

**PENGARUH KEPUASAN DAN MOTIVASI TERHADAP  
KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN DI CV BRAVO  
BUANA SANGGAU**

**SKRIPSI**

OLEH:

**HARI CAHYADI**

**NIM. 161310396**



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

**2022**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan dan motivasi terhadap komitmen organisasional karyawan di CV Bravo Buana Kabupaten Sanggau. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Bravo Buana yang berjumlah 40 orang dengan menggunakan teknik *sampling* jenuh atau sensus. Adapun metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji F dan uji t.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan nilai regresi yaitu  $Y = 0,755 + 0,339 X_1 + 0,296 X_2$ . Koefisien korelasi menunjukkan nilai R sebesar 0,782 yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kepuasan, motivasi, dan komitmen organisasional memiliki hubungan yang kuat. Koefisien determinasi menunjukkan nilai  $R^2$  sebesar 0,611 yang berarti bahwa 61,10% kontribusi variabel kepuasan, motivasi dalam mempengaruhi naik turunnya variabel komitmen organisasional sedangkan sisanya yaitu sebesar 38,90% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji simultan menunjukkan variabel kepuasan, motivasi berpengaruh terhadap variabel komitmen organisasional. Hasil uji parsial (uji t) dilakukan pada variabel kepuasan dengan nilai signifikan sebesar 2,477, kemudian uji parsial pada variabel motivasi dengan nilai signifikan sebesar 3,089. Hal ini berarti secara parsial variabel kepuasan dan motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

**Kata Kunci: Kepuasan, Motivasi, Komitmen Organisasional**

## ABSTRACT

This study aims to determine the effect of satisfaction and motivation on employee organizational commitment at CV Bravo Buana, Sanggau Regency. The population in this study were all employees of CV Bravo Buana who found 40 people using a saturated sampling technique or census. The analysis method in this study uses multiple linear regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination, F test and t test.

Based on multiple linear regression analysis, the regression value is  $Y = 0.755 + 0.339 X_1 + 0.296 X_2$ . The correlation coefficient shows an R value of 0.782 which indicates that the relationship between the variables of satisfaction, motivation, and organizational commitment has a strong relationship. The coefficient of determination shows an R<sup>2</sup> value of 0.611, which means that 61.10% of the contribution of the satisfaction variable, motivation in influencing the decline in organizational commitment variables, while the remaining 38.90% is influenced by other variables not examined in this study. Simultaneous test results show that the variable of satisfaction, motivation has an effect on the variable of organizational commitment. The results of the partial test (t test) were carried out on the satisfaction variable with a significant value of 2.477, then the partial test on the motivation variable with a significant value of 3.089. This means that partially satisfaction and motivation variables affect organizational commitment.

Keywords: goals, motivation, organizational commitment

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
ABSTRAK .....	iv
DAFTAR ISI .....	v
DAFTAR TABEL .....	vii
DAFTAR GAMBAR .....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang .....	1
B. Permasalahan .....	9
C. Pembatasan masalah.....	9
D. Tujuan Penelitian .....	10
E. Manfaat Penelitian.....	10
F. Kerangka Pemikiran .....	11
G. Jenis Penelitian.....	13
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	25
B. Kepuasan Kerja .....	27
C. Motivasi Kerja.....	29
D. Komitmen Organisasional .....	30
BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	
A. Profil CV Bravo Buana .....	33
B. Visi dan Misi.....	34

C. Izin Usaha Pertambangan (IUP) CV Bravo Buana .....	35
D. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas .....	49
E. Jam Kerja CV Bravo Buana.....	52
<b>BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Karakteristik Responden.....	53
B. Analisis Data.....	57
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	67
B. Saran .....	68
Daftar Pustaka.....	70

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Pertambangan Pasir Kab. Sanggau.....	2
Tabel 1.2 Data Jumlah Karyawan.....	4
Tabel 1.3 Tingkat Absensi Kehadiran Karyawan.....	5
Tabel 1.4 Jumlah Karyawan yang Melakukan Pelanggaran .....	6
Tabel 1.5 Turnover Karyawan.....	8
Tabel 1.6 Alternatif Tanda Responden .....	17
Tabel 1.7 Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan.....	22
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	54
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	54
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan Rata <sup>2</sup> Perbulan.....	55
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan .....	55
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	56
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	56
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan.....	57
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan.....	57
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi .....	58
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional .....	59
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas .....	60
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas .....	60
Tabel 4.14 Hasil Uji Linieritas Komitmen Organisasional dan Kepuasan .....	61

Tabel 4.15 Hasil Uji Linieritas Komitmen Organisasional dan Motivasi.....	62
Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinieritas .....	62
Tabel 4.17 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	63
Tabel 4.18 Hasil Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi.....	64
Tabel 4.19 Hasil Uji Simultan .....	65
Tabel 4.20 Hasil Uji Parsial .....	66

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran .....	13
Gambar 3.1 Struktur Organisasi .....	49



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner.....	71
Lampiran 2. Identitas Responden .....	76
Lampiran 3. Tabulasi Data Kuesioner Kepuasan .....	78
Tabulasi Data Kuesioner Motivasi .....	80
Tabulasi Data Kuesioner Komitmen Organisasional .....	82
Lampiran 4. Uji Validitas Kepuasan.....	84
Uji Validitas Motivasi.....	87
Uji Validitas Komitmen Organisasional.....	90
Lampiran 5. Uji Reliabilitas Kepuasan.....	93
Uji Reliabilitas Motivasi .....	93
Uji Reliabilitas Komitmen Organisasional .....	93
Lampiran 6. Uji Normalitas.....	94
Lampiran 7. Hasil Uji Linieritas.....	95
Lampiran 8. Hasil Uji Multikolinieritas dan Analisis Regresi Linier Berganda...	96
Lampiran 9. Hasil Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi .....	96
Lampiran 10. Hasil Uji Simultan.....	97
Lampiran 11. Hasil Uji Parsial .....	97

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pertambangan merupakan salah satu kegiatan dasar yang dilakukan manusia dan berkembang pertama kali bersama-sama dengan pertanian, oleh karena itu peradaban pertambangan tidak dapat di pisahkan dari suatu kehidupan atau peradaban manusia. Pertambangan juga di sebut sebagai suatu kegiatan yang unik, hal ini di sebabkan karena endapan bahan galian pada umumnya tersebar secara tidak merata di dalam kulit bumi baik jenis, jumlah, kualitas maupun karakteristiknya dari bahan galian tersebut.

Pertambangan pasir adalah bagian kegiatan usaha pertambangan non logam yang bertujuan untuk memproduksi mineral olahan berikutnya, dengan melakukan penggalian di bawah permukaan tanah baik di lahan maupun di bawah aliran sungai.

Mengenai faktor penyebab lainnya sumber daya manusia yang relatif rendah menyebabkan kurangnya performa perusahaan dalam menjalankan roda kinerja yang harus di capai, misalnya tentang aturan dan kewajiban bagi karyawan yang masih tidak mentaati peraturan yang telah di buat oleh perusahaan. Hal ini mempengaruhi perusahaan untuk mencapai target yang telah di rencanakan. Untuk menangani permasalahan ini pihak atasan perusahaan haruslah tegas kepada bawahannya.

Kabupaten Sanggau merupakan salah satu daerah yang memiliki sumber daya alam yang berlimpah. Aset yang menonjol di Kabupaten Sanggau khususnya di Kecamatan Tayan Hilir salah satunya adalah tambang pasir. Oleh karena itu, Kabupaten Sanggau tentunya memiliki data-data perusahaan di setiap daerah yang masih berada dalam kawasan yuridiksinya. Berikut data perusahaan pertambangan pasir tersebut.

**Tabel 1.1**  
**Badan Pusat Statistik Kabupaten Sanggau**  
**Jumlah pertambangan Pasir di Kabupaten Sanggau**  
**Tahun 2021**

No.	Perusahaan/ <i>Company</i>	IUP/ <i>Mining License</i>	Kecamatan / <i>Subdistrict</i>
1	CV Multi Rejeki Mineral	Eksplorasi	Sekayam
2	PT Pasir Alam Kalimantan	Operasi Produksi	Toba
3	PT Persada Alam Borneo	Operasi Produksi	Tayan Hilir Dan Toba
4	PT Sahabat Utama Mandiri Jaya	Operasi Produksi	Entikong
5	CV Segoro Wedi	Eksplorasi	Tayan Hulu
6	PT Sinar Rezeki Mineral	Operasi Produksi	Tayan Hilir
7	SDR Solihin	Eksplorasi	Tayan Hilir
8	CV Tanjungpura Brana Sakti	Eksplorasi	Ketungau Hulu
9	CV Trisula Nusa Mineral	Eksplorasi	Balai dan Tayan Hilir
10	CV Sarana Mineral	Eksplorasi	Meliau
11	CV Tayan Kapuas Mineral	Eksplorasi	Tayan Hilir dan Meliau
12	CV Cakrawala Bangun Perkasa	Eksplorasi	Tayan Hilir dan Meliau
13	CV Bravo Buana	Operasi Produksi	Tayan Hilir

Sumber : Badan Pusat Statistik Kab. Sanggau, 2021

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa terdapat 13 perusahaan pertambangan yang bergerak di bidang mineral pasir dan salah satunya adalah CV Bravo Buana yang telah tercatat resmi berada di Kabupaten Sanggau. CV Bravo Buana adalah perusahaan perdagangan umum yang bergerak di unit pertambangan khususnya pertambangan pasir. CV Bravo Buana resmi berdiri

pada Tanggal 6 September 2015. Perusahaan Ini beralokasi Dusun Jang Desa Lalang Kecamatan Tayan Hilir Kabupaten Sanggau Provinsi Kalimantan Barat.

Perusahaan ini melakukan pertambangan pasir di tengah sungai Kapuas dan di beberapa titik tertentu yang telah menjadi kawasan izin atau legalitas yg sudah di terbitkan pemerintah daerah setempat. Dan sejak tahun 2015, Perusahaan ini telah mulai beroperasi.

Pekerjaan karyawan di perusahaan ini sebenarnya cukup sederhana, mengerjakan sesuai di bagian masing-masing. Namun yang menjadi jantung dari perusahaan ini ada pada buruh, pekerjaan mereka bisa dikatakan yang paling berat, mereka yang mengontrol proses penyedotan pasir kedalam tongkang, merapikannya hingga mengangkut pasir jika dalam keadaan tertentu. Jadi, baik atau buruknya perusahaan dalam mencapai target penjualan tergantung pada buruh serta kerja sama tim dari rekan lainnya. Dalam satu tahun CV Bravo Buana mampu menambang pasir sebanyak 250.000 – 300.000 kubik (m<sup>3</sup>). Sedangkan target Perusahaan ini dalam satu tahun harus bisa menambang pasir sebanyak 350.000 – 380.000 kubik (m<sup>3</sup>).

Selain itu perusahaan ini memiliki beberapa peran atau jabatan guna untuk mempermudah dalam pengoperasian perusahaan, hal ini bisa dilihat dari data pada tabel 1.2 di bawah ini :

**Tabel 1.2**  
**CV Bravo Buana**  
**Data Jumlah Karyawan Berdasarkan Jabatan**  
**2021**

<b>No</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Jumlah</b>
1	Direktur	1
2	Admin	2
3	Bendahara	1
4	<i>Surveyour</i>	2
5	Humas	1
6	<i>Master Loading</i>	3
7	Mekanik	4
8	Buruh	26
<b>Total</b>		40

Sumber : CV Bravo Buana, 2021

Berdasarkan uraian data di atas menggambarkan seluruh jumlah karyawan berdasarkan jabatan. Dalam perusahaan ini ternyata buruh mempunyai persentase yang paling banyak yaitu sebesar 65%. Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Iswahyudi selaku Admin CV Bravo Buana seluruh karyawan di perusahaan ini merupakan karyawan tetap.

Dalam perusahaan ini, karyawan melakukan presensi masih secara manual yang dilakukan pada waktu datang dan pulang kerja. Presensi masuk kerja di lakukan pada pukul 08.30 WIB dan presensi pulang dilakukan pada pukul 17.00 WIB. Selain itu, tingkat absensi karyawan juga sangat penting untuk di perhatikan dalam proses kegiatan operasi perusahaan ini agar terciptanya kinerja yang optimal. Adapun tingkat absensi karyawan CV Bravo Buana Sanggau Tahun 2018-2020 dapat dilihat tabel 1.3 berikut:

**Tabel 1.3**  
**CV Bravo Buana**  
**Tingkat Absensi Kehadiran Karyawan**  
**Tahun 2018-2020**

Tahun	Hari Kerja	Jumlah Pegawai	HK x JP	Absensi			Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
				Izin	Sakit	TK		
2018	294	41	12.054	9	6	19	34	0,28
2019	293	40	11,720	7	12	10	29	0,25
2020	294	40	11.760	6	5	33	44	0,37

Sumber : CV Bravo Buana, 2021

Menurut Hasibuan (2016:51), Tingkat absensi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas dapat dilihat bahwa tingkat absensi dari Tahun 2019 mengalami penurunan sebesar 10,71% dan pada Tahun 2020 mengalami kenaikan sebesar 48,0%. Absensi setiap tahunnya mengalami peningkatan dan penurunan, hal ini dapat menjelaskan adanya indikasi naik turunnya motivasi karyawan CV Bravo Buana.

Sopiah dalam Priansa (2018:236) menyatakan: “Karyawan yang berkomitmen rendah akan berdampak pada *turnover*, tingginya absensi, meningkatnya kelambatan kerja dan kurang itensitas untuk bertahan sebagai karyawan di organisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja dan kurangnya loyalitas pada organisasi”. Apabila komitmen karyawan rendah maka hal tersebut akan memicu perilaku karyawan yang kurang baik.

Adapun data jumlah pelanggaran karyawan sebagai berikut:

**Tabel 1.4**  
**CV Bravo Buana**  
**Jumlah Pelanggaran**  
**Tahun 2018-2020**

No	Tahun	Pelanggaran Ringan	Pelanggaran Sedang
1	2018	23	9
2	2019	19	10
3	2020	22	7

Sumber: CV Bravo Buana, 2021

Dalam tahun 2018 ada 23 orang yang melakukan pelanggaran ringan, karena yang bersangkutan datang terlambat lebih dari 15 kali dan tidak menggunakan protokol keselamatan kerja lebih dari 8 kali, dan yang melakukan pelanggaran sedang ada 9 orang karena yang bersangkutan meninggalkan pekerjaan di saat jam kerja lebih dari 8 kali.

Kemudian di tahun 2019 ada 19 orang yang melakukan pelanggaran ringan, karena yang bersangkutan datang terlambat lebih dari 15 kali dan tidak menggunakan protokol keselamatan lebih dari 8 kali, dan yang melakukan pelanggaran sedang ada 10 orang karena yang bersangkutan meninggalkan pekerjaan di saat jam kerja lebih dari 8 kali.

Terakhir di tahun 2020 ada 22 orang yang melakukan pelanggaran ringan, karena yang bersangkutan datang terlambat lebih dari 15 kali dan tidak menggunakan protokol keselamatan lebih dari 8 kali, dan yang melakukan pelanggaran sedang ada 7 orang karena yang bersangkutan meninggalkan

pekerjaan di saat jam kerja lebih dari 8 kali. Dalam 3 tahun belakangan ini tidak ada karyawan yang melakukan pelanggaran berat.

Berdasarkan uraian data di atas yang paling dominan melanggar peraturan adalah buruh. Jenis sanksi yang di terapkan perusahaan kepada karyawan yang pertama adalah sanksi ringan dimana jika karyawan melakukan kesalahan namun masih berbentuk ringan, maka hanya mendapatkan teguran keras. Kemudian sanksi sedang, jika karyawan melakukan kesalahan yang di kategorikan sedang maka karyawan akan mendapat denda atau pemotongan gaji, dan yang terakhir jika karyawan melakukan kesalahan yang paling berat, seperti mencuri, berkelahi dan melakukan tindakan asusila maka karyawan akan di beri sanksi berat yaitu pemecatan/PHK.

Adapun *turnover* karyawan di CV Bravo Buana Tahun 2018-2020 pada tabel 1.5 sebagai berikut:

**Tabel 1.5**  
**CV Bravo Buana Sanggau**  
***Turnover* Karyawan**  
**Tahun 2018-2020**

Tahun	Karyawan Awal	Karyawan yang masuk	Karyawan yang keluar	Karyawan Akhir	Tingkat LTO (%)
2018	43	0	2	41	4,76
2019	41	0	1	40	2,46
2020	40	0	0	40	0

Sumber: CV Bravo Buana, 2021



$$LTO = \frac{\text{Jumlah Karyawan di terima} - \text{Jumlah Karyawan Berhenti}}{1/2 (\text{Jumlah Karyawan Awal} + \text{Jumlah Karyawan Akhir})} \times 100$$

Sumber: Hasibuan (2016:181)

Pada tabel 1.5 dapat dilihat bahwa pada tahun 2018 tingkat *turnover* karyawan sebesar 4,76% Dan pada tahun 2019 terjadi penurunan tingkat *turnover* karyawan sebesar 2,46%. Kemudian pada tahun 2020 tidak ada karyawan yang berhenti.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Iswahyudi selaku Admin CV Bravo Buana Sanggau, terdapat hasil sebagai berikut:

1. Pembayaran gaji karyawan berupa gaji pokok dan premi, di bayar tiap tanggal 1/awal bulan. Jika ada pekerjaan yang berlebih maka perusahaan akan memberikan premi yang lebih tinggi sesuai dengan tingkat kesulitannya.
2. Perusahaan memiliki sudut penilaian tersendiri, bagi karyawan yang berpotensi maka akan di promosikan untuk menjadi ketua divisi masing-masing bagiannya.
3. Agar karyawan merasa aman dalam bekerja, perusahaan telah menyediakan atribut keselamatan kerja berupa helm, sepatu boot, pelampung, dan kotak P3K.
4. Perusahaan selalu berusaha menciptakan suasana kerja yang nyaman dan *professional*.
5. Demi terciptanya hubungan yang baik pihak perusahaan selalu memberikan kepercayaan penuh kepada karyawan dan menggunakan tutur

bahasa yang santun dalam memberikan perintah. Sebaliknya jika ada karyawan yang melanggar, maka perusahaan akan memberikan sanksi tegas sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Berdasarkan uraian data tersebut, penulis tertarik ingin meneliti dan menganalisis pengaruh yang signifikan antara kepuasan dan motivasi terhadap komitmen organisasional secara ilmiah, maka penulis berminat untuk melakukan penelitian yang berjudul: “Pengaruh Kepuasan Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Di CV Bravo Buana Sanggau”.

## **B. Permasalahan**

Berdasarkan latar belakang di atas, yang telah dikemukakan maka permasalahan yang akan di bahas dalam penelitian ini adalah “Apakah kepuasan dan motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan di CV Bravo Buana Sanggau?”.

## **C. Pembatasan Masalah**

Untuk menghindari meluasnya permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini, maka selanjutnya akan di batasi agar pembahasan lebih terarah dengan tujuan penelitian dengan variabel berikut:

1. Variabel Kepuasan yang terdiri dari:
  - a. Upah
  - b. Pekerjaan
  - c. Kesempatan promosi
  - d. Penyelia / Atasan
  - e. Rekan kerja

2. Variabel Motivasi yang terdiri dari:
  - a. Kebutuhan fisiologis
  - b. Kebutuhan rasa aman
  - c. Kebutuhan untuk disukai
  - d. Kebutuhan harga diri
  - e. Kebutuhan pengembangan diri
- 3 Variabel Komitmen Organisasional yang terdiri dari :
  - a. Komitmen Afektif
  - b. Komitmen Normatif
  - c. Komitmen Bekelanjutan

#### **D. Tujuan Penelitian**

Dari masalah yang telah di tetapkan, maka yang menjadi tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepuasan dan motivasi terhadap komitmen organisasional Karyawan di CV Bravo Buana Sanggau.

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

Manfaat dari penelitian ini adalah:

##### 1. Bagi Penulis

Dengan adanya sebuah penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana sebuah sarana dalam menambah wawasan dan ilmu yang telah diperoleh selama di bangku perkuliahan.

##### 2. Bagi Perusahaan

Penulis berharap agar penulisan ini dapat berguna sebagai hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadikan masukan atau informasi bagi

pihak perusahaan untuk dijadikan bahan pertimbangan dalam menetapkan kebijakan bagi karyawan dimasa yang akan datang.

### 3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk bagi mahasiswa membaca dalam menambah wawasan serta bermanfaat sebagai bahan pembelajaran, referensi untuk penulisan karya ilmiah.

## F. Kerangka Pemikiran

Menurut Gibson, Ivancevich, & Donnelly dalam Edison, dkk (2017:210): “Kepuasan kerja ialah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Sikap ini berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya”.

Dimensi kepuasan kerja menurut Gibson, Ivancevich, & Donnelly dalam Edison, dkk (2017:213) dibatasi pada:

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

Menurut Busro (2018:51) : “Motivasi merupakan suatu rangkaian kegiatan pemberian dorong-dorongan, yaitu bukan hanya kepada orang lain melainkan juga kepada diri sendiri, sehingga melalui dorongan ini di harapkan akan dapat bertindak ke arah tujuan yang diinginkan.”

Menurut Abraham Maslow dalam Edison, dkk (2017:174), ada lima jenjang kebutuhan yang tersusun dalam suatu hierarki, yaitu:

1. *Physiological needs*, Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan paling dasar, seperti mendapatkan makanan, air, udara, istirahat, dan hubungan seksual.
2. *Safety needs* atau *security needs*, Kebutuhan akan rasa aman merupakan semua kebutuhan terhadap lingkungan yang aman dan terlindung, baik secara fisik maupun emosi, serta bebas dari ancaman termasuk lingkungan yang tertib dan kemerdekaan dari tindak kekerasan.
3. *Affection needs* atau *love needs* atau *belonging needs*, Kebutuhan untuk disukai (rasa memiliki, social, dan cinta) merupakan kebutuhan yang lebih tinggi, setelah terpenuhi kebutuhan dasar fisik dan rasa amannya.
4. *Esteem needs*, Kebutuhan harga diri. Pada tingkat 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 Newstrom dalam Wibowo (2017:430) : “Komitmen Organisasional atau loyalitas pekerja adalah tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya”.

Menurut Priansa (2018:239) : dimensi yang memengaruhi Komitmen Organisasional yaitu meliputi :

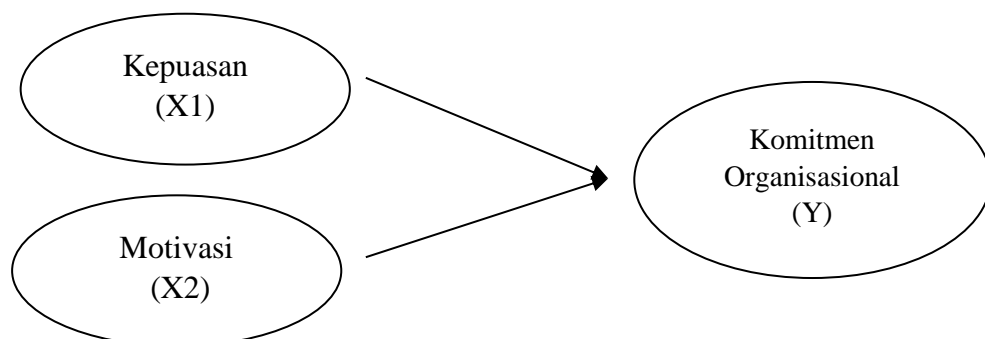
1. Komitmen Afektif  
Komitmen yang didasarkan akan ide atau pemikiran pegawai tentang kerugian yang mungkin dihadapi jika mereka keluar dari perusahaan, Keinginan pegawai untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, dengan pertimbangan bahwa jika ia keluar, maka ia akan menghadapi resiko kerugian.
2. Komitmen Normatif  
Komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri pegawai, berisi keyakinan pegawai akan tanggung jawabnya terhadap organisasi.
3. Komitmen Berkelanjutan  
Komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional, dengan kata lain komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila akan menetap pada suatu organisasi.

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang menjadi acuan, yaitu:

1. Tania dan Sutanto (2013) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan di PT DAI KNIFE SURABAYA”. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional karyawan.
2. Saputra dan Sriathi (2018) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan di The Kirana Hotel and Spa Cangu Bali ”. Dari hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Komitmen Organisasional.

Oleh karena itu, dalam penelitian ini kerangka pemikiran dalam penulisan dapat digambarkan secara sistematis, dilihat pada gambar dibawah ini:

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



## **G. Jenis Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

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

Penelitian asosiatif dalam penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran mengenai pengaruh kepuasan dan motivasi terhadap komitmen organisasional karyawan di CV Bravo Buana Sanggau.

### **2. Teknik Pengumpulan Data**

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **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”. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dengan cara :

##### **1) Wawancara**

Menurut Sugiyono (2017:194): “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”. Wawancara

dalam penelitian ini peneliti mewawancari Bapak Iswahyudi Selaku Admin di CV Bravo Buana.

## 2) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017:199): “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Kuesioner dalam penelitian ini diberikan kepada seluruh Karyawan CV Bravo Buana.

### b. Data Sekunder

Menurut Siregar (2017:37) : “Data Sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya”.

Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data berupa : Jumlah Pertambangan Pasir di Kabupaten Sanggau, Jumlah Karyawan berdasarkan Jabatan, Absensi karyawan, Data Pelanggaran Karyawan, Data Sanksi Karyawan Dan Data Jumlah Keluar Masuknya Karyawan di CV Bravo Buana.

## 3. Populasi dan Sampel

### a. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:117): “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini populasi



nya adalah seluruh karyawan CV Bravo Buana Pada Tahun 2021 yang berjumlah 40 orang.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:118) : “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

Menurut Sugiyono (2017:124) : “*Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua Karyawan CV Bravo Buana dijadikan sampel”. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua Karyawan CV Bravo Buana yang berjumlah 40 orang karyawan tahun 2021. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *sampling* jenuh atau sensus.

c. Variabel penelitian dan pengukuran

Menurut Sugiyono (2017:60): “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:

1) Variabel Bebas

Menurut Sugiyono (2017:61): “Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Variabel

bebas dalam penelitian ini adalah kepuasan dan motivasi yang diberi notasi X.

## 2) Variabel Terikat

Menurut Sugiyono (2017:61): “Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Variabel Terikat dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasional yang diberi notasi Y.

## 4. Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2017:133): “Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kualitatif”.

Menurut Sugiyono (2017:134): “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Dengan menggunakan Skala Likert ini, penulis dapat mengukur kesetujuan dan ketidaksetujuan responden terhadap Komitmen Organisasional.

Adapun skala likert yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 5 (lima) alternatif jawaban tersebut kemudian diberi skor, yaitu:

**Tabel 1.6**  
**Alternatif Tanda Responden**

<b>NO</b>	<b>Alternatif Tanda Responden</b>	<b>Skor</b>
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

## 5. Teknik Analisis Data

### a. Uji Instrumen

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

#### 1) Uji Validitas

Menurut Siregar (2017:75) : “Validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (*a valid measure if it successfully measure the phenomenon*)”. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan cara teknik korelasi *product moment* dengan menggunakan *Software SPSS* versi 25.

Penelitian dikatakan valid apabila :

- a) Koefisien korelasi *product moment*  $> r\text{-tabel} (\alpha ; n - 2)$   $n =$  jumlah sampel.
- b) Nilai  $\text{sig} \leq \alpha$  ( taraf signifikan  $(\alpha) = 0,05$  atau 5%).

#### 2) Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2017:87): “Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuruan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama”. Uji reliabilitas

dilakukan dengan melihat *Cronbach's Alpha*. Menurut Siregar (2017:90): “Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan *reliable* apabila koefisien reliabilitas  $> 0,6$ ”.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Siregar (2017:153): “Tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Bila suatu data berdistribusi normal, maka dapat digunakan uji statistik berjenis parametrik. Sedangkan bila tidak berdistribusi normal, maka digunakan uji statistik nonparametrik”.

Uji normalitas data dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov, dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- a) Jika probabilitas (Sig.)  $> 0,05$ , maka data yang diuji berdistribusi normal.
- b) Jika probabilitas (Sig.)  $< 0,05$ , maka data yang diuji tidak berdistribusi normal.

2) Uji Linieritas

Menurut Ghazali (2018:167) : “Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linear, kuadrat atau kubik”. Uji linieritas dalam penelitian

ini menggunakan *Test For Linearity* dengan menggunakan aplikasi *Software SPSS* versi 25.

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- a) Jika  $\text{sig} < 0,05$ , maka variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linier.
- b) Jika  $\text{sig} > 0,05$ , maka variabel bebas dan variabel terikat tidak terdapat hubungan yang linier.

### 3) Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018:107) : “Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak mengalami multikolinieritas. Metode uji multikolinieritas yang umum digunakan yaitu dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi dengan menggunakan *Software SPSS* versi 25.

Dasar pengambilan keputusan:

- a) Jika nilai *tolerance*  $\geq 0,1$  dan nilai VIF  $< 10$  maka tidak terjadi multikolinieritas.
  - b) Jika nilai *tolerance*  $< 0,1$  dan nilai VIF  $\geq 10$  maka terjadi multikolinieritas.
- c. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Siregar (2017:405) : “Analisis regresi berganda adalah 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*)”.

Tujuan penggunaan metode regresi linier berganda ini adalah untuk memprediksi besaran nilai variabel terikat (Independen) yaitu Komitmen Organisasional (Y) yang dipengaruhi oleh variabel bebas (Dependen) yaitu Kepuasan (X<sub>1</sub>) dan Motivasi (X<sub>2</sub>) persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan :

Y = Komitmen Organisasional

X<sub>1</sub> = Kepuasan

X<sub>2</sub> = Motivasi

a dan b = Konstanta

#### 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”. Menggunakan analisis korelasi berganda dengan menggunakan metode korelasi *product moment*.

Untuk menginterpretasikan korelasi yang ada di *product moment* maka peneliti menggunakan kriteria yang ada pada Tabel 1.7 sebagai berikut:

**Tabel 1.7**  
**Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan**

Nilai Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Lemah
0,20 - 0,399	Lemah
0,40 - 0,599	Cukup
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Siregar, (2017:337)

e. Koefisien Determinasi

Menurut Siregar (2017:338): “Koefisien determinasi adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah atau lebih variabel X (bebas) terhadap variabel Y (terikat)”.

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

f. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Priyatno (2018:121) : “Uji F atau uji koefisien regresi digunakan untuk mengetahui variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen”.

Dalam hal ini, untuk apakah variabel Kepuasan dan Motivasi berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap Komitmen Organisasional. Sedangkan hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$H_0$  = Kepuasan dan Motivasi secara simultan atau bersama-sama tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional.

$H_a$  = Kepuasan dan Motivasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasional.

Pengambilan keputusan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan tingkat signifikansi 0,05 atau 5%.

Kriteria Pengujian :

$H_0$  diterima  $H_a$  ditolak Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ ,  $\alpha = 0,05$

$H_0$  ditolak  $H_a$  diterima Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ ,  $\alpha = 0,05$

g. Uji Pengaruh Parsial (Uji t)

Menurut Priyatno (2018:121) : “Uji t atau uji koefisien regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel independen”.

Dalam hal ini, untuk mengetahui apakah secara parsial variabel Kepuasan Motivasi berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap Komitmen Organisasional. Sedangkan hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:



1) Pengaruh Kepuasan terhadap Komitmen Organisasional.

$H_0$  : Kepuasan secara parsial atau individu tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional

$H_a$  : Kepuasan secara parsial atau individu berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional.

2) Pengaruh Motivasi terhadap Komitmen Organisasional

$H_0$  : Motivasi atau individu tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional.

$H_a$  : Motivasi secara parsial atau individu berpengaruh Komitmen Organisasional

Pengambilan keputusan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan tingkat signifikansi 0,05 atau 5%.

Kriteria Pengujian:

$H_0$  diterima  $H_a$  ditolak Jika  $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ ,  $\alpha = 0,05$

$H_a$  ditolak  $H_0$  diterima Jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ,  $\alpha = 0,05$

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada pengaruh Kepuasan dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional pada Karyawan CV Bravo Buana Sanggau, maka dapat di tarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Sebagian besar responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki, berusia 26-31 tahun, berpendidikan terakhir SMA/SMK, bekerja di jabatan buruh, masa kerja 3-4 tahun, memiliki penghasilan rata-rata Rp. 1.000.000 - Rp. 3.000.000, belum menikah dan memiliki tanggungan sebanyak 2-3.
2. Nilai Konstanta regresi linier berganda sebesar  $Y = 0,755 + 0,339X_1 + 0,296X_2$ .
3. Nilai Koefisien Korelasi (R) sebesar 0,782 yang artinya bahwa variabel Kepuasan, Motivasi, dan Komitmen Organisasional di CV Bravo Buana Sanggau memiliki hubungan yang kuat.
4. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,611 yang artinya bahwa kontribusi variabel kepuasan, motivasi dalam mempengaruhi variabel komitmen organisasional di CV Bravo Buana Sanggau adalah sebesar 61,10% dan sisanya 38,90% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Uji simultan (Uji F) menunjukkan nilai F hitung sebesar 29,082 dengan taraf signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Artinya, variabel Kepuasan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Komitmen Organisasional (Y) di CV Bravo Buana Sanggau.
6. Uji parsial (Uji t) dilakukan pada variabel Kepuasan dengan nilai signifikan sebesar 2,477, Hal ini berarti secara parsial Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional. Kemudian uji parsial juga dilakukan pada variabel Motivasi dengan nilai signifikan sebesar 3,089, hal ini berarti secara parsial Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan maka dapat juga saya berikan saran berdasarkan hasil penelitian ini untuk kebaikan dan kemajuan CV Bravo Buana Sanggau:

1. Berdasarkan hasil uraian diatas maka diharapkan pemilik perusahaan untuk senantiasa memperhatikan komitmen organisasional perusahaan (komitmen normatif, komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan), hubungan karyawan dengan atasan, kepuasan kerja karyawan, tingkat motivasi karyawan saat melakukan pekerjaan, gaji, pemberian penghargaan sesuai budaya perusahaan masing-masing, serta sikap atasan terhadap karyawan.

2. Diharapkan CV Bravo Buana Sanggau untuk bisa mempertahankan karyawan agar karyawan merasa rugi apabila keluar dari organisasi, pemimpin harus meningkatkan keterlibatan emosional karyawan berupa perasaan cinta pada organisasi, sehingga karyawan bekerja saat ini merupakan suatu kebutuhan dan kesempatan yang terbaik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Busro, Muhammad. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group, Divisi Kencana.
- Edison, Emron, Imas Komariyah, dan Yohny Anwar. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, H. Malayu. S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan kedelapan belas. Bumi Aksara, Jakarta.
- Nimran, Umar dan Amirullah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia & Perilaku Organisasi*. Sinar Akademika, Malang.
- Priansa, Donni, Juni. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta, Bandung.
- Priyatno, Duwi, 2018. *Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa & Umum*. CV Andi Offset, Yogyakarta.
- Siregar, Syofian. 2017. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Saputra Ari, I Dewa Nyoman Sidan, dan Sriathi, A.A. Ayu, 2018. pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional, *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 7, No. 9, 2018: 4628-4656
- Tania, Anastasia, dan Sutanto, Eddy M. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional *Jurnal Agora* | Vol. 1 No. 3
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Cetakan kedua belas. Rajawali Pres, Depok.

## **Lampiran 1**

### **KUESIONER PENELITIAN**

#### **PENGARUH KEPUASAN DAN MOTIVASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN DI CV BRAVO BUANA SANGGAU**

Kuesioner ini saya ajukan dalam rangka penelitian sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan jenjang Strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak. Untuk itu, saya mengharapkan kesediaan para Karyawan CV Bravo Buana dalam menjawab daftar pertanyaan ini dengan benar atau sesuai dengan petunjuk pengisian.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka kebenaran dan kelengkapan jawaban para Karyawan CV Bravo Buana yang memberikan, membantu penulis, dan selanjutnya menjadi masukan yang bermanfaat bagi hasil penelitian yang penulis lakukan. Atas perhatian dan kerjasamanya dalam mengisi daftar pertanyaan ini, saya ucapkan terima kasih.

#### **A. Identitas Penelitian**

Nama	: Hari Cahyadi
NIM	: 161310396
Program Studi	: Manajemen (S1)
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Universitas	: Muhammadiyah Pontianak

## **B. Identitas Data Pribadi Responden**

Nama :  
Jenis Kelamin :  
Umur :  
Pendidikan Terakhir :  
Bidang :  
Masa Kerja :  
Penghasilan per Bulan :  
Status Perkawinan :  
Jumlah tanggungan :  
No. Hp :

## **C. Petunjuk Pengisian Kuesioner**

Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda (√) dari pernyataan-pernyataan berikut menurut pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i yang paling tepat. Ada lima alternatif jawaban yang dapat Bapak/Ibu/Saudara/i pilih, yaitu :

1. SS : Sangat Setuju
2. S : Setuju
3. KS : Kurang Setuju
4. TS : Tidak Setuju
5. STS : Sangat Tidak Setuju

**D. Daftar Pernyataan :**

No.	Kepuasan Kerja	Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>A.</b>	<b>Upah</b>					
1.	Upah yang saya terima sudah layak dan saya merasa puas.					
2.	Upah yang saya terima sudah sesuai dengan beban kerja saya.					
<b>B.</b>	<b>Pekerjaan</b>					
3.	Pekerjaan yang saya lakukan sangat menarik dan menyenangkan.					
4.	Saya diberikan kesempatan seluas-luasnya untuk belajar, ini sangat menyenangkan.					
<b>C.</b>	<b>Kesempatan Promosi</b>					
5.	Saya puas atas sistem promosi yang ada karena di lakukan secara transparan dan berdasarkan prestasi.					
6.	Saya memiliki peluang yang sama dengan yang lain untuk meraih posisi yang lebih baik.					
<b>D.</b>	<b>Penyelia/Atasan</b>					
7.	Penyelia menunjukkan perhatian dan selalu memberikan nasehat kepada saya.					
8.	Penyelia selalu membantu saya apabila mendapatkan kesulitan dalam pekerjaan.					
<b>E.</b>	<b>Rekan Kerja</b>					
9.	Rekan kerja saya cukup cerdas dan sangat membantu dalam bekerja.					
10.	Rekan kerja saya sangat menyenangkan dan bertanggung jawab atas pekerjaannya dan dapat di teladani.					



No.	Motivasi	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>A.</b>	<b>Kebutuhan Fisiologis</b>					
1.	Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan hidup terpenuhi.					
2.	Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan untuk pendidikan anak terpenuhi.					
<b>B.</b>	<b>Kebutuhan Rasa Aman</b>					
3.	Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena pimpinan saya sangat menyenangkan.					
4.	Rekan-rekan kerja sangat menyenangkan dan membuat saya bekerja lebih nyaman.					
<b>C.</b>	<b>Kebutuhan Untuk Disukai</b>					
5.	Pimpinan sangat memberikan perhatian terhadap pekerjaan yang saya kerjakan.					
6.	Pimpinan saya selalu memberikan perhatian secara personal tentang persoalan pribadi yang saya hadapi.					
7.	Pimpinan tidak membeda-bedakan karyawan dan semuanya mendapat perhatian yang sama.					
<b>D.</b>	<b>Kebutuhan Harga Diri</b>					
8.	Pimpinan saya selalu memperlakukan karyawannya dengan baik dan sopan.					
9.	Pimpinan sangat memperhatikan dan menghargai prestasi yang di dapatkan karyawannya.					
<b>E.</b>	<b>Kebutuhan Pengembangan Diri</b>					
10.	Pimpinan saya selalu memberikan dukungan penuh kepada karyawannya untuk pengembangan diri.					
11.	Pimpinan memfasilitasi untuk pengembangan diri karyawannya.					

No.	Komitmen Organisasional	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>A.</b>	<b>Komitmen Afektif</b>					
1.	Saya merasa senang bekerja di perusahaan ini.					
2.	Saya merasa terikat secara emosional dengan perusahaan ini.					
3.	Nilai-nilai yang berlaku di perusahaan ini sangat cocok dengan saya.					
<b>B.</b>	<b>Komitmen Normatif</b>					
4.	Saya tidak pernah berfikir untuk berhenti menjadi karyawan.					
5.	Saya selalu bekerja dengan penuh tanggung jawab untuk kemajuan perusahaan ini.					
<b>C.</b>	<b>Komitmen Berkelanjutan</b>					
5.	Akan sangat berat bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini, sekalipun saya menginginkannya.					
6.	Akan terlalu merugikan saya jika meninggalkan perusahaan ini.					