

**PENGARUH MOTIVASI DAN SEMANGAT KERJA PEGAWAI
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DI DINAS SOSIAL,
PEMBERDAYAAN PEREMPUAN, PERLINDUNGAN ANAK DAN
KELUARGA BERENCANA KABUPATEN SANGGAU**

Tanggung Jawab Yuridis Kepada:

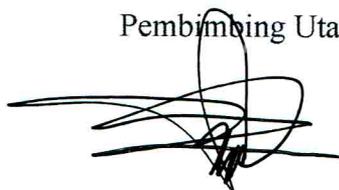
AYU NOVITASARI KEPRY
NIM. 171310463

Program Studi Manajemen

**Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus dalam Ujian
Skripsi/Komprehensif
Pada Tanggal: 21 April 2022**

Majelis Penguji:

Pembimbing Utama



Samsuddin, SE, M.Si
NIDN. 1113117701

Penguji Utama



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

Pembimbing Pembantu



Sumiyati, SE, MM
NIDN. 1125117801

Penguji Pembantu



Fita Kurniasari, SMB, MAB
NIDN. 1104079002

Pontianak, 21 April 2022

Disahkan Oleh:

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK**

DEKAN



Dedi Hariyanto, SE, MM
NIDN. 1113117702

**PENGARUH MOTIVASI DAN SEMANGAT KERJA PEGAWAI
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DI DINAS SOSIAL,
PEMBERDAYAAN PEREMPUAN, PERLINDUNGAN ANAK DAN
KELUARGA BERENCANA KABUPATEN SANGGAU**

SKRIPSI

OLEH :

AYU NOVITASARI KEPRY

NIM: 171310463



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

2022

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan menyebut nama Allah Subhanahu Wa Ta'ala Yang Maha Pemurah dan Maha Penyayang, puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah Subhanahu Wa Ta'ala, yang telah melimpahkan hidayah, inayah, taufik dan rahmat-Nya. Sholawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad Shalallahu 'Alaihi Wassalam beserta keluarga dan para sahabatnya hingga pada umatnya sampai akhir zaman.

Karena Allah Subhanahu Wa Ta'ala penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul "Pengaruh Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana Kabupaten Sanggau". Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar kesarjanaan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.

Selama dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan, bimbingan, serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis bermaksud untuk menyampaikan rasa 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., SE, M.M selaku Ketua Prodi Manajemen sekaligus dosen pembimbing akademik, atas bimbingan yang diberikan.
5. Bapak Samsudin, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan bimbingan dan petunjuk dalam penulisan skripsi ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi.

6. Ibu Sumiyati, S.E, M.M selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah memberikan bimbingan dan petunjuk dalam penulisan skripsi ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi.
7. Dosen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Pontianak yang telah memberikan ilmunya kepada penulis selama proses belajar.
8. Bapak Drs. Aloysius Yanto, M.Si, selaku Kepala Dinas yang telah memberikan izin dan informasi kepada penulis untuk meneliti di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana Kabupaten Sanggau.
9. Pegawai di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana Kabupaten Sanggau yang telah membantu penulis dalam proses penelitian di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana Kabupaten Sanggau.
10. Orang tua, keluarga, saudara-saudara yang telah memberikan do'a, motivasi, bantuan dan kasih sayangnya kepada penulis.
11. Titis Nafisa, Dwi Lestari, Novia Purnamaningsih yang telah memberikan semangat dan motivasinya.

Dengan segala rasa hormat dan hati yang tulus kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala penulis serahkan segalanya, mudah-mudahan skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis serta bagi seluruh pembaca.

Pontianak, Maret 2022
Penulis

Ayu Novitasari Kepry
NIM 171310463

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan semangat kerja terhadap komitmen organisasional di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Sanggau. Metode Penelitian yang digunakan adalah metode penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Sanggau pada Tahun 2021 yang berjumlah 42 orang pegawai dengan penentuan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Teknis analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji pengaruh simultan (uji F) dan uji pengaruh parsial (uji t).

Hasil pengujian menunjukkan Persamaan regresi linier berganda adalah : $Y = 2,715 + 0,077X_1 + 0,183X_2$. Nilai koefisien korelasi atau R sebesar 0,892. Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel motivasi dan semangat kerja dengan komitmen organisasional adalah sangat kuat. Nilai R^2 sebesar 0,720. Hal ini berarti bahwa kontribusi variabel motivasi dan semangat kerja terhadap motivasi organisasional sebesar 72% sedangkan sisanya yaitu sebesar 28% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan penelitian ini. Hasil uji pengaruh simultan (uji F) menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara motivasi dan semangat kerja terhadap komitmen organisasi. Hasil uji pengaruh parsial (uji t) menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial motivasi terhadap komitmen organisasional dan terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial semangat kerja terhadap komitmen organisasional.

Kata kunci: Motivasi, Semangat Kerja, Komitmen Organisasional

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Permasalahan.....	9
C. Pembatasan Masalah	10
D. Tujuan Penelitian.....	10
E. Manfaat Penelitian.....	11
F. Kerangka Pemikiran.....	11
G. Metode Penelitian.....	15
BAB II LANDASAN TEORI	27
A. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	27
B. Motivasi.....	28
C. Semangat Kerja.....	32
D. Komitmen.....	34
BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	39
A. Sejarah Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan Barat.....	39
B. Visi dan Misi	40
C. Tugas Pokok dan Fungsi.....	41
D. Susunan Organisasi.....	42
E. Jam Kerja Pegawai.....	52
F. Gaji dan Tunjangan	52

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	54
A. Karakteristik Responden.....	54
B. Uji Instrumen.....	60
C. Uji Asumsi Klasik.....	64
D. Analisis Regresi Linier Berganda.....	66
E. Koefisien Korelasi.....	68
F. Koefisien Determinasi (R^2).....	68
G. Uji Kelayakan (Uji F).....	69
H. Uji Parsial (Uji t).....	69
BAB V PENUTUP	71
A. Kesimpulan.....	71
B. Saran.....	72
DAFTAR PUSTAKA	73

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Menurut Bagian Tahun 2019- 2021.....	3
Tabel 1.2 Tingkat Absensi Pegawai Tahun 2019 – 2021.....	4
Tabel 1.3 Jumlah Keterlambatan dan Pulang Awal Berdasarkan Jenis.....	6
Tabel 1.4 Nilai Prestasi Kerja Pegawai Tahun 2019 – 2021.....	6
Tabel 1.5 Jumlah Sanksi Berdasarkan Jenis 2019 – 2021.....	7
Tabel 1.6 Preferensi Jawaban Berdasarkan Skala Likert.....	19
Tabel 1.7 Pedoman Untuk Memberikan Intrepretasi Koefisien Korelasi.....	22
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	55
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	55
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian.....	56
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat.....	56
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan/Ruang.....	57
Tabel 4.7 Pendapatan/Bulan.....	58
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan/Bulan	58
Tabel 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	59
Tabel 4.10 Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan	59
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Motivasi (X_2).....	60
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja (X_2).....	61
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi(Y)	62
Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas.....	63
Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas.....	64
Tabel 4.16 Hasil Uji Linearitas Motivasi dan Komitmen Organisasi.....	65
Tabel 4.17 Hasil Uji Linearitas Semangat Kerja dan Komitmen.....	65
Tabel 4.18 Hasil Uji Multikolinearitas.....	66
Tabel 4.19 Analisis Regresi Linier Berganda.....	67

Tabel 4.20 Hasil Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R^2).....	68
Tabel 4.21 Uji Simultan (Uji F).....	69
Tabel 4.22 Uji Parsial (Uji T).....	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran	15
Gambar 3.1 Struktur Organisasi.....	44

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	75
Lampiran 2 Identitas Responden.....	81
Lampiran 3 Tabulasi Jawaban Kuesioner Variabel Motivasi (X1).....	84
Lampiran 4 Tabulasi Kuesioner Tabulasi Kuesioner Variabel Semangat Kerja (X2).....	86
Lampiran 5 Tabulasi Kuesioner Variabel Komitmen Organisasional (Y).....	88
Lampiran 6 Tabel Hasil Uji Validitas Motivasi (X1).....	90
Lampiran 7 Tabel Hasil Uji Validitas Semangat Kerja (X2).....	93
Lampiran 8 Tabel Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasional (Y).....	97
Lampiran 9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X1) dan Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasional (Y).....	99
Lampiran 10 Tabel Hasil Normalitas.....	100
Lampiran 11 Tabel Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	101
Lampiran 12 Hasil Uji Multikolinearitas	102
Lampiran 13 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	103
Lampiran 14 Hasil Uji F dan Uji t	10

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Aspek sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dan aset paling berharga untuk organisasi, baik organisasi swasta maupun organisasi atau instansi pemerintah. Saat ini, mewujudkan kinerja instansi pemerintah yang maksimal tidak dapat ditawar lagi, karena seharusnya instansi pemerintah dapat melaksanakan tugasnya dengan baik yaitu menyelenggarakan pemerintahan, administrasi, organisasi dan tata laksana serta memberikan pelayanan administrasi kepada seluruh masyarakat. Dalam menghadapi situasi yang demikian, maka instansi pemerintahan harus mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dan handal. Di sisi lain, dengan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten, diharapkan dapat menjadi tolak ukur dalam pencapaian organisasi secara efisien dan efektif. Sekarang ini organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dengan memiliki motivasi dan terampil dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk mencapai tujuan individual maupun tujuan organisasi.

Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DINSOSP3AKB) Kabupaten Sanggau merupakan salah satu dari Dinas Daerah dan menjadi bagian dari Pemerintah Daerah Kabupaten Sanggau. Dinas Daerah merupakan unsur pelaksana otonomi daerah yang mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintah daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan,

Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Sanggau dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Sanggau Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, serta Peraturan Bupati Sanggau Nomor 41 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Sanggau.

Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana beralamat di Jalan Sultan Syahrir No. 54 ,Kelurahan Beringin, Kabupaten Sanggau Kapuas, Kecamatan Sanggau. Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Sanggau mempunyai tugas membantu Bupati Sanggau melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di Bidang Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana.

Dalam melaksanakan tugasnya tersebut, Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Sanggau menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

1. Perumusan kebijakan urusan pemerintahan di Bidang Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana.
2. Pelaksanaan kebijakan urusan pemerintahan di Bidang Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana.
3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan atas penyelenggaraan urusan di Bidang Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana.

4. Pelaksanaan administrasi di lingkup Dinas.
5. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Daerah sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya tersebut, Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Sanggau dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang mempunyai tugas memimpin, mengkoordinasikan, menyelenggarakan, mengevaluasi dan mengendalikan kegiatan Dinas berdasarkan kebijakan Bupati dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berikut ini ditampilkan jumlah pegawai menurut bagian di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Sanggau pada Tahun 2021 yang dapat dilihat pada Tabel 1.1:

Tabel 1.1
DINSOSP3AKB Kabupaten Sanggau
Jumlah Pegawai Menurut Bagian
Tahun 2021

No	Bagian	Jumlah Pegawai	
		PNS	Non PNS
1	Kepala Dinas	1	-
2	Sekretaris	1	-
3	Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	3	1
4	Sub Bagian Perencanaan dan Akuntabilitas Kinerja	3	1
5	Sub Bagian Keuangan dan Aset	5	2
6	Bidang Pemberdayaan Sosial dan Fakir Miskin	8	3
7	Bidang Rehabilitasi Sosial	4	2
8	Bidang Pemberdayaan Perempuan	5	4
9	Bidang Perlindungan Anak	5	3
10	Bidang Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana dan Kesejahteraan Keluarga	7	3
	Jumlah	42	19
	Total	61	

Sumber: DINSOSP3AKB Kabupaten Sanggau, 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa jumlah PNS sebanyak 42 orang dan jumlah non PNS sebanyak 19 orang. Jumlah PNS paling banyak yang ada di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Sanggau berada di Bidang Pemberdayaan Sosial dan Fakir Miskin yaitu sebanyak 19,05%.

Adapun tingkat absensi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Sanggau dari Tahun 2019 sampai dengan 2021 dapat dilihat pada Tabel 1.2:

Tabel 1.2
DINSOSP3AKB Kabupaten Sanggau
Tingkat Absensi Pegawai
Tahun 2019-2021

Tahun	Hari Kerja	Jumlah Pegawai	HKxJP	Absensi			Jumlah Absen	Tingkat Absensi (%)
				Sakit	Izin	Alpa		
2019	252	42	10.584	39	33	-	72	0,68
2020	230	42	9.660	35	38	4	77	0,80
2021	245	42	10.290	41	48	2	91	0,88

Sumber: DINSOSP3AKB Kabupaten Sanggau, 2022

Perhitungan tingkat absensi karyawan diperoleh dengan rumus:

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

Sumber: Hasibuan (2014:51)

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa tingkat absensi Tahun 2020 mengalami kenaikan sebesar 17,65% dan pada Tahun 2021 mengalami kenaikan sebesar 10,00%. Berdasarkan hasil wawancara penulis bersama Ibu Martha Mona, S.IP selaku Kasubbag Umum dan Kepegawaian didapati bahwa kenaikan

tingkat absensi pada tiga tahun terakhir terjadi karena pada saat pandemi pegawai di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Sanggau bekerja dengan sistem *shift* yang pengaturannya berdasarkan kebijakan Kepala Dinas. Pegawai Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Sanggau hanya masuk kerja sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan. Selain itu, pegawai juga masih ada yang belum memahami penggunaan absensi *online*.

Busro (2020:325) mengemukakan bahwa:

Pengertian semangat kerja dan gairah kerja sulit untuk dipisahkan meski semangat kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap gairah kerja. Dengan meningkatnya semangat dan gairah kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dan semua pengaruh buruk dari menurunnya semangat kerja seperti ketidakhadiran, pulang lebih awal, izin, pura-pura sakit, istirahat melebihi waktunya, bersantai di kantor, berlama-lama di kantin, berlama-lama merokok di area *smoking*, tidak langsung ke kantor setelah tugas selesai dan lain-lain yang semuanya itu akan dapat diperkecil dan selanjutnya menaikkan semangat dan gairah kerja yang berarti diharapkan juga meningkatkan produktivitas karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara penulis bersama Ibu Martha Mona, S.IP selaku Kasubbag Umum dan Kepegawaian didapati bahwa pegawai di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Sanggau sering pulang lebih awal, dan sengaja melalaikan tugas yang diberikan.

Adapun jumlah keterlambatan dan pulang awal Pegawai di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Sanggau dapat dilihat pada Tabel 1.3:

Tabel 1.3
DINSOSP3AKB Kabupaten Sanggau
Jumlah Keterlambatan dan Pulang Awal
Tahun 2019-2021

Tahun	Terlambat Masuk	Pulang Awal
2019	87.375 Menit	95.822 Menit
2020	127.582 Menit	267.360 Menit
2021	145.336 Menit	233.645 Menit

Sumber: DINSOSP3AKB Kabupaten Sanggau, 2022

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat diketahui bahwa jumlah Pegawai Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Sanggau yang terlambat masuk pada Tahun 2020 mengalami kenaikan sebesar 46,02% dari tahun sebelumnya dan pada Tahun 2021 juga mengalami kenaikan sebesar 13,92%. Untuk jumlah pulang awal pada Tahun 2020 mengalami kenaikan sebesar 179,02% dan pada Tahun 2021 mengalami penurunan sebesar 12,61%.

Jumlah sanksi berdasarkan jenis di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Sanggau dapat dilihat pada Tabel 1.4:

Tabel 1.4
DINSOSP3AKB Kabupaten Sanggau
Jumlah Sanksi Berdasarkan Jenis
Tahun 2019-2021

No	Jenis Sanksi	Tahun		
		2019	2020	2021
1	Disiplin Ringan			
	a. Teguran lisan	6	4	5
	b. Teguran tertulis	4	2	4
	c. Pernyataan tidak puas secara tertulis	2	0	1
2	Disiplin Sedang			

Tabel 1.4
(Lanjutan)

	a. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun	-	-	-
	b. Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun	-	-	-
3	Disiplin Berat			
	a. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun	-	-	-
	b. Pembebasan dari jabatan	-	-	-
	c. Pemberitahuan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS	-	-	-
	d. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS	-	-	-
	Jumlah	12	6	10
		-	50,00%	66,67%

Sumber: DINSOSP3AKB Kabupaten Sanggau, 2022

Bedasarkan Tabel 1.4 dapat diketahui bahwa jumlah pelanggaran pada Tahun 2020 mengalami penurunan sebesar 50,00% dari tahun sebelumnya dan pada Tahun 2021 mengalami kenaikan sebesar 66,67%. Semua pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai termasuk dalam pelanggaran disiplin ringan dengan sanksi berupa teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis.

Adapun pelanggaran disiplin ringan seperti keluar jam kantor tanpa izin dan tidak masuk tanpa keterangan tiga kali berturut-turut, tertangkap Satpol PP di luar kantor saat jam kantor. Menurut Widodo (2018:189): “Karyawan tidak menyukai kerja mereka harus diawasi atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan”. Menurut Widodo (2018:193): “Penguatan positif akan mendorong pengulangan perilaku yang diinginkan. Sebaliknya, hukuman akan menekan perilaku yang tidak diinginkan. Kurangnya penguatan positif akan melemahkan semangat anggota dan dapat menyebabkan hilangnya motivasi”.

Menurut Wibowo (2016:435): “Pekerja yang memiliki komitmen organisasional biasanya akan mempunyai catatan kehadiran baik, menunjukkan keinginan kesetiaan pada kebijakan perusahaan, dan mempunyai *turnover rate* lebih rendah”. Menurut Edison, dkk (2018:221): “Komitmen dapat diartikan sebagai dorongan emosional diri dalam arti positif. Di mana pegawai atau karyawan yang ingin kariernya maju berkomitmen untuk mengejar keunggulan dan meraih prestasi”.

Adapun rata-rata nilai prestasi kerja pegawai di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Sanggau dari Tahun 2019 sampai dengan 2021 dapat dilihat pada Tabel 1.5 di bawah ini:

Tabel 1.5
DINSOSP3AKB Kabupaten Sanggau
Rata-Rata Nilai Prestasi Kerja Pegawai
Tahun 2019-2021

No	Tahun	Rata-Rata Nilai Prestasi Kerja Pegawai	Kriteria
1	2019	84,98	Baik
2	2020	86,50	Baik
3	2021	91,03	Baik

Sumber: DINSOSP3AKB Kabupaten Sanggau, 2022

Kriteria penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil adalah berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil sebagai berikut:

1. 91 – ke atas : sangat baik
2. 76 – 90 : baik
3. 61 – 75 : cukup

4. 51 – 60 : kurang

5. 50 – ke bawah : buruk

Tabel 1.5 memperlihatkan rata-rata nilai prestasi kerja pegawai Tahun 2019 sampai dengan 2021. Rata-rata nilai prestasi kerja pegawai pada Tahun 2020 mengalami kenaikan sebesar 1,79% dan pada Tahun 2021 juga mengalami kenaikan sebesar 5,24%.

Gibson, et al (1993) dalam Edison, dkk (2018:168) menyatakan bahwa: “Motivasi berhubungan dengan perilaku dan prestasi”. Menurut Wibowo (2016:321): “Motivasi seseorang untuk melakukan kegiatan muncul karena merasakan perlunya untuk memenuhi kebutuhan. Pekerja di satu sisi melakukan pekerjaan mengharap kompensasi untuk pemenuhan kebutuhannya dan di sisi lain untuk mencapai tujuan pribadinya untuk mewujudkan prestasi kerjanya”.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kasubbag Umum dan Kepegawaian, diketahui masih banyaknya pegawai yang tidak menyelesaikan tugasnya dengan baik. Kurangnya semangat kerja dan motivasi menjadi masalah utama Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Sanggau Kabupaten Sanggau, seperti pegawai yang sengaja melalaikan tugas atau pekerjaan yang telah diberikan atau sering melakukan kesalahan dalam melakukan pekerjaan.

Motivasi yang diberikan oleh kepala Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Sanggau diantaranya menjelaskan peran pegawai terhadap instansinya dan mengakui bahwa pegawai berkontribusi terhadap pencapaian tujuan instansi. Hal-hal yang

diberikan instansi untuk meningkatkan semangat kerja pegawai adalah dengan memberikan kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan membuat kelompok kerja yang saling mendukung satu sama lain.

Berdasarkan paparan di atas penulis tertarik untuk meneliti mengenai “Pengaruh Motivasi dan Semangat Kerja Pegawai Terhadap Komitmen Organisasional di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Sanggau”.

B. Permasalahan

Permasalahan dalam penelitian ini adalah: “Apakah motivasi dan semangat kerja pegawai berpengaruh terhadap komitmen organisasional di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Sanggau?”.

C. Pembatasan Masalah

Agar pembahasan sesuai dengan permasalahan dan tujuan penelitian yang dimaksud, maka penulis membatasi hal-hal sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi dibatasi pada:
 - a. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*)
 - b. Kebutuhan akan rasa aman (*safety needs* atau *security needs*)
 - c. Kebutuhan untuk disukai (*affection needs* atau *love needs* atau *belonging needs*)
 - d. Kebutuhan harga diri (*esteem needs*)
 - e. Kebutuhan pengembangan diri (*self-actualization needs*)
2. Variabel Semangat Kerja dibatasi pada:

- a. Kegairahan
 - b. Kekuatan untuk melawan frustrasi
 - c. Kualitas untuk bertahan
 - d. Semangat kelompok
3. Variabel Komitmen Organisasional dibatasi pada:
- a. Faktor logis
 - b. Faktor lingkungan
 - c. Faktor harapan
 - d. Faktor ikatan emosional

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan semangat kerja pegawai terhadap komitmen organisasional di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Sanggau.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Diharapkan dapat mengimplementasikan ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia yang telah diperoleh dan dipelajari selama masa perkuliahan.

2. Bagi Instansi

Diharapkan dapat memberikan informasi, referensi, dan masukan dalam menyusun atau menentukan kebijakan mengenai manajemen sumber

daya manusia terutama dalam kaitannya dengan motivasi kerja, semangat kerja dan komitmen pegawai.

3. Bagi Almamater

Diharapkan dapat menambah wawasan mengenai aspek-aspek manajemen sumber daya manusia dan sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang mempunyai keinginan untuk melakukan penelitian khususnya pada permasalahan serupa.

F. Kerangka Pemikiran

Robbins dan Judge (2008) dalam Busro (2020:49) mendefinisikan: “Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya”.

Menurut Maslow dalam Edison, dkk (2018:174):

Ada lima jenjang kebutuhan yang tersusun dalam suatu hierarki, yaitu:

1. *Physiological needs* - Kebutuhan fisiologis. Yang termasuk kelompok ini adalah kebutuhan paling dasar, seperti mendapatkan makanan, air, udara, istirahat, dan hubungan seksual. Kebutuhan dasar ini muncul lebih dulu sebelum keinginan pada jenjang kedua, yaitu kebutuhan akan rasa aman.
2. *Safety needs* atau *security needs* - Kebutuhan akan rasa aman mencakup semua kebutuhan terhadap lingkungan yang aman dan terlindungi, baik secara fisik maupun emosi, serta bebas dari ancaman termasuk lingkungan yang tertib dan kemerdekaan dari tindakan kekerasan.
3. *Affection* atau *love needs* atau *belonging needs* - Kebutuhan untuk disukai (rasa memiliki, sosial, dan cinta) merupakan kebutuhan yang lebih tinggi setelah terpenuhi kebutuhan dasar fisik dan rasa amannya
4. *Esteem needs* - Kebutuhan harga diri. Pada tingkatan ini, individu memiliki kebutuhan untuk berprestasi dan mendapat pengakuan serta penghargaan dari orang lain.
5. *Self-Actualization needs* - Kebutuhan pengembangan diri atau aktualisasi diri. Ini merupakan kebutuhan pada hierarki tertinggi, yaitu memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan keahlian dan potensi yang ada.

Menurut Busro (2020:325): “Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan

rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif”.

Menurut Maier (1998) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:97):

Ada empat aspek yang menunjukkan seseorang mempunyai semangat kerja yang tinggi yaitu:

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

Luthans (2005) dalam Edison, dkk (2018:221) mendefinisikan bahwa: “Komitmen adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi mereka dan proses yang berkelanjutan di mana peserta organisasi mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi, kesuksesan, dan kesejahteraan”.

Menurut Edison, dkk (2018:221):

Komitmen pegawai/karyawan terhadap organisasi sangat bergantung pada sejauh mana kebutuhan dan tujuan pribadi terpenuhi. Sedangkan faktor-faktor yang memengaruhi komitmen tersebut meliputi:

1. Faktor logis
Pegawai/karyawan akan bertahan dalam organisasi karena melihat adanya pertimbangan logis, misalnya memiliki jabatan strategis dan berpenghasilan

cukup atau karena faktor kesulitan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik.

2. Faktor lingkungan

Pegawai/karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi karena lingkungan yang menyenangkan, merasa dihargai, memiliki peluang untuk berinovasi, dan dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi.

3. Faktor harapan

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

4. Faktor ikatan emosional

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

Beberapa penelitian terdahulu yang membahas tentang motivasi, semangat kerja dan komitmen organisasional antara lain:

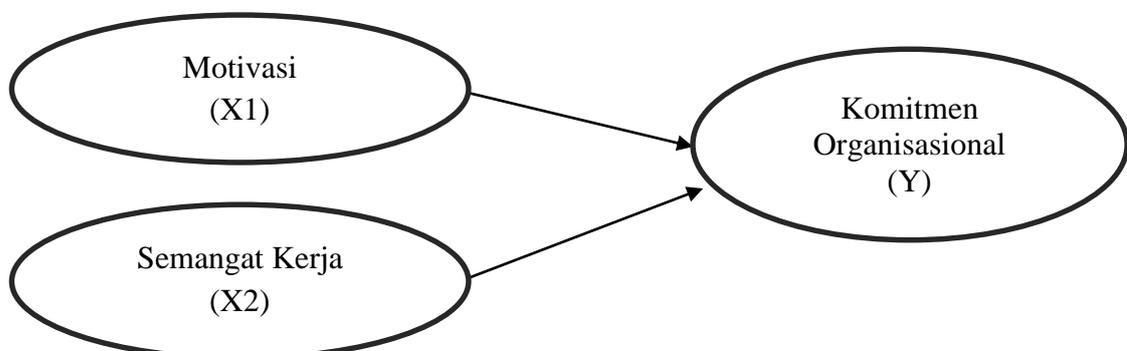
1. Wibisono, dkk (2017) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Karyawan Hotel Comfort Dumai, menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh Kepuasan Kerja secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Hotel Comfort Dumai, terdapat pengaruh Kepuasan Kerja secara positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan Hotel Comfort Dumai, terdapat pengaruh Komitmen Organisasi secara positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan Hotel Comfort Dumai, terdapat pengaruh Kepuasan Kerja secara positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan Hotel Comfort Dumai, terdapat pengaruh Semangat Kerja secara positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan Hotel Comfort Dumai,

terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Kepuasan Kerja, Semangat Kerja, dan Komitmen Organisasi secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan Hotel Comfort Dumai.

2. Tania dan Sutanto (2013) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT Dai Knife di Surabaya, menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Sementara itu variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap komitmen organisasional karyawan.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.1 di bawah ini:

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran
Pengaruh Motivasi Dan Semangat Kerja Pegawai Terhadap
Komitmen Organisasional Di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan,
Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Sanggau



X1 = Motivasi

X2 = Semangat Kerja

Y = Komitmen Organisasional

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian asosiatif. Menurut Siregar (2019:15): “Penelitian asosiatif atau 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”.

2. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan dua macam data, yaitu data primer dan data sekunder

a. Data Primer

Menurut Siregar (2019:37): “Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan”. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara:

1) Wawancara

Menurut Sugiyono (2017:137): “Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam

dan jumlah respondennya sedikit/kecil”. Penulis mewawancarai Kasubbag Umum dan Kepegawaian yaitu Ibu Martha Mona, S.IP untuk mengetahui fenomena-fenomena yang terjadi di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Sanggau.

2) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017:142): “Kusioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Kuesioner disebarakan kepada semua Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Sanggau.

b. Data Sekunder

Menurut Siregar (2019:37): “Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya”. Data sekunder yang diperoleh dari Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Sanggau meliputi jumlah pegawai menurut bagian, absensi pegawai, jumlah keterlambatan dan pulang awal, dan rata-rata nilai prestasi kerja pegawai. Jumlah sanksi berdasarkan jenis:

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Siregar (2019:56): “Populasi penelitian merupakan keseluruhan (*universum*) dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya”. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Sanggau pada Tahun 2021 yang berjumlah 42 orang pegawai.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81): “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu”.

Penelitian ini menggunakan sampling jenuh karena semua anggota populasi dijadikan sampel. Menurut Sugiyono (2017:85): “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Sanggau pada Tahun 2021 yang berjumlah 42 orang pegawai.

4. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:38): “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”. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat.

a. Variabel Bebas

Menurut Sugiyono (2017:39): “Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Motivasi (X1) dan Semangat Kerja (X2).

b. Variabel Terikat

Menurut Sugiyono (2017:39): “Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasional (Y).

5. Skala Pengukuran

Menurut Siregar (2019:46): “Skala pengukuran data adalah prosedur pemberian angka pada suatu objek agar dapat menyatakan karakteristik dari objek tersebut”. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Siregar (2019:50): “Skala Likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu”. Skala Likert yang

digunakan dalam penelitian berisi 5 (lima) tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

Tabel 1.6
Alternatif Jawaban Dengan Skala Likert

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

6. Teknik Analisis Data

a. Uji Instrumen

Di dalam penelitian ini penulis menggunakan uji instrumen sebagai berikut:

1) Uji Validitas

Menurut Siregar (2019:75): “Validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (*a valid measure if it successfully measure the phenomenon*)”. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment*.

Menurut Siregar (2019:77):

Suatu instrumen penelitian dikatakan valid, bila:

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

2) Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2019:87): “Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula”. Uji reliabilitas dilakukan dengan teknik Alpha Cronbach. Menurut Siregar (2019:90): “Kriteria suatu instrumen dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas (r_{11}) $> 0,6$ ”. Untuk memudahkan perhitungan, penulis menggunakan bantuan *Software* SPSS.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Siregar (2019:153): “Tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak”. Teknik uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik Kolmogorov-Smirnov.

Menurut Basuki dan Prawoto (2017:60): “Jika nilai sig lebih besar dari 5% maka dapat disimpulkan bahwa residual menyebar normal, dan jika nilai sig lebih kecil dari 5% maka dapat disimpulkan bahwa residual menyebar tidak normal”.

2) Uji Linieritas

Menurut Siregar (2019:178): “Tujuan dilakukan uji linieritas adalah untuk mengetahui apakah antara variabel tak bebas (Y) dan

variabel bebas (X) mempunyai hubungan linier”. Uji linieritas dalam penelitian ini dilakukan dengan *Test For Linearity*. Menurut Purnomo (2016:94): “Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05. Teori lain mengatakan bahwa dua variabel mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (*Deviation for Linearity*) lebih dari 0,05”.

3) Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2016:103): “Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen”. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*).

Menurut Ghozali (2016:103-104): “Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai $Tolerance \leq 0,1$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$ ”.

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Siregar (2019:405): “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*)”.

Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas yang terdiri dari motivasi (X_1) dan semangat kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu komitmen organisasional (Y).

d. Koefisien Korelasi (R)

Menurut Siregar (2019:337): "Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga dapat menentukan arah hubungan dari kedua variabel". Korelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode korelasi *Pearson Product Moment*.

Pedoman untuk melakukan interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2017:184) sebagai berikut:

Tabel 1.7
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2017:184)

e. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Siregar (2019:338): "Koefisien determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah atau lebih variabel X (bebas) terhadap variabel Y (terikat)".

f. Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

Menurut Siregar (2019:408): “Tujuan dilakukannya pengujian hipotesis terhadap penerapan metode regresi linier berganda adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh secara simultan antara kelompok data A dan B (variabel bebas X1 dan X2) terhadap kelompok data C (variabel tak bebas Y)”.

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

1) Membuat Hipotesis

Adapun hipotesis yang diajukan dalam uji pengaruh simultan ini adalah sebagai berikut:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara motivasi dan semangat kerja terhadap komitmen organisasional.

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara motivasi dan semangat kerja terhadap komitmen organisasional.

2) Menentukan $\alpha = 0,05$

3) Menghitung F_{hitung} dengan bantuan *software* SPSS

4) Menentukan F_{tabel} , dicari dengan menggunakan tabel F $F_{tabel} = F_{(a)(dka,dkb)}$

Keterangan:

Dka = jumlah variabel bebas (pembilang)

Dkb = $n - m - 1$ (penyebut)

n = jumlah responden

m = jumlah variabel bebas

5) Kriteria Pengujian:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak maka H_a diterima.

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

atau

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

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

g. Uji Pengaruh Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2016:97): “Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen”. Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan semangat kerja secara parsial terhadap komitmen organisasional PNS di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Sanggau.

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

1) Membuat Hipotesis

Adapun hipotesis yang diajukan dalam uji pengaruh parsial ini adalah sebagai berikut:

- a) Pengaruh secara parsial variabel motivasi (X) terhadap komitmen organisasional (Y)

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap komitmen organisasional.

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap komitmen organisasional..

b) Pengaruh secara parsial variabel semangat kerja (X) terhadap komitmen organisasional (Y)

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara semangat kerja terhadap komitmen organisasional.

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara semangat kerja terhadap komitmen organisasional.

2) Menentukan $\alpha = 0,05$

3) Menghitung t_{hitung} dengan bantuan *software* SPSS

4) Menentukan t_{tabel} , dicari dengan menggunakan tabel t $t_{tabel} = t_{(\alpha/2)(n-2)}$

Keterangan:

n = jumlah data

5) Kriteria Pengujian:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

atau

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

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

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Responden dalam penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin perempuan, berumur antara 52-56 tahun, berpendidikan S1, bekerja di Bidang Pemberdayaan Sosial dan Fakir Miskin, berpangkat Penata TK.1, golongan/ruang III/d, masa kerja 11–20 tahun, memiliki pendapatan per bulan antara Rp.4.224.000,00 – Rp.5.999.999,00, sudah kawin dan tidak memiliki tanggungan.
2. Persamaan regresi linier berganda adalah: $Y = 2,715 + 0,077X_1 + 0,183X_2$.
3. Nilai koefisien korelasi atau R sebesar 0,892. Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel motivasi dan semangat kerja dengan komitmen organisasional adalah sangat kuat
4. Nilai R^2 sebesar 0,720. Hal ini berarti bahwa kontribusi variabel motivasi dan semangat kerja terhadap komitmen organisasional sebesar 72% sedangkan sisanya yaitu sebesar 28% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan penelitian ini.
5. Hasil uji pengaruh simultan (uji F) menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara motivasi dan semangat kerja terhadap komitmen organisasional.

6. Hasil uji pengaruh parsial (uji t) menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap komitmen organisasional dan terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara semangat kerja terhadap komitmen organisasional.

B. Saran

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

1. Untuk meningkatkan motivasi kerja, sebaiknya pimpinan dapat memberi dukungan kepada pegawai dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan pendidikan anak, serta disarankan kepada pimpinan agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.
2. Untuk mempertahankan agar semangat kerja pegawai tetap baik, sebaiknya pimpinan terus berusaha menjaga hubungan baik antara sesama pegawai.
3. Untuk peneliti yang ingin meneliti mengenai pengaruh motivasi dan semangat kerja terhadap komitmen organisasional disarankan untuk menambahkan variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Basuki, Agus Tri, dan Nano Prawoto. 2017. *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Bintoro, dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Penerbit Gava Media, Yogyakarta.
- Busro, Muhammad. 2020. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group, Jakarta.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 21*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Keputusan Bupati Sanggau Nomor 8 Tahun 2016 *Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah*.
- Peraturan Bupati Kabupaten Sanggau Nomor 6 Tahun 2021 *Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Sanggau*.
- Peraturan Bupati Sanggau Nomor 41 Tahun 2016 *Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Sanggau*.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 *Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Purnomo, Rochmat Aldy. 2016. *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS*. CV Wade Group. Ponorogo.
- Siregar, Syofian. 2019. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Bumi Aksara, Jakarta.

- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Tania, Anastasia, dan Eddy M. Sutanto. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT Dai Knife di Surabaya. *Agora* Vol. 1 (3), 1702-1710.
- Widodo, Suparno Eko. 2018. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Wibisono, Albertus Agung, Nuryanti, dan Rio J.M. Marpaung. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Hotel Comfort Dumai. *JOM Fekon*. Vol. 4 (1), 616-629.
- Yanti, dan Helman Fachri. 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Barat. *Jurnal Produktivitas: Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Pontianak*. Vol. 7 (2), 218-224.

Lampiran 1**KUESIONER PENELITIAN****Pengaruh Motivasi Dan Semangat Kerja Pegawai
Terhadap Komitmen Organisasional Di Dinas Sosial, Pemberdayaan
Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga berencana Kabupaten
Sanggau**

Sehubungan dengan penyusunan skripsi dengan judul di atas, dengan hormat saya:

Nama : Ayu Novitasari Kepry

NIM : 171310463

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Universitas : Muhammadiyah Pontianak

mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini dengan benar sesuai petunjuk serta memberikan jawaban sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Atas waktu dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya

Ayu Novitasari Kepry

A. Petunjuk Pengisian

1. Isilah data diri anda dan pertanyaan lain dengan lengkap dan benar.

2. Mohon beri tanda (✓) pada kolom jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i anggap paling sesuai. Alternatif jawaban adalah sebagai berikut:
SS = Sangat Setuju
ST = Setuju
KS = Kurang Setuju
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju
3. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
4. Mohon berikan jawaban yang sebenar-benarnya karena tidak akan mempengaruhi pekerjaan anda.
5. Setelah mengisi kuesioner mohon Bapak/Ibu/Saudara/i berikan kepada yang menyerahkan kuesioner.

B. Data Responden

Nama :

Jenis Kelamin :

Umur :

Pendidikan :

Jabatan :

Pangkat :

Golongan/Ruang :

Masa Kerja :

Pendapatan per Bulan :

Status Perkawinan :

Jumlah Tanggungan :

No. Hp :

C. Daftar Pernyataan

1. Variabel Motivasi (X₁)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Kebutuhan fisiologis (<i>physiological needs</i>)					
1	Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan hidup terpenuhi					
2	Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan untuk pendidikan anak-anak terpenuhi					
	Kebutuhan akan rasa aman (<i>safety needs</i> atau <i>security needs</i>)					
3	Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena pimpinan saya sangat menyenangkan					
4	Rekan-rekan kerja sangat menyenangkan dan membuat saya bekerja lebih nyaman					
5	Saya senang dalam bekerja karena didukung oleh suasana lingkungan kerja yang nyaman					
6	Masa depan saya terjamin karena di tempat bekerja terdapat program pensiun atau program hari tua					
	Kebutuhan untuk disukai (<i>affection needs</i> atau <i>love needs</i> atau <i>belonging needs</i>)					
7	Pimpinan sangat memberikan perhatian terhadap pekerjaan yang saya kerjakan					
8	Pimpinan saya selalu memberikan perhatian secara personal tentang persoalan pribadi yang saya hadapi					
9	Pimpinan tidak membeda-bedakan pegawai dan semuanya mendapatkan perhatian yang sama					
	Kebutuhan harga diri (<i>esteem needs</i>)					
10	Pemimpin saya selalu memperlakukan pegawainya dengan baik dan sopan					

11	Pimpinan sangat menghargai prestasi yang didapatkan pegawainya					
	Kebutuhan pengembangan diri (self-actualization needs)					
12	Pimpinan saya selalu memberikan dukungan penuh kepada pegawainya untuk pengembangan diri					
13	Pimpinan memfasilitasi untuk pengembangan diri pegawainya					

2. Semangat Kerja (X₂)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Kegairahan					
1	Saya senang dengan pekerjaan yang saat ini dijalani					
2	Saya senang dengan kondisi lingkungan kerja saat ini					
3	Saya memikirkan cara supaya pekerjaan yang dilakukan dapat terselesaikan dengan optimal					
4	Saya melaksanakan pekerjaan dengan penuh perhatian tanpa mengeluh					
	Kekuatan untuk melawan frustrasi					
5	Fasilitas kerja dan lingkungan kerja sudah sesuai dan memadai dalam mendukung semangat dalam bekerja					
6	Saya tetap optimis dalam mengerjakan pekerjaan meskipun kadang mengalami kegagalan dan kesalahan					
	Kualitas untuk bertahan					
7	Pekerjaan harus dilakukan sesuai dengan prosedur kerja					
8	Saya tidak mudah putus asa ketika Mendapatkan kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan					
9	Saya selalu bertindak sopan dan					

	santun atau mematuhi norma sosial di lingkungan kerja					
10	Saya berusaha mematuhi semua tata tertib (peraturan) yang berlaku di tempat kerja					
11	Saya selalu mengerjakan tugas sesuai kualitas yang diinginkan oleh dinas					
12	Saya masuk kantor, datang dan pulang tepat waktu					
13	Saya memiliki antusias yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan					
	Semangat kelompok					
14	Saya menjalin hubungan yang harmonis dengan sesama rekan Kerja					
15	Dalam lingkungan kerja sikap saling menghormati dan saling menghargai sesama rekan kerja dapat meningkatkan semangat kerja saya					
16	Dalam menyelesaikan tugas, saya dan rekan kerja bekerja sama dan saling membantu					
17	Saya merasa rekan-rekan disini tidak dapat diajak bekerja sama					
18	Saya memiliki tujuan yang sama dengan rekan kerja untuk memajukan tujuan organisasi					

3. Komitmen Organisasional (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Faktor logis					
1	Kompensasi yang saya terima sudah layak, sehingga saya akan tetap bertahan di instansi ini					
2	Saya tidak akan pindah ke tempat lain karena kompetensi saya sudah sesuai dengan pekerjaan saat ini					
3	Saya merasa bahwa tempat kerja sudah baik dan nyaman, sehingga saya betah dan sulit pindah ke tempat lain					
	Faktor lingkungan					

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

“ Terima kasih “

Lampiran 2

Data Karakteristik Responden

No	Nama	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan	Bagian	Pangkat	Gol/Ruangan	Masa Kerja	Pend/Bulan	Status Perkawinan	Jumlah Tanggungan	No. Hp
1	Drs. Aloysius Yanto.M.Si	Laki-laki	54	S2	Kepala Dinas	Pembina Utama TK.I	IV c	30	6.350.300	Kawin	3	-
2	Suhendra,S.Sos	Laki-laki	46	S1	Sekretaris Dinsosp3akb	Pembina TK. I	IV b	15	5.903.000	Kawin	2	-
3	Jumhurui.S.Sos	Laki-laki	48	S1	Kabid Rehabilitasi, Perlindungan Dan Jaminan Sosial	Pembina	IV a	13	5.320.500	Kawin	1	-
4	Abi Milka Ba Atan.S.Gz	Perempuan	52	S1	Kabid Pemberdayaan Perempuan	Penata TK. I	IV a	25	5.420.204	Kawin	3	-
5	Hj. Monowarina,Sh.M.Si	Laki-laki	56	S2	Kabid Perlindungan.Anak Dan Kesejahteraan Keluarga	Pembina	IV a	26	5.214.700	Janda	1	0812 5748 544
6	Khairul Ramadhan, S.Kep	Laki-laki	50	S1	Kabid Keluarga Berencana	Penata	III d	26	5.701.900	Kawin	4	-
7	Valentinus Sudarto.S.Sos. M.Si	Laki-laki	29	S2	Kabid Pemberdayaan Sosial Dan Fakir Miskin	Penata Tk.I	IV a	15	5.445.200	Belum Kawin	0	-
8	Usmin.S.Ap	Laki-laki	31	S1	Seksi Pemberdayaan Potensi Sumber Daya Sosial Masyarakat	Penata Tk.I	III d	20	4.682.000	Belum Kawin	0	-
9	Stepanus Jonedi, S.St	Laki-laki	52	S1	Kasi Keluarga Berencana	Penata Tk. I	III d	33	5.007.300	Kawin	0	-

10	Dra. Sri Hartati	Perempuan	56	S1	Seksi Advokasi Dan Perlindungan Anak	Penata Tk.I	III d	29	4.385.400	Kawin	0	-
11	Dra. Andi Nuriana	Perempuan	54	S1	Seksi Perlindungan Hak Dan Perempuan	Penata Tk.I	III d	10	4.573.500	Kawin	2	-
12	Abang Bordadi, SE	Laki-laki	56	S1	Kasi Bim.&Kepahlawanan,Keperintisan & Kesetiakawanan Sosial	Penata Tk. I	III d	27	4.265.240	Kawin	4	-
13	Aang Syahroni,Sip.M.Si	Laki-laki	45	S2	Seksi Penanganan Warga Migran Korban Tindak Kekerasan Dan Orang Terlantar	Penata TK.I	IV a	30	4.704.900	Kawin	3	-
14	Lita Aslia,Sp	Perempuan	48	S1	Kasi Rehabilitasi Sosial	Penata TK. I	III d	16	4.215.400	Kawin	2	-
15	Nani Aprianingsih,S.Ap,M.Ap	Perempuan	33	S2	Kasi Pemberdayaan Perempuan	Penata TK I	III d	10	3.457.100	Kawin	0	0822 5519 2652
16	Julena Saman, SE	Perempuan	44	S1	Kasubbag Keuangan & Aset	Penata TK. I	III d	12	4.337.600	Kawin	2	0852 4512 7580
17	Marini,SkM	Perempuan	46	S1	Seksi Advokasi, Komunikasi, Informasi, Edukasi, Penggerakan Dan Kemitraan	Penata	III c	20	3.974.400	Kawin	3	-
18	Pratiningsih, S.Psi.M.Psi,Psikolog	Perempuan	41	S1	Kasi Perlindungan Anak	Penata	III c	17	3.233.300	Kawin	0	-
19	Anggala Mery Suprapti,S.T.Kep	Perempuan	30	S1	Kasi Pug & Peranserta Masyarakat	Penata	III c	32	3.545.100	Belum Kawin	0	-

20	Fransiska., S.Sos	Perempuan	48	S1	Perlindungan Anak	Penata TK.I	III d	13	3.986.100	Kawin	2	-
21	Delfi Mulyani,SE	Perempuan	36	S1	Kasubag Perencanaan Dan Akuntabilitas	Penata	III c	10	4.086.000	Kawin	2	0813 4537 3177
22	Adrianus Andri, SE. M.E	Laki-laki	35	S2	Kasi Penanganan Dan Pemberdayaan Fakir Miskin	Penata	III c	11	3.892.000	Kawin	2	0852 5204 6665
23	Dini Hari Purnami, Skm	Perempuan	39	S1	Kasi Pengelola Data Dan Pengendalian Penduduk	Penata	III c	17	3.000.000	Kawin	0	0813 1570 7682
24	Siti Sulastri.,S.Sos	Perempuan	32	S1	Kasi Bantuan Sosial	Penata Muda	III c	8	3.000.000	Kawin	2	0813 5121 2979
25	Martha Mona.,S.Ip	Perempuan	32	S1	Sekretariat	Penata	III c	8	3.985.100	Kawin	2	-
26	Resdianti, Skm	Perempuan	36	S1	Rehabilitasi Sosial	Penata	III d	12	3.000.000	Kawin	0	0822 5349 7735
27	Erwin Dwi Irwansyah,S.Stp	Laki-laki	27	S1	Staf Bidang Sosial	Penata Muda TK.I	III b	5	3.440.400	Kawin	3	-
28	Budiarni	Perempuan	57	SMA	Staf Pemberdayaan Perempuan	Penata Muda TK.I	III b	13	4.151.100	Kawin	0	0813 5227 1749
29	Eni Ariany	Perempuan	55	SMA	Staf Sekretariat	Penata Muda TK.I	III b	27	4.470.200	Kawin	3	-

30	Dian Astuti	Perempuan	54	SMA	Staf Pemberdayaan Perempuan	Penata Muda	III b	5	4.062.500	Kawin	1	-
31	Eddy Suharian	Laki-laki	53	SMA	Staf Bidang Rehabilitasi Sosial	Penata Muda	III b	36	4.395.700	Kawin	2	-
32	Hilaria Angelina.,S.Akun	Perempuan	36	S1	Staf Keu Dan Aset	Penata Muda	III b	13	3.112.500	Belum Kawin	0	-
33	Arrumaisha.Skm	Perempuan	34	S1	Staf Pemberdayaan Perempuan	Penata Muda	III b	12	3.630.300	Kawin	3	-
34	Anisah Juniarti, A.Md.Keb	Perempuan	39	D3	Bendahara Pengeluaran	Penata Muda	III a	7	4.220.300	Kawin	0	-
35	Maskudi	Laki-laki	46	S1	Staf Bidang Rehabilitasi Sosial	Penata	III c	18	4.436.000	Kawin	3	0812 5612 9301
36	Tri Admaja Budi Santoso, S.Psi	Laki-laki	34	S1	Staf Bidang Keluarga Berencana	Penata Muda	III a	3	3.112.200	Kawin	2	-
37	Junaidi	Laki-laki	40	SMA	Staf Sekretariat	Pengatur TK.I	II d	15	3.529.200	Kawin	1	-
38	Revita Jossie Utami,A.Md.Keb	Perempuan	35	D3	Staf Bidang Perlindungan Anak	Pengatur TK.I	II c	11	2.800.000	Kawin	0	-
39	Devi Puspitasari.A..Md.Keb	Perempuan	29	D3	Staf Keu Dan Aset	Pengatur TK.1	II d	9	2.646.800	Kawin	0	0822 5534 0792
40	Adriana Anon	Perempuan	52	SMA	Staf Sekretariat	Pengatur	II c	10	3.196.800	Kawin	0	0852 4549 4830
41	Petrus	Laki-laki	47	SMA	Staf Bidang Dalduk Dan Kb	Pengatur Muda TK.	II a	15	3.404.000	Kawin	2	-

42	Saleh	Laki-laki	56	SMA	Staf Bidang Psfm	Juru TK I	II b	10	2.224.000	Kawin	2	0852 5143 5534
----	-------	-----------	----	-----	------------------	-----------	------	----	-----------	-------	---	----------------------

Lampiran 3

Tabulasi Jawaban Responden Untuk Variabel Motivasi (X1)

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	Total	Rata-Rata
1	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	48	3,7
2	5	2	5	5	3	4	5	5	4	4	3	4	4	53	4,1
3	4	4	3	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	58	4,5
4	5	4	3	4	4	5	4	3	5	4	3	4	4	52	4,0
5	5	5	2	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	55	4,2
6	4	3	3	4	3	3	4	4	5	2	3	4	2	44	3,4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	56	4,3
8	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	47	3,6
9	3	2	4	3	5	3	5	4	4	5	4	4	5	51	3,9
10	5	3	4	5	5	4	4	4	5	4	5	3	4	55	4,2
11	5	4	5	4	4	5	4	3	5	5	5	4	5	58	4,5
12	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	60	4,6
13	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	3	53	4,1
14	3	2	5	4	4	5	5	5	3	4	4	4	3	51	3,9
15	3	4	4	3	5	3	2	2	4	5	3	3	5	46	3,5
16	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	56	4,3
17	4	4	3	4	5	5	3	4	4	5	4	4	4	53	4,1
18	5	3	3	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	49	3,8
19	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	56	4,3
20	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	54	4,2

21	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	56	4,3
22	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	46	3,5
23	5	3	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	55	4,2
24	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	59	4,5
25	4	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	49	3,8
26	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	52	4,0
27	5	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4	5	3	55	4,2
28	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	5	55	4,2
29	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	62	4,8
30	5	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	58	4,5
31	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	5	49	3,8
32	3	3	2	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	47	3,6
33	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	52	4,0
34	5	3	4	4	3	4	5	5	4	4	4	3	5	53	4,1
35	5	4	3	4	3	4	4	4	2	4	5	5	4	51	3,9
36	4	4	3	5	3	5	4	5	4	2	5	4	5	53	4,1
37	4	4	5	3	4	5	3	5	4	5	4	5	5	56	4,3
38	3	3	5	3	4	3	3	4	5	4	5	5	3	50	3,8
39	5	5	3	4	4	3	5	3	5	5	4	5	5	56	4,3
40	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	57	4,4
41	5	3	4	5	5	3	4	5	5	4	3	5	5	56	4,3
42	5	4	3	5	3	4	4	4	5	3	5	3	3	51	3,9

Lampiran 4

Tabulasi Jawaban Responden Untuk Variabel Semangat Kerja (X2)

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	X1.18	Total	Rata-Rata
1	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	73	4,1
2	3	3	3	4	5	2	3	3	4	5	2	1	3	1	4	2	3	2	53	2,9
3	4	3	3	3	5	5	4	5	5	4	5	4	3	5	5	2	5	3	73	4,1
4	5	4	3	3	3	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	3	3	3	67	3,7
5	4	4	2	3	5	3	4	5	5	5	4	5	4	5	5	3	3	2	71	3,9
6	3	5	4	2	3	3	5	2	5	5	2	3	5	4	2	4	3	4	64	3,6
7	2	3	2	3	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	3	66	3,7
8	5	4	5	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	75	4,2
9	4	2	4	3	4	3	2	5	3	3	5	4	5	5	5	4	4	4	69	3,8
10	3	1	3	5	5	4	3	5	3	5	4	3	4	5	4	3	4	4	68	3,8
11	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	2	2	65	3,6
12	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	5	4	4	4	4	2	4	4	68	3,8
13	5	5	4	5	3	3	4	3	4	4	4	3	5	4	5	3	5	4	73	4,1
14	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	76	4,2
15	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	4	4	5	2	4	3	4	76	4,2
16	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	67	3,7
17	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	66	3,7
18	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	3	74	4,1
19	3	4	3	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	70	3,9

20	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	71	3,9
21	3	3	4	3	3	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	69	3,8
22	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	65	3,6
23	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	5	3	2	3	5	4	3	65	3,6
24	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	71	3,9
25	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	5	4	4	5	73	4,1
26	5	3	3	3	3	5	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	4	4	68	3,8
27	4	3	4	2	3	3	4	4	4	5	5	4	3	3	3	4	5	4	67	3,7
28	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	67	3,7
29	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	68	3,8
30	2	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	5	4	60	3,3
31	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	5	4	5	5	2	67	3,7
32	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	68	3,8
33	3	3	3	5	5	5	3	4	5	5	5	5	3	4	3	2	4	5	72	4,0
34	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	5	67	3,7
35	2	2	2	4	3	4	3	2	3	3	4	4	3	5	5	3	4	3	59	3,3
36	4	1	4	2	4	4	3	2	3	3	3	4	2	3	3	5	5	4	59	3,3
37	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	5	3	3	5	4	64	3,6
38	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	4	4	3	5	4	3	4	4	66	3,7
39	3	5	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	5	68	3,8
40	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	5	4	5	4	66	3,7
41	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	4	64	3,6
42	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	5	5	3	65	3,6

Lampiran 5

Tabulasi Jawaban Responden Untuk Variabel Komitmen Organisasional (Y)

No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y1.T	Y1.R
1	4	2	4	3	4	3	3	2	2	4	31	3,1
2	4	4	4	3	3	4	3	3	2	4	34	3,4
3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	33	3,3
4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	35	3,5
5	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	36	3,6
6	4	3	4	4	2	3	4	3	4	4	35	3,5
7	4	2	3	3	2	3	3	4	4	4	32	3,2
8	3	3	3	2	3	2	2	4	3	3	28	2,8
9	4	3	4	2	3	3	4	3	4	4	34	3,4
10	4	4	2	3	2	3	3	4	3	3	31	3,1
11	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	28	2,8
12	2	3	3	5	2	4	5	5	5	3	37	3,7
13	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	26	2,6
14	5	5	3	2	2	5	3	4	5	3	37	3,7
15	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	34	3,4
16	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	32	3,2
17	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	37	3,7
18	4	4	2	4	2	4	3	4	2	4	33	3,3

19	4	3	2	3	2	2	3	4	3	3	29	2,9
20	2	4	3	4	4	3	4	3	4	4	35	3,5
21	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	35	3,5
22	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	34	3,4
23	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	36	3,6
24	3	3	3	4	3	3	3	2	4	2	30	3
25	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	47	4,7
26	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	35	3,5
27	4	4	3	2	4	2	3	4	4	3	33	3,3
28	4	3	3	3	4	3	4	2	4	3	33	3,3
29	4	3	4	2	2	3	3	4	4	3	32	3,2
30	4	2	2	4	4	3	2	4	4	4	33	3,3
31	3	4	3	4	5	4	5	5	4	4	41	4,1
32	4	2	4	3	3	2	4	4	4	4	34	3,4
33	4	3	4	3	5	4	4	2	5	5	39	3,9
34	3	3	3	2	4	2	3	3	2	4	29	2,9
35	4	5	4	2	5	3	5	3	3	5	39	3,9
36	5	5	4	5	2	5	2	2	5	5	40	4
37	5	5	3	3	3	4	5	5	4	5	42	4,2
38	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	34	3,4
39	3	2	4	3	4	4	3	4	3	5	35	3,5
40	4	5	4	5	2	2	3	4	2	5	36	3,6
41	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	39	3,9
42	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	45	4,5

Item_5	Pearson Correlation	-.063	.053	.318*	-.113	1	-.002	.029	-.107	.160	.516**	.076	.024	.259	.410**
	Sig. (2-tailed)	.690	.739	.040	.476		.988	.854	.501	.310	.000	.632	.878	.097	.007
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item_6	Pearson Correlation	.086	.100	.056	.167	-.002	1	.095	.214	-.164	-.011	.199	.090	.040	.312*
	Sig. (2-tailed)	.589	.530	.726	.289	.988		.549	.174	.298	.943	.206	.570	.801	.044
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item_7	Pearson Correlation	.312*	-.027	.227	.414**	.029	.095	1	.489**	.084	-.023	.143	.245	.087	.544**
	Sig. (2-tailed)	.044	.867	.147	.006	.854	.549		.001	.597	.883	.366	.118	.584	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item_8	Pearson Correlation	.113	-.165	.274	.339*	-.107	.214	.489**	1	-.049	-.213	.207	.272	.055	.417**
	Sig. (2-tailed)	.476	.296	.079	.028	.501	.174	.001		.758	.175	.189	.082	.729	.006
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item_9	Pearson Correlation	.182	-.027	.071	.103	.160	-.164	.084	-.049	1	-.023	.143	.067	.167	.316*
	Sig. (2-tailed)	.250	.867	.653	.515	.310	.298	.597	.758		.883	.366	.674	.290	.042
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item_10	Pearson Correlation	-.060	.152	.332*	-.331*	.516**	-.011	-.023	-.213	-.023	1	.135	.049	.406**	.377*
	Sig. (2-tailed)	.705	.338	.032	.032	.000	.943	.883	.175	.883		.395	.760	.008	.014

	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item_11	Pearson Correlation	.202	.275	.127	.015	.076	.199	.143	.207	.143	.135	1	.261	.214	.548**
	Sig. (2-tailed)	.200	.078	.421	.927	.632	.206	.366	.189	.366	.395		.095	.173	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item_12	Pearson Correlation	.112	.145	.089	.086	.024	.090	.245	.272	.067	.049	.261	1	.036	.447**
	Sig. (2-tailed)	.480	.360	.573	.587	.878	.570	.118	.082	.674	.760	.095		.820	.003
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item_13	Pearson Correlation	.103	.280	.045	-.168	.259	.040	.087	.055	.167	.406**	.214	.036	1	.486**
	Sig. (2-tailed)	.517	.073	.778	.287	.097	.801	.584	.729	.290	.008	.173	.820		.001
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Skor_Total	Pearson Correlation	.466**	.359*	.463**	.331*	.410**	.312*	.544**	.417**	.316*	.377*	.548**	.447**	.486**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.020	.002	.033	.007	.044	.000	.006	.042	.014	.000	.003	.001	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

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

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

	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.001	.002	.000	.000	.005	.000	.001	.000	.003	.004	.010	.000	.000		.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item_18	Pearson Correlation	.514*	.524*	.616*	.563*	.625*	.566*	.565*	.639*	.687*	.752*	.653*	.579*	.534*	.509*	.540*	.406*	.518*	1	.772**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.008	.000		.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Skor_Total	Pearson Correlation	.786*	.717*	.804*	.785*	.826*	.749*	.825*	.782*	.846*	.823*	.826*	.801*	.801*	.739*	.730*	.685*	.697*	.772*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

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

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

Item_7	Pearson Correlation	-.052	.211	.169	.246	.259	.192	1	.191	.241	.209	.529**
	Sig. (2-tailed)	.744	.179	.285	.117	.098	.223		.225	.124	.184	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item_8	Pearson Correlation	.077	.267	-.192	.111	-.062	.108	.191	1	.089	.109	.334*
	Sig. (2-tailed)	.626	.087	.223	.485	.696	.498	.225		.575	.492	.031
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item_9	Pearson Correlation	.168	.121	.112	.196	.026	.489**	.241	.089	1	-.023	.490**
	Sig. (2-tailed)	.287	.447	.482	.214	.872	.001	.124	.575		.883	.001
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item_10	Pearson Correlation	.424**	.311*	.368*	.229	.325*	.242	.209	.109	-.023	1	.611**
	Sig. (2-tailed)	.005	.045	.016	.145	.036	.123	.184	.492	.883		.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Skor_Total	Pearson Correlation	.475**	.622**	.411**	.487**	.414**	.672**	.529**	.334*	.490**	.611**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.007	.001	.006	.000	.000	.031	.001	.000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

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

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

Lampiran 9

Hasil Uji Realiabilitas Variabel Motivasi (X1)

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Item_1 Item_2 Item_3 Item_4 Item_5 Item_6 Item_7 Item_8
Item_9 Item_10 Item_11 Item_12 Item_13 Skor_Total
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.616	13

Hasil Uji Realiabilitas Variabel Semangat Kerja (X2)

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Item_1 Item_2 Item_3 Item_4 Item_5 Item_6 Item_7 Item_8
Item_9 Item_10 Item_11 Item_12 Item_13 Item_14 Item_15 Item_16
Item_17 Item_18 Skor_Total
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.521	18

Hasil Uji Realiabilitas Variabel Komitmen (Y)

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Item_1 Item_2 Item_3 Item_4 Item_5 Item_6 Item_7 Item_8
Item_9 Item_10 Skor_Total
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.671	10

Lampiran 10

Hasil Uji Normalitas

```

NPAR TESTS
  /K-S (NORMAL) =RES_1
  /MISSING ANALYSIS.

```

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	4.15877204
Most Extreme	Absolute	.088
Differences	Positive	.088
	Negative	-.053
Kolmogorov-Smirnov Z		.573
Asymp. Sig. (2-tailed)		.898

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 11

Hasil Uji Linieritas Motivasi (X1)

MEANS TABLES=Y1 BY X1
/CELLS MEAN COUNT STDDEV
/STATISTICS LINEARITY.

Hasil Uji Linearitas Semangat Kerja (X2)

Komitmen_Y * Motivasi_X1

ANOVA Table

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen * Between Groups (Combined)	297.364	16	18.585	.974	.510
Motivasi Linearity	20.814	1	20.814	1.090	.306
Deviation from Linearity	276.550	15	18.437	.966	.514
Within Groups	477.207	25	19.088		
Total	774.571	41			

MEANS TABLES=Y BY X2
/CELLS MEAN COUNT STDDEV
/STATISTICS LINEARITY.

Komitmen_Y* Semangat Kerja_X2

ANOVA Table

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen * Between Groups (Combined)	212.655	15	14.177	.656	.802
Semangat Linearity	33.362	1	33.362	1.544	.225
Kerja Deviation from Linearity	179.293	14	12.807	.593	.847
Within Groups	561.917	26	21.612		
Total	774.571	41			

Lampiran 12

Hasil Uji Multikolinieritas

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2.

```

Model		T	Sig.	Collinearity Statistics	
				Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.403	.281		
	Motivasi(X1)	.640	.526	.969	1.032
	Semangat Kerja(X2)	1.856	.000	.969	1.032

a. Dependent Variable: Komitmen(Y)

Lampiran 13

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Komitmen
/METHOD=ENTER Motivasi Semangat
/SAVE RESID.

```

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.715	.798		3.403	.281
	motivasi (X1)	.077	.121	.101	.640	.526
	semangat (X2)	.183	.167	.172	1.856	.000

a. Dependent Variable: komitmenn (Y)

Lampiran 14**Hasil Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)****Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.892 ^a	.720	.710	1.429

a. Predictors: (Constant), semangat (X2), motivasi (X1)