, dkk (2015) dengan judul “Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Malang”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
3. Penelitian lain yang dilakukan oleh Yanti & Helman F (2020) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Barat”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persamaan regresi linier berganda adalah  $Y = 4,624 + 0,399X_1 + 0,258X_2$ . Hasil koefisien korelasi (R) yaitu sebesar 0,625, yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kepuasan kerja dan motivasi dengan variabel komitmen organisasional adalah kuat. Hasil koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) yaitu sebesar 0,391, artinya bahwa 39,1% komitmen organisasional dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja dan motivasi, sedangkan sisanya yaitu sebesar 60,9% komitmen organisasional dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji pengaruh simultan (uji F) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) antara kepuasan kerja dan motivasi terhadap komitmen organisasional. Hasil uji pengaruh parsial (uji t) menunjukkan bahwa terdapat

pengaruh yang signifikan secara parsial anatar kepuasan kerja dan motivasi terhadap variabel komitmen organisasional.

**Gambar 1.1**  
**Kerangka Pemikiran**



Keterangan :

X1 : Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Komitmen Organisasi PT Multi Jaya Perkasa Kabupaten Sekadau.

X2 : Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Organisasi PT Multi Jaya Perkasa Kabupaten Sekadau.

Y1 : Motivasi Ekstrinsik dan Motivasi Intrinsik Secara Bersama Mempengaruhi Komitmen Organisasional PT Multi Jaya Perkasa Kabupaten Sekadau.

## **G. Metode Penelitian**

### **1. Jenis penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif. Pengertian metode asosiatif menurut Siregar (2017:15): “Penelitian asosiatif/hubungan merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan

penelitian ini, maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala dalam penelitian”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Intrinsik, Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT Multi Jaya Perkasa Kabupaten Sekadau.

## 2. Teknik pengumpulan data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari :

### 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”. Teknik pengumpulan data primer dalam penelitian ini dilakukan dengan cara :

#### 1. Wawancara

Menurut Sugiyono ( 2017:137 ) : “Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk melakukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil”. Peneliti melakukan wawancara secara langsung dengan PLT Pimpinan PT Multi Jaya Perkasa untuk mendapatkan informasi yang di butuhkan.

#### 2. Kuesioner



Menurut Sugiyono (2017:142) : “Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan kepada responden untuk dijawabnya”. Dalam penelitian ini kuesioner disebarkan kepada karyawan tetap PT. Multi Jaya Perkasa Kabupaten Sekadau.

b. Data sekunder

Menurut Siregar (2017:37) : “Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahannya”. Data sekunder dalam penelitian ini yaitu jumlah karyawan menurut bagian, tingkat absensi karyawan, dan d rata-rata nilai kinerja karyawan.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Siregar (2017:56): “Populasi dipakai untuk menyebutkan serumpun/sekelompok objek yang menjadi sasaran penelitian “. Dengan demikian populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan tetap pada PT Multi Jaya Perkasa berjumlah 134 orang pada tahun 2021.

b. Sampel

Menurut Siregar (2017:56): “Sampel adalah suatu prosedur pengambilan data, di mana hanya sebagian populasi saja yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari suatu populasi”. Dalam penelitian ini teknik

pengambilan yang di gunakan adalah Purposive sampling. Purposive sampling merupakan metode penelitian responden untuk dijadikan sampel berdasarkan pada kriteria-kriteria tertentu. Kriteria-kriteria tersebut diantaranya yaitu:

- 1) karyawan yang bekerja sudah lebih dari 2 tahun.
- 2) Karyawan merupakan karyawan tetap.

Ukuran sampel dari suatu populasi antara lain teknik slovin.

Dengan rumus yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Sumber : Siregar, (2017:61)

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah Populasi = 134 orang

e = Persen kesalahan yang atau ditolerir. Nilai e yang digunakan dalam penelitian ini adalah 10%

Dari rumus di atas, maka jumlah sampel yang digunakan adalah :

$$N = 134 / (1 + 134 (0,1)^2)$$

$$N = 134 / (1 + 134(0,01) )$$

$$N = 134 / (1 + 1,34)$$

$$N = 134 / (2,34)$$

$$N = 58 \text{ orang}$$

#### 4. Variabel penelitian

Variabel penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah motivasi ekstrinsik, motivasi intrinsik, terhadap komitmen organisasional sebagai berikut :

##### a. Variabel Bebas

Menurut Azwar dan Prihartono (2014:52) : “Variabel bebas adalah variabel yang jika berada pada suatu peristiwa bersifat mempengaruhi variabel dependen (terikat)”. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Motivasi Ekstrinsik (X1), Motivasi Intrinsik (X2).

##### b. Variabel Terikat

Menurut Azwar dan Prihartono (2014:39) : “Variabel terikat adalah suatu variabel yang jika berada pada suatu peristiwa bersifat dipengaruhi oleh variabel bebas”. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasional (Y1).

#### 5. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Sugiyono (2017:93): “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok

orang tentang fenomena sosial”. Dengan menggunakan skala Likert ini, peneliti dapat mengukur kesetujuan dan ketidak setujuan responden mengenai Motivasi Ekstrensik dan Motivasi Instrensik Terhadap Komitmen Organisasional Di PT Multi Jaya Perkasa. Skala Likert yang digunakan dalam penelitian berisi 5 tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut.

**Tabel 1.4**  
**Skor Pernyataan Responden**

No	Pernyataan	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

Kegunaan dari instrumen penelitian ialah sebagai alat informasi yang disampaikan responden, sebagai alat untuk mengorganisasi proses wawancara dan sebagai alat evaluasi performa pekerjaan staf peneliti.

Menurut Siregar (2017:75) :”Instrumen penelitian adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, mengolah, dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama”. Uji instrumen dalam penelitian ini terdiri dari :

### 1) Uji validitas

Menurut Siregar (2017:46): “menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur”. Uji validitas dilakukan dengan teknik korelasi product moment dengan bantuan aplikasi SPSS 19 *for windows*. Menurut Siregar (2017:77): “suatu instrument penelitian dikatakan valid, bila” :

- a. Koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3 (Azwar, 1992: Soegiyono, 1999).
- b. Koefisien korelasi product moment  $> r\text{-tabel}(\alpha ; n - 2)$   $n =$  jumlah sampel.
- c. Nilai  $sig \leq \alpha$ .

### 2) Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2017:55): “mengatahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula”. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Menurut Siregar (2017:87) : “Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan teknik ini bila koefisien korelasi reliabilitas ( $r_{11}$ )  $> 0,6$ ”. Uji reliabilitas dilakukan dengan bantuan aplikasi *software* SPSS 19 *for windows*.

### b. Uji Asumsi Klasik

#### 1) Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2016:154): “Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil”. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan statistik. dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika nilai sig > 0,05, maka data berdistribusi normal
- b. Jika nilai sig ≤ 0,05, maka data tidak berdistribusi normal

## 2) Uji Linieritas

Menurut Ghazali (2016:159): “Uji linieritas ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak”. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Pengujian menggunakan aplikasi SPSS 19 dengan menggunakan *Tes For Linearity* pada taraf signifikan 0,05, variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier signifikan (*linearity*) kurang dari 0,05. Kriteria pengujiannya sebagai berikut :

- a. Jika nilai signifikan deviation from linearity ≤ 0,05 maka variabel bebas dan terikat tidak berpola linier.

- b. Jika nilai signifikansi *deviation from linearity*  $> 0,05$ , maka variabel bebas dan terikat berpola linier.

### 3) Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016:103): “Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen”. Untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kriteria keputusannya sebagai berikut:

- a. Jika nilai *tolerance*  $>$  dari 0,10 dan nilai  $VIF \leq 0,10$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.
  - b. Jika nilai *tolerance*  $\leq$  dari 0,10 dan nilai  $VIF > 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa terjadi gejala multikolinearitas.
- c. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis yang digunakan adalah model 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 adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sumber: Siregar (2017:405).

Keterangan:

Y : Variabel terikat (Komitmen Organisasional)

$X_1$  : Variabel bebas pertama (Motivasi Ekstrinsik)

$X_2$  : Variabel bebas kedua (Motivasi Instrinsik)

a dan  $b_1$  serta  $b_2$  : konstantan

#### d. Koefisien Korelasi (R)

Menurut Siregar (2017:337):“Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga dapat menentukan arah hubungan dari kedua variabel”. Korelasi *Pearson product moment* adalah untuk mencari hubungan variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y), dan data berbentuk interval dan rasio. Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas yaitu Motivasi Ekstrinsik dan Motivasi Intrinsik (X) terhadap variabel terikat yaitu Komitmen Organisasional(Y) dengan menggunakan program *software* SPSS 19. Untuk memudahkan melakukan interpretasi mengenai kekuatan hubungan antar variabel, maka digunakan kriteria sebagai berikut:

**Tabel 1.5**  
**Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan**



No	Koefisien	Korelasi
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 ( $R^2$ )

Menurut Ghozali (2016:95) :”Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen”. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terkait amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terkait.

f. Uji Pengaruh Simultan ( Uji f)

Menurut Ghozali (2016:29)“ Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen atau terikat”. Uji simultan (Uji F) dilakukan dengan cara membuat Hipotesis sebagai berikut:

Ho : Motivasi Ekstrinsik dan Motivasi Intrinsik secara bersama-sama atau simultan tidak berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasional.

Ha : Motivasi Ekstrinsik dan Motivasi Intrinsik secara bersama-sama atau simultan berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasional.

Untuk kaidah pengujian.

Jika,  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka terima Ho.

Jika,  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka tolak Ho.

g. Uji Pengaruh Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2016:98): “Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen”.

Uji pengaruh parsial (Uji t) dilakukan dengan membuat hipotesis sebagai berikut:

1. Uji pengaruh parsial (Uji t) variabel Motivasi Ekstrinsik terhadap Komitmen Organisasional.

Ho : Motivasi Ekstrinsik Secara Parsial tidak Berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional.

Ha : Motivasi Ekstrinsik secara parsial berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional.

2. Uji pengaruh parsial (Uji t) variabel Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen Organisasional.

Ho : Motivasi Intrinsik secara parsial tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional.

Ha : Motivasi Intrinsik secara parsial berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional.

Pengambilan keputusan :

- a. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai  $sig \leq 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.
- b. Jika nilai  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  atau nilai  $sig > 0,05$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan dapat di simpulkan sebagai berikut:

1. Karakteristik responden sebagian besar responden laki-laki, berusia 30-39 tahun, berpendidikan SMA/SMK, bekerja pada Bagian operator, masa kerja antara 10-14 tahun, berpenghasilan per bulan Rp 2.000.000,00 – Rp 2.499.000,00, status sudah menikah, dan memiliki tanggungan sebanyak 0-1 orang.
2. Persamaan regresi linier berganda adalah  $Y = 0,246 + 1,374X - 0,436Z$
3. nilai koefisien korelasi (R) yang diperoleh adalah 0,996. Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik terhadap komitmen organisasional adalah kuat.
4. nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,992. Artinya nilai ini menunjukkan bahwa 99,2% komitmen organisasional dapat di jelaskan oleh motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik, sedangkan sisanya yaitu sebesar 0,8% di pengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak di teliti dalam penelitian ini.
5. Hasil uji pengaruh simultan (uji F) menunjukkan bahwa nilai F hitung  $3533,934 > F$  tabel 3,16, dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat di simpulkan terdapat pengaruh yang sig-

nifikansi secara simultan antara motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik terhadap komitmen organisasional.

6. Hasil uji pengaruh parsial (uji t) dapat dijelaskan sebagai berikut:
  - a. Nilai t hitung variabel motivasi ekstrinsik sebesar  $12,479 > t$  tabel  $2,004$  dan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikansi secara parsial antara motivasi ekstrinsik terhadap komitmen organisasional.
  - b. Nilai t hitung variabel motivasi intrinsik sebesar  $-3,939 > t$  tabel  $2,004$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikansi secara parsial antara motivasi intrinsik terhadap komitmen organisasional.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap komitmen organisasional, dengan demikian disarankan kepada kepala PT Multi Jaya Perkasa Kabupaten Sekadau untuk mempertahankan kondisi kerja yang telah diterapkan untuk para karyawan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik berpengaruh terhadap komitmen organisasional, dengan demikian disarankan kepada kepala PT Multi Jaya Perkasa Kabupaten Sekadau untuk mempertahankan kondisi kerja yang telah diterapkan untuk para karyawan.

dau untuk memperhatikan rasa tanggung jawab setiap karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

3. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk mengkaji lebih banyak faktor yang bisa mempengaruhi komitmen organisasional contohnya kepuasan kerja dan disiplin kerja. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk mengkaji lebih banyak faktor yang bisa mempengaruhi komitmen organisasional contohnya budaya kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja

## Daftar Pustaka

- Azwar, Azrul dan Joedo Prihartono, 2014. *Metode Penelitian*. Binarupa Aksara, Tangerang.
- Busro, Muhammad, 2020. *Teori-teori Manajemen sumber Daya Manusia*. Prenamedia Group, Jakarta.
- Edison, Emron, Yohny Anwar dan Imas khomariah 2018 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Fakharian Harja Maulana, Djamhur Hamid dan Yuniadi Mayoan 2015. Pengaruh Motivasi Intrinsi, Motivasi Ekstrinsik dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja. **Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.22.Hal 1-8.**
- Ghozali, Iman, 2016. *Aplikasi Multivariete dengan Program IBM SPSS 23* Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan Malayu S.P.,2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara Jakarta.
- Priansa, 2016. **Perencanaan & Pengembangan SDM**. Alfabeta, Bandung.
- Rakhmat Triadi, Siti Hidayah, dan fasochah 2019. Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai yang di Mediasi oleh Komitmen Organisasi. **Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi Vol.42. hal 1-17.**
- Siregar, Syofian, 2017. *Statistik Paramik Untuk Penelitian Kuantitatif. Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan aplikasi SPSS Versi 17*. PT Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta, Bandung.
- Wibowo, 2018. *Manajemen Kinerja* Rajawali Pers, Jakarta.
- Yanti & Helman Fachari 2020 . Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Tehadap Komitmen Oraganisasional Pegawai Negeri Sipil Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Barat. **Jurnal Produktivitas: Jurnal Fakultas Ekenomi Universitas Muhammadiyah Pontianak,7(1).**

## Lampiran 1

**KUESIONER**  
**PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK DAN INTRINSIK**  
**TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN**  
**PT MULTI JAYA PERKASA KABUPATEN SEKADAU**

**A. IDENTITAS PENELITI**

Nama : AYANG SINA  
 Nim : 171310472  
 Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
 Program Studi : Manajemen (S1)  
 Universitas : Muhammadiyah Pontianak

**B. IDENTITAS RESPONDEN**

Nama : .....

Jenis Kelamin : .....

Usia : .....

Pendidikan Terakhir : .....

Bagian : .....

Masa Kerja : .....

Penghasilan Perbulan : .....

Status Perkawinan : .....

Jumlah Tanggungan : .....

**C. PETUNJUK PENGISIAN**

Beri tanda centang (√) pada jawaban yang anda anggap sesuai dengan yang anda rasakan, Keterangan:

Pilihan Jawaban Sebagai berikut :

Sangat setuju (SS) : Nilai 5  
 Setuju (S) : Nilai 4  
 Kurang Setuju (KS) : Nilai 3  
 Tidak Setuju (TS) : Nilai 2  
 Sangat Tindak Setuju (STS) : Nilai 1



#### D. DAFTAR PERTANYAAN

##### a. Variabel Ekstrinsik (X1)

No	Daftar Pertanyaan	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 di berikan oleh perusahaan dan rekan kerja mendorong saya lebih giat bekerja					
3	Saya selalu memeriksa kembali pekerjaan yang telah selesai sebagai bentuk rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan					
4	Atasan selalu memberikan kesempatan kepada saya untuk mengembangkan diri					
<b>Kesehatan Kerja</b>						
5	Saya selalu dapat mengikuti peraturan yang di tetapkan di perusahaan ini					
6	Saya selalu bekerja dengan baik karena gaji yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
7	Kondisi lingkungan di tempat kerja saya sangat nyaman					
8	Penyesuaian waktu dan kondisi kerja yang sudah di terapkan di perusahaan ini membuat saya merasa nyaman dalam bekerja					

**b. Motivasi Ekstrinsik (X2)**

No	Daftar Pertanyaan	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					

**c. Komitmen Organisasional (Y)**

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

4	Pimpinan sangat menyenangkan saya betah dan sulit pindah ke tempat lain					
5	Sesama karyawan sangat menyenangkan, sehingga saya betah dan sulit pindah ke tempat lain					
6	Pimpinan selalu memberi ruang seluas-luasnya kepada karyawan untuk berinovasi dan ini sangat menyenangkan, sehingga saya sulit pindah ke tempat lain					
	<b>Faktor Harapan</b>					
7	Saya akan tetap menjadi karyawan PT Multi Jaya Perkasa karena kepastian promosinya sangat jelas					
8	Saya akan tetap mejadi karyawan PT Multi Jaya Perkasa karena kami dibimbing untuk berkarir yang lebih baik					
	<b>Faktor Ikatan Emosional</b>					
9	Saya tidak akan pindah kerja lagi karena saya mencintai pekerjaan yang ada					
10	Saya akan tetap setia terhadap pekerjaan					

## Lampiran 2

**IDENTITAS RESPONDEN**

NO	Nama	Jenis Kalamain	Usia	Pendidikan Terakhir	Bagian	Masa Kerja	Penghasilan Perbulan	Status Perkawinan	Jumlah Tanggungan
1	Wiwin Sartika	Perempuan	35	SMK	KTU	12	3.500.000	Menikah	1
2	Abang Rusli	Laki-laki	50	SMA	Mandor	12	2.600.000	Menikah	2
3	Antonius Nipah	Laki-laki	44	SD	Mandor	9	2.600.000	Belum Menikah	0
4	Jainal Abidin	Laki-laki	32	SD	Mandor	7	2.600.000	menikah	1
5	Ajun	Laki-laki	45	SD	Mandor	6	2.600.000	menikah	1
6	Hamsyah	Laki-laki	41	SMA	Humas	8	2.300.000	menikah	2
7	Sahbandi	Laki-laki	39	SMA	koordinator	12	2.000.000	menikah	2
8	Yohanes Anes	Laki -laki	50	SMA	Mekanik	12	2.300.000	menikah	4
9	Pabianus	Laki-laki	32	SMA	Mekanik	7	2.300.000	Menikah	2
10	Taufik Lukmanto	Laki-laki	30	SMA	pengawas	12	2.000.000	Belum Menikah	0
11	Heribertus Heri	Laki-laki	23	SMP	Suervisor	10	2.000.000	menikah	2
12	Fransiskus Midi	Laki-laki	40	SMA	Pembantu humas	12	2.000.000	menikah	1
13	Rambi	Laki-laki	30	SMA	Admin kasir	13	2,000.000	menikah	1
14	Ahong Agustinus	Laki-laki	32	SMA	Bantu gudang	14	2.000.000	menikah	1
15	Ajun Gilbeltus	Laki-laki	30	SMA	Admin kantor	10	2.100.000	Belum Menikah	0
16	Mahdi	Laki-laki	35	SD	Admin kantor	8	2.100.000	Belum Menikah	0
17	Yohanes Jihan	Laki-laki	27	SD	Asisten pengawas	6	2.000.000	Belum Menikah	0
18	Herkulanus Hamdan	Laki-laki	30	SD	Cleaning servise	5	2.000.000	Belum Menikah	0
19	Abang Bahri Usman	Laki-laki	46	SMA	Mandor bantu	12	2.100.000	Menikah	1
20	Yohanes Anes	Laki-laki	50	SD	Kerani	11	2.000.000	menikah	5
21	Jijah	Perempuan	31	SMA	Operator	13	2.800.000	Belum Menikah	0
22	Suryati	perempuan	36	SMA	Operator	11	2.800.000	menikah	1
23	Maria Maxsima	perempuan	35	SMP	Operator	12	2.800.000	menikah	1

24	Dayang Siti Megawati	Perempuan	45	SMA	Operator	10	2.800.000	menikah	1
25	Irma Yani	Perempuan	27	SMP	Operator	9	2.800.000	Menikah	1
26	Marsiana	Perempuan	26	SMP	Operator	8	2.800.000	Manikah	2
27	Ading Sudarno	Laki-laki	54	SD	Supir	10	2.200.000	menikah	4
28	Juari	Laki-laki	40	SD	Supir	9	2.200.000	menikah	4
29	Sancin	Laki-laki	48	SD	Supir	15	2.200.000	menikah	5
30	Gerinci Yohanes	Laki-laki	45	SD	Operator excavator	9	2.00.000	menikah	3
31	Samsudin	Laki-laki	52	SMA	Operator genset	15	2.00.000	Menikah	2
32	Sudirman	Laki-laki	46	SD	Security	11	2.200.000	Menikah	2
33	Fransiskus Tipon	Laki-laki	46	SD	Security	13	2.200.000	Menikah	3
34	Fransiskus Siata	Laki-laki	40	SD	Security	13	2.200.000	Menikah	3
35	Angka Antonius	Laki-laki	50	SD	Security	13	2.200.000	Menikah	3
36	Awaludin	Laki-laki	43	SD	Mandor perawatan	11	2.400.000	Menikah	1
37	Antonius Minus	Laki-laki	36	SMP	Mandor perawatan	10	2.400.000	Belum Menikah	0
38	Sumadi Lukas	Laki-laki	46	SMA	Mandor perawatan	9	2.400.000	Menikah	4
39	Andi Triadi	Laki-laki	37	SLTA	Mandor perawatan	11	2.400.000	Menikah	2
40	Romanus Seher	Laki-laki	32	SMA	Mandor perawatan	10	2.400.000	Menikah	2
41	Agustinus	Laki-laki	33	SMA	Mandor perawatan	9	2.400.000	Menikah	2
42	Ignasius Aprianus	Laki-laki	32	SMA	Mandor perawatan	8	2.400.000	Menikah	1
43	Antonius Abas	Laki-laki	34	SMA	Mandor perawatan	7	2.400.000	Menikah	1
44	Sariadi	Laki-laki	31	SLTA	Mandor perawatan	5	2.400.000	Belum Menikah	0
45	Apen	Laki-laki	35	SD	Mandor perawatan	7	2.400.000	Menikah	2
46	Acang Yuhianus	Laki-laki	25	SMA	Mandor perawatan	8	2.400.000	Belum Menikah	0
47	Abang Dani	Laki-laki	27	SD	Mandor perawatan	10	2.400.000	Belum Menikah	0
48	Yosep Selo	Laki-laki	24	SD	Mandor pupuk	9	2.500.000	Belum Menikah	0
49	Didi	Laki-laki	36	SMA	Mandor pupuk	12	2.500.000	Menikah	1
50	Iyus Kalok	Laki-laki	41	SD	Mandor pupuk	13	2.500.000	Menikah	1

51	Doyok	Laki-laki	23	SMA	Mandor pupuk	7	2.500.000	Menikah	1
52	Ajun	Laki-laki	42	SMA	Mandor pupuk	10	2.500.000	Menikah	1
53	Balin Sono	Laki-laki	26	SLTA	Mandor pupuk	8	2.500.000	Belum Menikah	0
54	Sapri	Laki-laki	28	SMA	Mandor pupuk	11	2.500.000	Menikah	1
55	Titus Mayani	Laki-laki	33	SMA	Mandor pupuk	14	2.500.000	Menikah	2
56	Petrus Pino	Laki-laki	43	SMA	Mandor pupuk	12	2.500.000	Menikah	2
57	Juliandi	Laki-laki	43	SMA	Mandor pupuk	13	2.500.000	Menikah	2
58	Sandang Yohanes	Laki-laki	38	SMA	Mandor pupuk	12	2.500.000	Menikah	2

## Lampiran 3

Tabulasi Motivasi Ekstrinsik (X1)										
No	Motivator				Kesehatan Kerja				X1.t	X1.r
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8		
1	3	3	3	4	2	2	2	2	21	2,63
2	3	3	3	4	2	2	2	2	21	2,63
3	2	3	4	4	4	3	3	4	27	3,38
4	3	3	3	4	2	2	2	2	21	2,63
5	3	3	3	4	2	2	2	2	21	2,63
6	3	3	3	3	4	4	2	2	24	3,00
7	2	4	3	3	4	4	3	4	27	3,38
8	3	3	3	4	2	2	2	2	21	2,63
9	3	3	3	4	2	2	2	2	21	2,63
10	3	3	3	4	2	2	2	2	21	2,63
11	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
12	4	4	4	3	4	4	3	4	30	3,75
13	3	3	3	4	2	2	2	2	21	2,63
14	3	3	3	4	2	2	2	2	21	2,63
15	1	2	1	1	1	1	1	1	9	1,13
16	1	2	1	1	1	1	1	1	9	1,13
17	2	3	4	4	4	3	3	4	27	3,38
18	4	4	4	3	4	4	3	4	30	3,75
19	2	4	3	3	4	4	3	4	27	3,38





44	5	5	5	4	4	4	4	5	36	4,50
45	4	5	4	4	4	4	4	4	33	4,13
46	5	5	5	4	4	4	4	5	36	4,50
47	5	5	5	4	4	4	4	5	36	4,50
48	5	5	5	5	5	4	4	4	37	4,63
49	5	5	5	4	4	4	4	5	36	4,50
50	5	5	3	4	4	4	4	4	33	4,13
51	4	4	4	3	5	5	5	5	35	4,38
52	4	4	4	4	4	4	5	5	34	4,25
53	4	4	4	4	3	3	3	3	28	3,50
54	5	5	5	5	5	5	3	3	36	4,50
55	5	5	5	4	4	4	4	4	35	4,38
56	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
57	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
58	4	4	4	4	3	3	3	3	28	3,50

<b>Tabulasi Motivasi Intrinsik (X2)</b>									
No	Minat		Sikap Positif		Kebutuhan			X2. t	X2. r
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7		
1	3	3	4	2	2	2	2	18	2,57
2	3	3	4	2	2	2	2	18	2,57
3	3	4	4	4	3	3	4	25	3,57
4	3	3	4	2	2	2	2	18	2,57
5	3	3	4	2	2	2	2	18	2,57
6	3	3	3	4	4	2	2	21	3,00
7	4	3	3	4	4	3	4	25	3,57
8	3	3	4	2	2	2	2	18	2,57
9	3	3	4	2	2	2	2	18	2,57
10	3	3	4	2	2	2	2	18	2,57
11	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
12	4	4	3	4	4	3	4	26	3,71
13	3	3	4	2	2	2	2	18	2,57
14	3	3	4	2	2	2	2	18	2,57
15	2	1	1	1	1	1	1	8	1,14
16	2	1	1	1	1	1	1	8	1,14
17	3	4	4	4	3	3	4	25	3,57
18	4	4	3	4	4	3	4	26	3,71
19	4	3	3	4	4	3	4	25	3,57
20	3	3	4	2	2	2	2	18	2,57
21	3	3	4	2	2	2	2	18	2,57



46	5	5	4	4	4	4	5	31	4,43
47	5	5	4	4	4	4	5	31	4,43
48	5	5	5	5	4	4	4	32	4,57
49	5	5	4	4	4	4	5	31	4,43
50	5	3	4	4	4	4	4	28	4,00
51	4	4	3	5	5	5	5	31	4,43
52	4	4	4	4	4	5	5	30	4,29
53	4	4	4	3	3	3	3	24	3,43
54	5	5	5	5	5	3	3	31	4,43
55	5	5	4	4	4	4	4	30	4,29
56	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
57	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
58	4	4	4	3	3	3	3	24	3,43

Tabulasi Komitmen Organisasi (Y)												
No	Faktor Logis			Faktor Lingkungan			Faktor Harapan		Faktor Ikatan Emosional		Y.t	Y.r
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10		
1	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	27	2,70
2	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	27	2,70
3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	4	33	3,30
4	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	27	2,70
5	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	27	2,70
6	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	30	3,00
7	4	4	2	4	3	3	4	4	3	4	35	3,50
8	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	27	2,70
9	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	27	2,70
10	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	27	2,70
11	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	3,90
12	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	38	3,80
13	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	27	2,70
14	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	27	2,70
15	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	12	1,20
16	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	13	1,30
17	3	3	2	3	4	4	4	3	3	4	33	3,30
18	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	38	3,80
19	4	4	2	4	3	3	4	4	3	4	35	3,50
20	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	27	2,70

21	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	27	2,70
22	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42	4,20
23	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45	4,50
24	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42	4,20
25	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	41	4,10
26	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	44	4,40
27	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	41	4,10
28	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	41	4,10
29	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	41	4,10
30	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	41	4,10
31	5	4	4	3	4	3	3	2	2	4	34	3,40
32	5	4	4	3	4	3	3	2	2	4	34	3,40
33	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	41	4,10
34	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	44	4,40
35	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	43	4,30
36	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42	4,20
37	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	26	2,60
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
39	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42	4,20
40	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42	4,20
41	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	44	4,40
42	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	44	4,40
43	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41	4,10
44	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	44	4,40

45	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41	4,10
46	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	44	4,40
47	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	44	4,40
48	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47	4,70
49	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	44	4,40
50	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	43	4,30
51	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	43	4,30
52	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42	4,20
53	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36	3,60
54	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	46	4,60
55	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	43	4,30
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
58	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36	3,60





X1.7	Pearson Correlation	.637**	.688**	.709**	.479**	.848**	.865**	1	.871**	.907**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X1.8	Pearson Correlation	.576**	.644**	.788**	.327*	.797**	.742**	.871**	1	.858**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.012	.000	.000	.000		.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X1T	Pearson Correlation	.836**	.864**	.891**	.609**	.915**	.909**	.907**	.858**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58

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

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

## 2. Hasil Uji Validitas Motivasi Intrinsik (X2)

		Correlations							
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2T
X2.1	Pearson Correlation	1	.780**	.506**	.716**	.745**	.688**	.644**	.839**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.2	Pearson Correlation	.780**	1	.642**	.734**	.677**	.709**	.788**	.876**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.3	Pearson Correlation	.506**	.642**	1	.435**	.425**	.479**	.327*	.594**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.001	.000	.012	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.4	Pearson Correlation	.716**	.734**	.435**	1	.960**	.848**	.797**	.933**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.000	.000	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.5	Pearson Correlation	.745**	.677**	.425**	.960**	1	.865**	.742**	.921**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000		.000	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.6	Pearson Correlation	.688**	.709**	.479**	.848**	.865**	1	.871**	.925**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.7	Pearson Correlation	.644**	.788**	.327*	.797**	.742**	.871**	1	.880**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.012	.000	.000	.000		.000



Y5	Pearson Correlation	.494**	.789**	.802**	.780**	1	.642**	.734**	.677**	.709**	.788**	.884**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y6	Pearson Correlation	.414**	.470**	.575**	.506**	.642**	1	.435**	.425**	.479**	.327*	.605**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000		.001	.001	.000	.012	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y7	Pearson Correlation	.621**	.750**	.640**	.716**	.734**	.435**	1	.960**	.848**	.797**	.913**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001		.000	.000	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y8	Pearson Correlation	.555**	.743**	.672**	.745**	.677**	.425**	.960**	1	.865**	.742**	.901**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000		.000	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y9	Pearson Correlation	.479**	.647**	.637**	.688**	.709**	.479**	.848**	.865**	1	.871**	.881**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y10	Pearson Correlation	.462**	.677**	.576**	.644**	.788**	.327*	.797**	.742**	.871**	1	.842**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.012	.000	.000	.000		.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
YT	Pearson Correlation	.670**	.890**	.858**	.874**	.884**	.605**	.913**	.901**	.881**	.842**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58

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

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

#### 4. Hasil Uji Reliabilitas

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.945	8

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.939	7

<b>Reliability</b>	<b>Statistics</b>
Cronbach's Alpha	N of Items
.951	10

## 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	58
Normal Mean	.0000000
Parameters <sup>a,b</sup> Std. Deviation	.70019336
Most Absolute	.153
Extreme Positive	.153
Differences Negative	-.127
Kolmogorov-Smirnov Z	1.166
Asymp. Sig. (2-tailed)	.123

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## 6. Uji Linieritas

a. Variabel Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Komitmen Organisasional (Y)

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Komitmen Organisasional *Motivasi Ekstrinsik	Between Groups	(Combined)	36.007	13	2.770	661.308	.000
		Linearity	35.833	1	35.833	8555.452	.000
		Deviation From Linearitas	.174	12	.015	3.462	.001
	Within Groups		.184	44	.004		
	Total		36.191	57			

b. Motivasi Instrinsik (X2) dan Komitmen Organisasional (Y)

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Komitmen Organisasional *Motivasi Intrinsik	Between Groups	(Combined)	35.796	13	2.754	306.538	.000
		Linearity	35.120	1	35.120	3909.798	.000
		Deviation From Linearitas	.675	12		6.267	.000
	Within Groups		.395	44	.056		
	Total		36.191	57	.009		

## 7. Uji Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.246	.042		5.868	.000		
1 Motivasi Ekstrinsik	1.374	.110	1.451	12.479	.000	.010	96.240
Motivasi Intrinsik	-.436	.111	-.458	-3.939	.000	.010	96.240

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

## 8. Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.246	.042		5.868	.000
	Motivasi Ekstrinsik	1.374	.110	1.451	12.479	.000
	Motivasi Intrinsik	-.436	.111	-.458	-3.939	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional



### 9. Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.996 <sup>a</sup>	.992	.992	.07128

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

### 10. Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	35.912	2	17.956	3533.934	.000 <sup>b</sup>
	Residual	.279	55	.005		
	Total	36.191	57			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

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

### 11. Uji Pengaruh Parsial (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.246	.042		5.868	.000
	Motivasi Ekstrinsik	1.374	.110	1.451	12.479	.000
	Motivasi Intrinsik	-.436	.111	-.458	-3.939	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional