

**PENGARUH KEPUASAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PEGAWAI
PADA LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK TVRI KALIMANTAN BARAT**

Tanggung Jawab Yuridis Kepada :

KURNIA
NIM. 171310494

Program Studi Manajemen

**Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus Dalam Ujian
Skripsi / Komprehensif
Pada Tanggal: 15 Juni 2022**

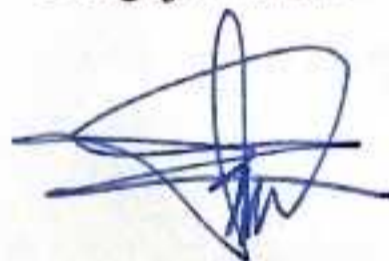
Majelis Penguji :

Pembimbing Utama



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

Penguji Utama



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

Pembimbing Pembantu



Neni Triana M, SE, MM
NIDN. 10-090281-64

Penguji Pembantu




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

Pontianak, 15 Juni 2022

Disahkan Oleh:

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK**

DEKAN



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

**PENGARUH KEPUASAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL
PEGAWAI PADA LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK TVRI
KALIMANTAN BARAT**

SKRIPSI

OLEH :

**KURNIA
NIM. 171310494**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK
2022**

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan terhadap komitmen organisasional pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Kalimantan Barat. Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai yang ada pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Kalimantan Barat dengan sampel sebanyak 42 orang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, analisis regresi linear sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji kelayakan model.

Berdasarkan hasil regresi linier sederhana diperoleh persamaan $Y = 3,422 + 0,023X$. Hasil koefisien korelasi sederhana menunjukkan nilai R sebesar 0,068 artinya hubungan antara kepuasan dan komitmen organisasional termasuk ke dalam kategori sangat lemah pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Kalbar. Hasil koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh adalah sebesar 0,045, artinya komitmen organisasional dipengaruhi oleh kepuasan kerja sebesar 4,5% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji kelayakan model diperoleh nilai F hitung sebesar 4,526 lebih besar dari F tabel 4,080 yang berarti bahwa model regresi linier sederhana layak digunakan untuk memprediksi komitmen organisasional yang dipengaruhi oleh kepuasan..

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Lembaga Penyiaran Publik TVRI Kalbar

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah SWT sang Maha Pencipta yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga dengan izin-Nya skripsi dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Kalimantan Barat”** dapat diselesaikan. Tidak lupa shalawat beserta salam dihaturkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang menjadi panutan umat manusia dalam menempuh dan meraih kebahagiaan dunia akhirat. Penulisan ini merupakan salah satu syarat guna memperoleh sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.

Selama penyusunan skripsi ini, penulis banyak sekali memperoleh bantuan, bimbingan, masukan serta petunjuk dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tulus dan sebesar-besarnya kepada ;

1. Bapak Dr. Doddy Irawan, S.T, M. Eng selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak.
2. Bapak Dedi Hariyanto, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Pontianak.
3. Seluruh Dosen dan seluruh Staf Akademik Universitas Muhammadiyah Pontianak.
4. Ibu Devi Yasmin, SE, MM, selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan bimbingan, petunjuk dan motivasi kepada peneliti sampai penelitian ini selesai.

5. Ibu Neni Triana M, SE, MM, selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah memberikan bimbingan, petunjuk dan motivasi kepada peneliti sampai penelitian ini selesai.
6. Bapak Drs. Ali Qausen, M.Si selaku Kepala Stasiun Lembaga Penyiaran Publik TVRI Kalimantan Barat Pontianak yang bersedia membantu penulis memberikan data dan informasi yang dibutuhkan dalam menyelesaikan penelitian ini.
7. Kedua orang tua tercinta yang telah membesarkan penulis hingga sekarang, dan telah memberikan dukungan baik materil maupun doa, perhatian dan semangat selama ini sehingga penulis dapat menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
8. Sahabat-sahabat seperjuangan dan rekan-rekan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Pontianak Angkatan 2017 yang tidak bisa disebutkan semuanya, semoga amal baik dari semuanya mendapatkan balasan yang lebih baik dari Allah SWT.

Dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan. Untuk itu kritik dan saran yang membangun sangat diperlukan demi melengkapi kekurangan skripsi ini.

Pontianak, Juni 2022
Penulis

Kurnia
NIM 171310494

DAFTAR ISI

| | |
|----------------------------------------------------------------------------|------|
| KATA PENGANTAR | i |
| ABSTRAK | iii |
| DAFTAR ISI | iv |
| DAFTAR TABEL | vii |
| DAFTAR GAMBAR | viii |
| DAFTAR LAMPIRAN | ix |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Permasalahan | 6 |
| C. Pembatasan Masalah | 6 |
| D. Tujuan Penelitian | 7 |
| E. Manfaat Penelitian | 7 |
| F. Kerangka Pemikiran | 8 |
| G. Metode Penelitian | 10 |
| 1. Jenis Penelitian | 10 |
| 2. Teknik Pengumpulan Data..... | 11 |
| 3. Populasi Dan Sampel | 12 |
| 4. Variabel Penelitian | 13 |
| 5. Skala Pengukuran | 13 |
| 6. Teknik Analisis Data | 14 |
| BAB II LANDASAN TEORI | |
| A. Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 19 |
| 1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 19 |
| 2. Tujuan Perencanaan Sumber Daya Manusia | 19 |
| 3. Fungsi Manajerial dan Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 20 |
| B. Kepuasan Kerja..... | 21 |
| 1. Pengertian Kepuasan Kerja | 21 |
| 2. Dimensi Kepuasan Kerja | 22 |

| | | |
|----------------|------------------------------------------------------------------------|----|
| 3. | Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.. | 23 |
| 4. | Indikator Kepuasan Kerja..... | 23 |
| C. | Komitmen Organisasional | 24 |
| 1. | Pengertian Komitmen Organisasional | 24 |
| 2. | Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen..... | 25 |
| 3. | Dampak Komitmen Organisasional..... | 26 |
| 4. | Indikator Komitmen Organisasional | 26 |
| BAB III | GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN | |
| A. | Sejarah Singkat Lembaga Penyiaran Publik TVRI Pontianak | 27 |
| B. | Visi dan Misi Lembaga Penyiaran Publik TVRI Pontianak | 27 |
| C. | Tujuan Penyiaran Pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Pontianak | 28 |
| D. | Format Siaran Lembaga Penyiaran Publik TVRI Pontianak | 29 |
| E. | Struktur Organisasi Lembaga Penyiaran Publik TVRI Pontianak | 34 |
| F. | Jam Kerja Lembaga Penyiaran Publik TVRI Pontianak | 40 |
| G. | Sistem Penggajian Lembaga Penyiaran Publik TVRI Pontianak | 41 |
| BAB IV | ANALISIS DAN PEMBAHASAN | |
| A. | Karakteristik Responden..... | 42 |
| B. | Analisis Data..... | 47 |
| 1. | Uji Instrumen | 47 |
| 2. | Uji Normalitas | 49 |
| 3. | Analisis Regresi Linier Sederhana..... | 50 |
| 4. | Koefisien Korelasi Sederhana | 51 |
| 5. | Koefisien Determinasi | 51 |
| 6. | Uji Kelayakan Model (Uji F)..... | 51 |

| | | |
|-----------------------------|--------------------|----|
| BAB V | PENUTUP | |
| | A. Kesimpulan..... | 53 |
| | B. Saran | 54 |
| DAFTAR PUSTAKA | | 55 |

DAFTAR TABEL

| | | |
|------------|----------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 1.1 | Jumlah Pegawai Berdasarkan Bagian | 1 |
| Tabel 1.2 | Tingkat Absensi Pegawai Tahun 2018-2020 | 3 |
| Tabel 1.3 | Rata-Rata Prestasi Kerja PNS Tahun 2018-2020..... | 5 |
| Tabel 1.4 | Skor Alternatif Jawaban Dengan Skala <i>Likert</i> | 14 |
| Tabel 1.5 | Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan | 16 |
| Tabel 4.1 | Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin..... | 42 |
| Tabel 4.2 | Karakteristik Responden Menurut Usia | 42 |
| Tabel 4.3 | Karakteristik Responden Menurut Pendidikan | 43 |
| Tabel 4.4 | Karakteristik Responden Menurut Bagian | 44 |
| Tabel 4.5 | Karakteristik Responden Menurut Golongan/Ruang..... | 44 |
| Tabel 4.6 | Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja..... | 45 |
| Tabel 4.7 | Karakteristik Responden Menurut Penghasilan | 45 |
| Tabel 4.8 | Karakteristik Responden Menurut Status Perkawinan..... | 46 |
| Tabel 4.9 | Karakteristik Responden Menurut Jumlah Tanggungan..... | 46 |
| Tabel 4.10 | Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X) | 47 |
| Tabel 4.11 | Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional (Y) | 48 |
| Tabel 4.12 | Hasil Uji Reliabilitas | 49 |
| Tabel 4.13 | Hasil Uji Normalitas | 49 |
| Tabel 4.14 | Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana..... | 50 |
| Tabel 4.15 | Hasil Koefisien Korelasi Sederhana..... | 51 |
| Tabel 4.16 | Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)..... | 52 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|-------------------------------------------------------------------|----|
| Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran..... | 10 |
| Gambar 3.1 Struktur Organisasi Lembaga Penyiaran Publik TVRI..... | 35 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | | |
|------------|-----------------------------------------|----|
| Lampiran 1 | Kuesioner Penelitian | 57 |
| Lampiran 2 | Rekapitulasi Jawaban Responden | 61 |
| Lampiran 3 | Hasil Uji Validitas Variabel | 64 |
| Lampiran 4 | Hasil Uji Reliabilitas | 66 |
| Lampiran 5 | Hasil Uji Normalitas | 67 |
| Lampiran 6 | Hasil Analisis Regresi Sederhana | 68 |
| Lampiran 7 | Hasil Koefisien Korelasi Sederhana..... | 69 |
| Lampiran 8 | Hasil Koefisien Determinasi | 70 |
| Lampiran 9 | Hasil Uji Kelayakan Model..... | 71 |

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan tidak hanya tergantung pada apa yang dihasilkan dan apa yang ditawarkan bagi pelanggan ataupun klien, tetapi tergantung juga pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Lembaga Penyiaran Publik TVRI merupakan lembaga penyiaran publik berskala nasional yang saat ini memiliki 361 stasiun penyiaran di seluruh provinsi di Indonesia.

Lembaga Penyiaran Publik TVRI Kalimantan Barat merupakan salah satu lembaga penyiaran publik yang ada di Provinsi Kalimantan Barat yang terletak di Jl. Jendral Ahmad Yani Pontianak. Dalam kegiatan operasionalnya, Lembaga Penyiaran Publik TVRI Kalimantan Barat dituntut untuk selalu mengedepankan kualitas di dalam kegiatannya. Untuk mendukung hal tersebut, Lembaga Penyiaran Publik TVRI Kalimantan Barat melibatkan sumber daya manusia yang handal di bidangnya. Jumlah pegawai yang ada di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Kalimantan Barat berdasarkan bagian, dapat dilihat pada Tabel 1.1 di bawah ini :

Tabel 1.1
Lembaga Penyiaran Publik TVRI Kalimantan Barat
Jumlah Pegawai Berdasarkan Bagian
Tahun 2021

| No | Bagian | Jumlah Pegawai | | Jumlah |
|----|-------------------------------------------|----------------|---------|--------|
| | | PNS | Non-PNS | |
| 1 | Kepala Stasiun | 1 | - | 1 |
| 2 | Kasubag Tata Usaha | 1 | - | 1 |
| 3 | Koordinator Program dan Konten Media Baru | 6 | 4 | 10 |

Tabel 1.1
(Lanjutan)

| No | Bagian | Jumlah Pegawai | | Jumlah |
|----------------------|---------------------------------|----------------|-----------|-----------|
| | | PNS | Non-PNS | |
| 4 | Koordinator Berita | 6 | 5 | 11 |
| 5 | Koordinator Kerjasama Jasinonsi | 1 | 1 | 2 |
| 6 | Koordinator Teknik | 19 | 3 | 22 |
| 7 | Koordinator Keuangan | 4 | 1 | 5 |
| 8 | Koordinator Umum | 4 | 4 | 8 |
| Total Pegawai | | 42 | 18 | 60 |

Sumber : Laporan LPP TVRI Kalimantan Barat, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa dalam pelaksanaan kegiatannya, Lembaga Penyiaran Publik TVRI Kalimantan Barat melibatkan sumber daya manusia baik yang merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun bukan Pegawai Negeri Sipil (Non-PNS). Sebagian besar Pegawai Negeri Sipil (PNS) bekerja di Bagian Koordinator Teknik sebanyak 45,24% dan sebagian besar Non-PNS bekerja di Bagian Koordinator Berita masing-masing sebanyak 27,78%.

Dalam mencatat kehadiran para pegawainya, Lembaga Penyiaran Publik TVRI Kalimantan Barat menggunakan sistem presensi *fingerprint*. Hal ini dilakukan agar seluruh aktivitas pegawai baik jam datang maupun jam pulang dapat terdata dengan baik sehingga dapat dinilai oleh pimpinan instansi. Namun, meskipun telah menggunakan sistem *fingerprint*, keterlambatan ataupun ketidakhadiran pegawai tanpa keterangan masih sering terjadi. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada kepala bagian Umum dan SDM Lembaga Penyiaran Publik TVRI Kalimantan Barat, peringatan baru akan diberikan apabila pegawai terlambat ataupun tidak hadir tanpa keterangan lebih dari 2 kali berturut-turut.

Tingkat absensi pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Kalimantan Barat dalam kurun waktu 3 (tiga) tahun terakhir yaitu Tahun 2018-2020 dapat dilihat pada Tabel 1.2 di bawah ini :

Tabel 1.2
Lembaga Penyiaran Publik TVRI Kalimantan Barat
Tingkat Absensi Pegawai
Tahun 2018-2020

| Tahun | JP | HK | JP x HK | Absen | | | Total Absen | Tingkat Absensi (%) |
|-------|----|-----|---------|-------|-----|----|-------------|---------------------|
| | | | | S | I | TK | | |
| 2018 | 63 | 247 | 15.561 | 58 | 106 | 4 | 168 | 1,08 |
| 2019 | 60 | 246 | 14.760 | 61 | 102 | 12 | 175 | 1,18 |
| 2020 | 58 | 242 | 14.036 | 237 | 2 | 8 | 247 | 1,76 |

Sumber : Absensi Lembaga Penyiaran Publik TVRI Kalimantan Barat, Tahun 2021

Menurut Hasibuan (2020:51), ketidakhadiran atau tingkat absensi pegawai dalam bekerja dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Dari Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa tingkat absensi pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Kalimantan Barat mengalami peningkatan. Pada Tahun 2019 tingkat absensi pegawai meningkat dari Tahun 2018 sebesar 9,26 %, dan pada Tahun 2020 kembali mengalami peningkatan dari Tahun 2019 sebesar 49,15%.

Menurut Sopiah (2008) dalam Priansa (2020:236) : “Pegawai yang berkomitmen rendah akan berdampak pada *turnover*, tingginya absensi, meningkatnya kelambanan kerja dan kurang intensitas untuk bertahan sebagai pegawai di organisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja, dan kurangnya loyalitas pada organisasi”.

Menurut Robbins (2003) dan Luthans (2006) dalam Suparyadi (2015:445)

bahwa:

Dijumpai hubungan yang secara konsisten negatif antara kepuasan dengan kemangkiran, tetapi korelasi antara keduanya antara sedang dan lemah. Korelasi negatif ini dapat dimaklumi karena karyawan yang puas lebih memungkinkan untuk tetap bekerja, sedangkan karyawan yang tidak puas lebih memungkinkan memilih untuk mangkir. Adapun korelasi yang berkisar antara sedang dan lemah karena dipengaruhi faktor lain, misalnya longgarnya praktik pemberian izin tidak masuk kerja.

Peraturan Pemerintah No 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja PNS Pasal 41 Ayat (5) menyebutkan bahwa penilaian kinerja PNS dinyatakan dengan angka dan sebutan atau predikat sebagai berikut :

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

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Kepala Stasiun Lembaga Penyiaran Publik TVRI Kalimantan Barat, semenjak perubahan Direksi yang terjadi pada awal Tahun 2020 silam, memang sempat terjadi gejolak pada kinerja pegawai. Nilai rata-rata prestasi kerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Kalimantan Barat dalam kurun waktu 3 (tiga) tahun terakhir yaitu Tahun 2018-2020 dapat dilihat pada Tabel 1.3 berikut ini :

Tabel 1.3
Lembaga Penyiaran Publik TVRI Kalimantan Barat
Rata-Rata Prestasi Kerja PNS
Tahun 2018-2020

| Tahun | Nilai Rata-Rata Prestasi Kerja | Naik / Turun (%) |
|-------|--------------------------------|------------------|
| 2018 | 82,82 | - |
| 2019 | 83,05 | 0,27 |
| 2020 | 82,00 | (1,26) |

Sumber : Lembaga Penyiaran Publik TVRI Kalimantan Barat, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Kalimantan Barat mengalami peningkatan pada Tahun 2019 sebesar 0,27 % dari Tahun sebelumnya, namun pada Tahun 2020 mengalami penurunan sebesar 1,26 %.

Menurut Yuniastuti (2011) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Menurut Udayana (2015) komitmen organisasional yang terdiri *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment* berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Menurut Yulk (2006) dalam Priansa (2020:233): “Komitmen organisasional merupakan persetujuan pegawai terhadap keputusan atau permintaan organisasi dan melakukan usaha yang serius untuk menjalankan permintaan atau menerapkan keputusan tersebut sesuai dengan kepentingan organisasi”.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Kalimantan Barat”.

B. Permasalahan

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan pada penelitian ini adalah apakah kepuasan pegawai berpengaruh terhadap komitmen organisasional pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Kalimantan Barat?

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi permasalahan yang penulis peroleh, maka untuk memudahkan pembahasan pada penelitian ini, penulis membatasi masalah yang akan diteliti yaitu :

1. Kepuasan kerja dibatasi pada dimensi sebagai berikut :
 - a. Gaji
 - b. Promosi
 - c. Supervisi
 - d. Tunjangan tambahan

- e. Penghargaan
 - f. Prosedur dan peraturan kerja
 - g. Rekan kerja
 - h. Pekerjaan Itu Sendiri
 - i. Komunikasi
2. Komitmen organisasional pegawai dibatasi pada dimensi sebagai berikut :
- a. *Affective Commitment*
 - b. *Continuance Commitment*
 - c. *Normative Commitment*

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah penulis paparkan di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan terhadap komitmen organisasional pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Kalimantan Barat.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Untuk memperoleh gambaran pokok permasalahan yang ada di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Kalimantan Barat dan membandingkan dengan teori yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan.

2. Bagi Instansi

Sebagai bahan masukan untuk mengambil kebijakan mengenai sumber daya manusia khususnya mengenai kepuasan dan komitmen organisasional pegawai.

3. Bagi Almamater

Sebagai bahan referensi bagi peneliti yang mengambil topik yang sama dan menambah hasanah pembendaharaan penelitian di Universitas Muhammadiyah Pontianak.

F. Kerangka Pemikiran

Menurut Nurdin dan Hartati (2019:125) : “Kerangka berpikir atau kerangka pemikiran adalah dasar pemikiran dari penelitian yang disintesis dari fakta-fakta, observasi dan kajian kepustakaan”.

Robbins dan Coulter (2009) dalam Edison, dkk (2020:210), menyebutkan bahwa : ”*Job satisfaction refers to person’ general attitude toward his or her job* yang artinya kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya”.

Spector dalam Priansa (2020:292) mengembangkan survei kepuasan kerja berdasarkan sembilan aspek sebagai berikut :

1. Gaji
Aspek ini mengukur kepuasan pegawai sehubungan dengan gaji yang diterimanya dan adanya kenaikan gaji, yaitu besarnya gaji yang diterima sesuai dengan tingkat yang dianggap sepadan.
2. Promosi
Aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan pegawai sehubungan dengan kebijaksanaan promosi dan kesempatan untuk mendapatkan promosi.
3. Supervisi
Aspek ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya.
4. Tunjangan Tambahan
Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterimanya dari organisasi.
5. Penghargaan
Aspek ini mengukur sejauhmana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja.
6. Prosedur dan Peraturan Kerja
Aspek ini mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja

7. Rekan Kerja

Aspek ini mengukur kepuasan kerja berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja.

8. Pekerjaan Itu Sendiri

Aspek ini mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, seperti kesempatan untuk berkreasi dan variasi dari tugas, kesempatan untuk menyibukkan diri, peningkatan pengetahuan, tanggung jawab, otonomi, pemerdayaan pekerjaan, dan kompleksitas pekerjaan.

9. Komunikasi

Aspek ini mengukur kepuasan yang berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam pekerjaan

Menurut Mowday (1982) dalam Shaleh (2018:50) : “Komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi”.

Menurut Meyer dan Allen dalam Coetzee (2005) dalam Busro (2020:78), ada tiga pendekatan komitmen organisasional yang berbeda yaitu :

1. *Affective Commitment*

Affective Commitment berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi atau keterikatan emosional karyawan. Identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional (*emotional attachment*) atau merasa mempunyai nilai sama dengan organisasi.

2. *Continuance Commitment*

Continuance Commitment adalah suatu kesadaran akan biaya-biaya yang harus ditanggung (kerugian baik finansial maupun kerugian lain) berhubungan dengan keluarnya pegawai dari organisasi.

3. *Normative Commitment*

Normative Commitment adalah suatu perasaan wajib dari pegawai untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi karena adanya perasaan utang budi pada organisasi.

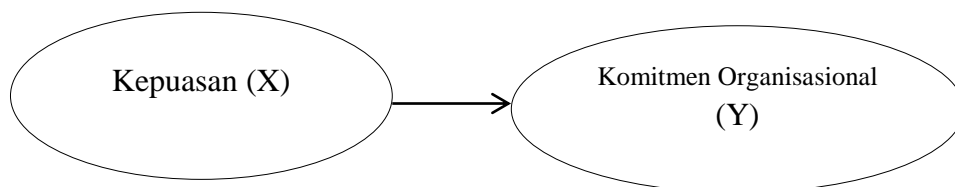
Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Puspitawati dan Riana (2014) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kualitas Layanan”, menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh

positif terhadap komitmen organisasional maupun kualitas layanan dan komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kualitas layanan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Akbar, dkk (2016) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang)”, menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional.

Berdasarkan hal-hal yang telah dijelaskan di atas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini :

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian asosiatif. Menurut Siregar (2017 : 7) : “Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”. Penelitian asosiatif dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan terhadap komitmen organisasional pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Kalimantan Barat.

2. Teknik Pengumpulan Data

a. Data Primer

Menurut Riyanto dan Hatmawan (2020:27) : “Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti melalui kegiatan observasi, wawancara, kuesioner atau cara lainnya”. Data primer ini digunakan untuk mendapatkan data aktual yang dibutuhkan untuk penelitian ini. Adapun cara mendapatkan data primer dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1) Wawancara

Menurut Siregar (2017:18): “Wawancara adalah proses memperoleh keterangan/data untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden menggunakan alat yang dinamakan panduan wawancara”. Penulis melakukan wawancara langsung Kepala Stasiun Lembaga Penyiaran Publik TVRI Kalimantan Barat.

2) Kuesioner

Menurut Riyanto dan Hatmawan (2020 :29) : “Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawab”. Penulis memberikan daftar pernyataan yang harus diisi oleh responden berkenaan dengan masalah yang diteliti. Responden dalam penelitian ini yaitu pegawai Lembaga Penyiaran Publik TVRI Kalimantan Barat.

b. Data Sekunder

Menurut Riyanto dan Hatmawan (2020:27) : “Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dan diperoleh dari pihak tertentu yang telah mengumpulkan data tersebut”. Data sekunder dalam penelitian ini antara lain jumlah pegawai menurut bagian, jumlah absensi pegawai, serta nilai rata-rata prestasi kerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Kalimantan Barat.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Siregar (2017:30) : “Populasi penelitian merupakan keseluruhan (*universum*) dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup dan sebagainya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Kalimantan Barat yang berjumlah 42 orang pada Tahun 2021.

b. Sampel

Menurut Siregar (2017:30) : “Sampel adalah suatu prosedur pengambilan data di mana hanya sebagian populasi yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari suatu populasi”. Metode *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh. Menurut Sugiyono (2020:156) : “*Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh

Pegawai Negeri Sipil di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Kalimantan Barat yang berjumlah 42 orang pada Tahun 2021.

4. Variabel Penelitian

Menurut Sawono (2013:4): “Variabel ialah sesuatu yang berbeda atau bervariasi, penekanan kata sesuatu diperjelas dalam definisi kedua yaitu simbol atau konsep yang diasumsikan sebagai seperangkat nilai-nilai”. Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu:

a. Variabel Bebas

Menurut Sawono (2013:5) : “Variabel bebas yang disebut juga variabel independen/variabel *predictor* merupakan variabel stimulus atau variabel yang menerangkan/kadang mempengaruhi variabel lain”. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepuasan (X).

b. Variabel Terikat

Menurut Sawono (2013:6): “Variabel tergantung adalah variabel yang variabelitasnya diamati dan diukur untuk menentukan besar kecilnya pengaruh yang disebabkan oleh variabel bebas”. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah komitmen organisasional (Y).

5. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Riyanto dan Hatmawan (2020:23) : “Skala pengukuran adalah acuan pengukuran yang akan digunakan peneliti untuk mengukur variabel penelitian”. Skala pengukuran dalam penelitian ini diberi bobot secara kuantitatif yang berguna untuk dipakai dalam perhitungan yaitu :

Tabel 1.4
Skor Alternatif Jawaban Dengan Skala *Likert*

| No. | Jawaban | Skor |
|-----|---------------------------|------|
| 1. | Sangat Setuju (SS) | 5 |
| 2. | Setuju (S) | 4 |
| 3. | Kurang Setuju (KS) | 3 |
| 4. | Tidak Setuju (TS) | 2 |
| 5. | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

6. Teknik Analisis Data

a. Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Menurut Siregar (2017:46) : “Validitas atau kesahihah adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur”. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik korelasi *Product Moment Pearson*. Menurut Siregar (2017:47-48), ada beberapa kriteria yang dapat digunakan untuk mengetahui kuesioner yang digunakan sudah tepat untuk mengukur apa yang diukur yaitu :

- a) Jika koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3
- b) Jika koefisien korelasi *product moment* $> r\text{-tabel}(\alpha ; n-2)$ $n =$ jumlah sampel
- c) Nilai Sig. $\leq \alpha$

2) Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2017:55) : “Reliabilitas adalah 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”. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's alpha*. Menurut Siregar (2017:57) “Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan *reliable* dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas $> 0,6$ ”.

b. Uji Normalitas

Menurut Santoso (2016:368) : “Penggunaan model regresi untuk prediksi akan menghasilkan kesalahan (disebut residu), yakni selisih antara data aktual dengan data hasil peramalan. Residu yang ada seharusnya berdistribusi normal”. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov. Menurut Ismanto dan Pebruary (2021:62) : “Kriteria sebuah variabel memiliki distribusi data normal atau tidak dalam metode *Kolmogorov-Smirnov* apabila nilai $\text{sig.} > 0,05$ ”.

c. Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Siregar (2017:284) : ”Regresi linier sederhana digunakan hanya untuk satu variabel bebas (*independent*) dan satu variabel tak bebas (*dependent*)”. Bentuk persamaan dari regresi linier sederhana yaitu :

$$Y = a + bx$$

Keterangan :

Y = Komitmen organisasional

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Kepuasan

d. Koefisien Korelasi Sederhana

Menurut Siregar (2017:251) : “Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih atau juga dapat menentukan arah dari kedua variabel”. Koefisien korelasi dalam penelitian ini menggunakan koefisien korelasi *product moment pearson*. Menurut Santoso (2016:335) : “Koefisien korelasi *bivariate/product moment pearson* mengukur keeratan hubungan di antara hasil-hasil pengamatan dari populasi yang mempunyai dua varian”. Koefisien korelasi dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan dan komitmen organisasional.

Untuk memudahkan melakukan interpretasi mengenai kekuatan hubungan antara dua variabel digunakan kriteria yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.5
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 (2017:251-252)

e. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Siregar (2017:252) : “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)”. Koefisien determinasi dalam penelitian ini untuk mengetahui sumbangan variabel kepuasan terhadap komitmen organisasional.

f. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Menurut Ismanto dan Pebruary (2021:137) :

Uji keterandalan model atau uji kelayakan model atau yang lebih populer disebut sebagai uji F (uji simultan) merupakan tahapan awal mengidentifikasi model regresi yang diestimasi layak atau tidak. Layak (andal) di sini maksudnya adalah model yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Nama uji ini disebut sebagai uji F, karena mengikuti distribusi F yang kriteria pengujiannya seperti *One Way Anova*.

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

1) Membuat Hipotesis

Ho : Model regresi linier sederhana tidak dapat digunakan untuk memprediksi komitmen organisasional yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Lembaga Penyiaran Publik TVRI Kalimantan Barat

Ha : Model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi komitmen organisasional yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Lembaga Penyiaran Publik TVRI Kalimantan Barat

2) Menentukan taraf signifikansi

$\alpha = 0,05$

3) Menentukan F hitung dan F tabel

- a) F hitung dicari dengan menggunakan metode Anova dibantu SPSS versi 23.00
- b) F tabel dicari dengan menggunakan tabel F

Rumus :

$$\begin{aligned} F \text{ tabel} &= F(\alpha) (1, n-2) \\ &= F(0,05) (1, 42-2) \\ &= F(0,05) (1, 40) \\ &= 4,08 \end{aligned}$$

4) Kaidah Pengujian

- a) Jika F hitung \leq F tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak
- b) Jika F hitung $>$ F tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima

5) Mengambil Keputusan

Mengambil keputusan apakah menerima atau menolak hipotesis.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

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

1. Responden pada penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin Laki-Laki/Lelaki, berusia antara 30-39 tahun, berpendidikan SMA, bekerja pada bagian Koordinator Teknik, memiliki golongan/ruang III/a, memiliki masa kerja 1-3 tahun, berpenghasilan Rp 4.000.000,00 – Rp. 6.999.999,00, sudah menikah, dan memiliki tanggungan sebanyak 2 orang.
2. Persamaan regresi liner sederhana diperoleh persamaan $Y = 3,422 + 0,023X$.
3. Hasil koefisien korelasi sederhana menunjukkan nilai R sebesar 0,068 artinya hubungan antara kepuasan dan komitmen organisasional termasuk kedalam kategori sangat lemah.
4. Hasil koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh adalah sebesar 0,045, artinya komitmen organisasional dipengaruhi oleh kepuasan sebesar 4,5% sedangkan sisanya 95,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
5. Hasil uji kelayakan model diperoleh nilai F hitung sebesar 4,526 lebih besar dari F tabel 4,080 yang berarti bahwa model regresi linier sederhana layak digunakan untuk memprediksi komitmen organisasional yang dipengaruhi oleh kepuasan.

B. Saran

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

1. Berdasarkan hasil kuesioner diketahui bahwa tidak semua pegawai merasa telah mendapatkan perhatian dari pimpinan dan mendapatkan apresiasi berupa pujian atas pekerjaan yang mereka lakukan, sehingga pimpinan perlu memberikan lebih banyak perhatian dan mengapresiasi dengan memberikan pujian kepada pegawainya perihal pekerjaan yang mereka selesaikan dengan baik.
2. Berdasarkan hasil kuesioner yang diberikan, pegawai masih merasakan penghasilan yang diperoleh belum cukup membuat mereka ingin bertahan selamanya di instansi tersebut, selain itu mereka juga masih belum memiliki rasa tanggungjawab untuk kemajuan instansi tempat mereka bekerja. Oleh karena itu pimpinan perlu lebih memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada pegawai agar mereka lebih berkomitmen terhadap instansi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauzia. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. UISU Press, Medan.
- Akbar, Firmananda Utama, Djamhur Hamid, Mochammad Djudi. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 38 (2), 79-88.
- Busro, Muhammad. 2020. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Prenada Media Group, Jakarta.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Alfabeta, Bandung.
- Hasibuan, Malayu. 2020. *Manajemen SDM, Edisi Revisi Cetakan Ke Tigabelas*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Indrasari, Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Indomedia Pustaka, Sidoarjo.
- Ismanto, Hadi dan Sliviana Pebruary. 2021. *Aplikasi SPSS dan Eviews Dalam Anaisis Data Penelitian*. Deepublish, Yogyakarta.
- Nurdin, Ismail dan Sri Hartati. 2019. *Metodologi Penelitian Sosial*. Media Sahabat Cendikia, Surabaya.
- Priansa, Donni Juni. 2020. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta, Bandung.
- Puspitawati, Ni Made Dwi, dan I Gede Riana. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kualitas Layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol. 8 (1), 68-80.
- Riyanto, Slamet dan Aglis Andhita Hatmawan.2020. *Metode Riset Penelitian Kuantitatif*. Budi Utama, Yogyakarta.
- Santoso, Singgih. 2016. *Statistik Parametrik Edisi Revisi*. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sarwono, Jonathan. .2013. *Model-Model Linier dan Nonlinier Dalam IBM SPSS 21*. Elex Media Komputindo, Jakarta.

- Shaleh, Mahadin. 2018. *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Aksara Timur, Makasar.
- Siregar, Sofyan. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*. Kencana Media, Jakarta.
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Alfabeta, Bandung.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Udayana, Komang Joni. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Sekar Nusa Baruna Cabang Singaraja Tahun 2015. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Universitas Pendidikan Ganesha*. Vol. 5 (1), 1-10.
- Yuniastuti, Rina Milyati. 2011. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada CV. Organik Argo System Di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol. 1 (2), 199-210.

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

A. Pengantar

Dalam rangka penyusunan Skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Kalbar”, saya mohon dengan segala kerendahan hati kepada Bapak/Ibu/Sdr(i) untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner penelitian saya sesuai dengan pengalaman yang Bapak/Ibu/Sdr(i) rasakan.

Penyusunan skripsi ini digunakan untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak. Atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr(i), saya ucapkan banyak terima kasih.

B. Identitas Peneliti

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

C. Identitas Responden

Nama :
 Jenis Kelamin :
 Usia :
 Pendidikan :
 Bagian :
 Golongan/Ruang :
 Masa Kerja :
 Penghasilan/Bulan:
 Status Perkawinan:
 Jumlah Tanggungan:
 No.HP :

D. Petunjuk Pengisian Kuesioner

- Berilah tanda centang (√) pada pilihan jawaban yang dianggap benar dan sesuai
- Pilihan jawaban adalah sebagai berikut :
 SS : Sangat Setuju

- S : Setuju
 KS : Kurang Setuju
 TS : Tidak Setuju
 STS : Sangat Tidak Setuju

E. Pernyataan Kuesioner

| Kepuasan (X) | | | | | | |
|--------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|---|----|----|-----|
| Gaji | | | | | | |
| No | Pernyataan | Pilihan Jawaban | | | | |
| | | SS | S | KS | TS | STS |
| 1 | Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan kepada saya, sehingga saya merasa puas | | | | | |
| 2 | Gaji yang saya terima sudah dapat memenuhi kebutuhan hidup saya dan keluarga, sehingga saya merasa puas | | | | | |
| Promosi | | | | | | |
| 3 | Pimpinan memberikan saya kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan | | | | | |
| 4 | Saya mempunyai kesempatan yang sama dengan pegawai lain untuk dipromosikan | | | | | |
| Supervisi | | | | | | |
| 5 | Pimpinan saya memberikan perhatian terhadap pekerjaan saya | | | | | |
| 6 | Pimpinan selalu membantu jika saya mengalami kesulitan dalam pekerjaan | | | | | |
| Tunjangan Tambahan | | | | | | |
| 7 | Saya merasa puas dengan tunjangan tambahan yang diberikan di instansi ini | | | | | |
| 8 | Tunjangan tambahan yang saya terima telah sesuai dengan pekerjaan yang saya selesaikan, sehingga saya merasa puas | | | | | |
| Penghargaan | | | | | | |
| 9 | Saya merasa puas karena pimpinan dan rekan kerja selalu menghargai hasil kerja saya | | | | | |

| | | | | | | |
|-------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 10 | Pimpinan selalu memuji jika saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sehingga saya merasa puas | | | | | |
| Prosedur dan Peraturan Kerja | | | | | | |
| 11 | Saya dapat melaksanakan prosedur kerja yang berlaku di instansi ini, sehingga saya merasa puas | | | | | |
| 12 | Saya merasa tidak keberatan dengan peraturan kerja yang ditetapkan di instansi ini | | | | | |
| Rekan Kerja | | | | | | |
| 13 | Rekan kerja saya sangat menyenangkan, sehingga saya merasa puas | | | | | |
| 14 | Rekan kerja saya sangat bertanggungjawab terhadap pekerjaannya, sehingga saya merasa puas | | | | | |
| 15 | Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja, sehingga saya merasa puas | | | | | |
| Pekerjaan Itu Sendiri | | | | | | |
| 16 | Pekerjaan saya sangat menarik sehingga saya merasa puas | | | | | |
| 17 | Pekerjaan saya tidak membosankan sehingga saya merasa puas | | | | | |
| 18 | Saya bangga dengan status saya sebagai pegawai di instansi ini | | | | | |
| Komunikasi | | | | | | |
| 19 | Saya selalu dapat berkomunikasi dengan pimpinan apabila mendapatkan kesulitan dalam pekerjaan | | | | | |
| 20 | Saya biasa berdiskusi dengan pimpinan maupun rekan kerja mengenai hal-hal yang terkait dengan pekerjaan | | | | | |
| Komitmen Organisasional (Y) | | | | | | |
| <i>Affective Commitment</i> | | | | | | |
| 1 | Nilai-nilai yang berlaku di instansi ini sangat cocok dengan saya | | | | | |
| 2 | Saya merasa bahagia jika dapat menghabiskan sisa karir saya di instansi ini | | | | | |

| | | | | | | |
|--------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 3 | Saya merasa terikat secara emosional dengan instansi ini | | | | | |
| <i>Continuance Commitment</i> | | | | | | |
| 4 | Saya tidak ingin meninggalkan instansi ini karena penghasilan yang saya dapat cukup baik | | | | | |
| 5 | Saya berusaha untuk tetap berada di instansi ini agar tidak kehilangan sumber penghasilan | | | | | |
| 6 | Akan sangat merugikan bagi saya jika meninggalkan instansi ini | | | | | |
| <i>Normative Commitment</i> | | | | | | |
| 7 | Saya selalu berusaha bekerja dengan baik untuk memajukan instansi ini | | | | | |
| 8 | Saya merasa bertanggungjawab memajukan instansi ini | | | | | |
| 9 | Saya tidak pernah berpikir untuk keluar dari instansi ini | | | | | |

Lampiran 2 Rekapitulasi Jawaban Responden

| Rekapan Data Responden | | | | | | | | | | |
|------------------------|--------------------------|---------------|----------|------------|----------------|----------------|------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| No | Nama | Jenis Kelamin | Usia | Pendidikan | Bagian | Golongan/Ruang | Masa Kerja | Penghasilan/Bulan | Status Perkawinan | Jumlah Tanggungan |
| 1 | Drs. Ali Qausen | Laki-Laki | 53 Tahun | S2 | Kepala Stasiun | IV B | 25 Tahun | Rp1.000.000 | Menikah | 3 |
| 2 | Syarif Zahudan | Laki-Laki | 43 Tahun | SMA | Teknik | II B | 9 Tahun | Rp3.800.000 | Menikah | 2 |
| 3 | Yadi | Laki-Laki | 33 Tahun | SMA | Program | II C | 5 Tahun | Rp2.800.000 | Menikah | 2 |
| 4 | Kayai Muslim | Laki-Laki | 53 Tahun | SMA | Teknik | II D | 4 Tahun | Rp2.500.000 | Menikah | 1 |
| 5 | Atang Surya | Laki-Laki | 49 Tahun | SMA | Keuangan | II C | 8 Tahun | Rp3.200.000 | Menikah | 2 |
| 6 | Dwi A. N | Perempuan | 22 Tahun | S1 | Umum dan SDM | III A | 4 Tahun | Rp2.800.000 | Belum Menikah | 0 |
| 7 | Sutrisno | Laki-Laki | 43 Tahun | SMA | Keuangan | II C | 6 Tahun | Rp2.600.000 | Menikah | 2 |
| 8 | Najwa Fadilah | Perempuan | 23 Tahun | D III | Berita | II C | 4 Tahun | Rp2.500.000 | Belum Menikah | 0 |
| 9 | Samyoto | Laki-Laki | 53 Tahun | SMA | Teknik | II A | 21 Tahun | Rp4.200.000 | Menikah | 2 |
| 10 | Sumarsono | Laki-Laki | 59 Tahun | SMA | Teknik | IV A | 38 Tahun | Rp5.000.000 | Menikah | 3 |
| 11 | Yusifa | Perempuan | 33 Tahun | S1 | Keuangan | IV B | 10 Tahun | Rp4.500.000 | Menikah | 0 |
| 12 | Tommy Kurnia | Laki-Laki | 30 Tahun | SMA | Teknik | II C | 5 Tahun | Rp2.600.000 | Menikah | 1 |
| 13 | Ahmad Fauzi | Laki-Laki | 30 Tahun | SMA | Umum dan SDM | III A | 3 Tahun | Rp2.400.000 | Menikah | 2 |
| 14 | Juliansyah | Laki-Laki | 36 Tahun | SMA | Program | IV A | 16 Tahun | Rp4.800.000 | Menikah | 3 |
| 15 | Febri Fernando | Laki-Laki | 33 Tahun | S1 | Teknik | III A | 2 Tahun | Rp4.000.000 | Menikah | 2 |
| 16 | Sugarto | Laki-Laki | 53 Tahun | S1 | Keuangan | IV A | 15 Tahun | Rp7.200.000 | Menikah | 3 |
| 17 | Iham Santoso | Laki-Laki | 27 Tahun | S1 | Umum dan SDM | III A | 2 Tahun | Rp4.000.000 | Menikah | 1 |
| 18 | Sari Febriyanti | Perempuan | 39 Tahun | S1 | Berita | IV A | 16 Tahun | Rp4.700.000 | Menikah | 2 |
| 19 | Nurmansyah | Laki-Laki | 53 Tahun | SMA | Program | III A | 23 Tahun | Rp5.500.000 | Menikah | 3 |
| 20 | Darmansyah | Laki-Laki | 50 Tahun | SMA | Teknik | II C | 11 Tahun | Rp4.200.000 | Menikah | 2 |
| 21 | Rivan Suesaputra | Laki-Laki | 29 Tahun | SMA | Keuangan | III A | 2 Tahun | Rp3.500.000 | Menikah | 1 |
| 22 | Martinus | Laki-Laki | 46 Tahun | S1 | Teknik | II D | 16 Tahun | Rp5.500.000 | Menikah | 2 |
| 23 | Roni Haryanto | Laki-Laki | 34 Tahun | SMA | Teknik | III B | 13 Tahun | Rp5.000.000 | Menikah | 2 |
| 24 | Mulyono | Laki-Laki | 49 Tahun | SMA | Teknik | II B | 21 Tahun | Rp7.000.000 | Menikah | 2 |
| 25 | Sugeng Widyanto | Laki-Laki | 50 Tahun | S1 | Berita | III D | 28 Tahun | Rp8.000.000 | Menikah | 2 |
| 26 | Rakita Nurisa Isnani | Perempuan | 25 Tahun | S1 | Teknik | III B | 2 Tahun | Rp4.200.000 | Menikah | 0 |
| 27 | Driana Adefadillah Risal | Perempuan | 28 Tahun | S1 | Teknik | III C | 3 Tahun | Rp3.800.000 | Menikah | 0 |
| 28 | Desy Ariani | Perempuan | 34 Tahun | D III | Berita | II B | 3 Tahun | Rp3.200.000 | Menikah | 0 |
| 29 | Zepri Siregar | Laki-Laki | 49 Tahun | S1 | Program | II B | 17 Tahun | Rp3.800.000 | Belum Menikah | 0 |
| 30 | Mita Argianti | Perempuan | 54 Tahun | SMA | Umum dan SDM | III B | 33 Tahun | Rp4.000.000 | Menikah | 0 |
| 31 | Hamdani | Laki-Laki | 33 Tahun | SMA | Teknik | III B | 3 Tahun | Rp3.600.000 | Menikah | 2 |
| 32 | Imam Mahmudi | Laki-Laki | 31 Tahun | S1 | Program | III A | 3 Tahun | Rp3.800.000 | Menikah | 1 |
| 33 | Zakaria, SH | Laki-Laki | 42 Tahun | S1 | Teknik | III B | 14 Tahun | Rp4.200.000 | Menikah | 2 |
| 34 | Syahira Rahmaditha | Perempuan | 25 Tahun | S1 | Teknik | III A | 3 Tahun | Rp3.500.000 | Belum Menikah | 0 |
| 35 | Angela | Perempuan | 25 Tahun | S1 | Program | III B | 4 Tahun | Rp3.500.000 | Menikah | 1 |
| 36 | Thomas | Laki-Laki | 49 Tahun | SMA | Teknik | II B | 26 Tahun | Rp4.500.000 | Menikah | 2 |
| 37 | Veronica | Perempuan | 38 Tahun | S1 | Berita | III A | 8 Tahun | Rp3.800.000 | Menikah | 1 |
| 38 | Yulianto | Laki-Laki | 49 Tahun | S1 | Teknik | III B | 11 Tahun | Rp5.500.000 | Menikah | 2 |
| 39 | Dewanti Kurnia | Perempuan | 32 Tahun | SMA | Umum dan SDM | II A | 6 Tahun | Rp2.900.000 | Menikah | 1 |
| 40 | Asep Suherman | Laki-Laki | 55 Tahun | SMA | Teknik | IV A | 25 Tahun | Rp7.500.000 | Menikah | 3 |
| 41 | Doni Ramli | Laki-Laki | 38 Tahun | D III | Berita | III A | 16 Tahun | Rp4.000.000 | Menikah | 2 |
| 42 | Lestiana Dewi | Perempuan | 39 Tahun | S1 | Teknik | III A | 8 Tahun | Rp3.500.000 | Menikah | 1 |

| Rekapitan Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Total Skor | Rata-Rata |
|-----------------------------------------------------|------|---|---------|---|-----------|---|--------------------|---|-------------|----|------------------------------|----|-------------|----|----|-----------------------|----|----|------------|----|------------|-----------|
| No Responden | Gaji | | Promosi | | Supervisi | | Tunjangan Tambahan | | Penghargaan | | Porsedir dan Peraturan Kerja | | Rekan Kerja | | | Pekerjaan Itu Sendiri | | | Komunikasi | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | | |
| 1 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 74 | 3.7 |
| 2 | 4 | 2 | 5 | 3 | 5 | 3 | 2 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 71 | 3.55 |
| 3 | 5 | 4 | 2 | 2 | 5 | 3 | 5 | 4 | 2 | 5 | 3 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 76 | 3.8 |
| 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 2 | 5 | 4 | 2 | 2 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 78 | 3.9 |
| 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 75 | 3.75 |
| 6 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 77 | 3.85 |
| 7 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 87 | 4.35 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 | 85 | 4.25 |
| 9 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 90 | 4.5 |
| 10 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 85 | 4.25 |
| 11 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 5 | 5 | 2 | 4 | 80 | 4 |
| 12 | 4 | 3 | 5 | 5 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 76 | 3.8 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 2 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 83 | 4.15 |
| 14 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 80 | 4 |
| 15 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 84 | 4.2 |
| 16 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 3 | 5 | 4 | 79 | 3.95 | |
| 17 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 82 | 4.1 |
| 18 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 5 | 82 | 4.1 |
| 19 | 2 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 71 | 3.55 |
| 20 | 5 | 5 | 3 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 84 | 4.2 |
| 21 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 81 | 4.05 |
| 22 | 5 | 4 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 82 | 4.1 |
| 23 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 77 | 3.85 |
| 24 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 80 | 4 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 88 | 4.4 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 91 | 4.55 |
| 27 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 90 | 4.5 |
| 28 | 4 | 3 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 83 | 4.15 |
| 29 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 90 | 4.5 |
| 30 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 84 | 4.2 |
| 31 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 82 | 4.1 |
| 32 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 82 | 4.1 |
| 33 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 87 | 4.35 |
| 34 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 3 | 80 | 4 |
| 35 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 2 | 66 | 3.3 |
| 36 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 2 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 3 | 2 | 5 | 79 | 3.95 |
| 37 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 3 | 76 | 3.8 |
| 38 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 79 | 3.95 |
| 39 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 81 | 4.05 |
| 40 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 81 | 4.05 |
| 41 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 82 | 4.1 |
| 42 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 80 | 4 |

| Rekapan Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasional | | | | | | | | | | | |
|------------------------------------------------------------|----------------------|----|----|------------------------|----|----|----------------------|----|----|------------|-----------|
| No Responden | Affective Commitment | | | Continuance Commitment | | | Normative Commitment | | | Total Skor | Rata-Rata |
| | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | | |
| 1 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 38 | 4.22 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 2 | 39 | 4.33 |
| 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 3 | 5 | 3 | 36 | 4.00 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 38 | 4.22 |
| 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 38 | 4.22 |
| 6 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 36 | 4.00 |
| 7 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 40 | 4.44 |
| 8 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 40 | 4.44 |
| 9 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 36 | 4.00 |
| 10 | 5 | 2 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 30 | 3.33 |
| 11 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 39 | 4.33 |
| 12 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 5 | 3 | 2 | 31 | 3.44 |
| 13 | 2 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 34 | 3.78 |
| 14 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 35 | 3.89 |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 5 | 3 | 35 | 3.89 |
| 16 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 39 | 4.33 |
| 17 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 28 | 3.11 |
| 18 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 37 | 4.11 |
| 19 | 5 | 2 | 2 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 35 | 3.89 |
| 20 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 39 | 4.33 |
| 21 | 2 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 35 | 3.89 |
| 22 | 4 | 4 | 2 | 2 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 31 | 3.44 |
| 23 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 38 | 4.22 |
| 24 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 33 | 3.67 |
| 25 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 38 | 4.22 |
| 26 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 39 | 4.33 |
| 27 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 41 | 4.56 |
| 28 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 38 | 4.22 |
| 29 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 40 | 4.44 |
| 30 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 36 | 4.00 |
| 31 | 3 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 37 | 4.11 |
| 32 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 36 | 4.00 |
| 33 | 5 | 3 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 2 | 36 | 4.00 |
| 34 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 40 | 4.44 |
| 35 | 3 | 5 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 28 | 3.11 |
| 36 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 38 | 4.22 |
| 37 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 31 | 3.44 |
| 38 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 38 | 4.22 |
| 39 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 38 | 4.22 |
| 40 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 38 | 4.22 |
| 41 | 4 | 3 | 3 | 2 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 34 | 3.78 |
| 42 | 2 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 35 | 3.89 |

Lampiran 4

UJI RELIABILITAS**VARIABEL KEPUASAN KERJA****Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---------------------|------------|
| .669 | 20 |

VARIABEL KOMITMEN ORGANISASIONAL**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---------------------|------------|
| .756 | 9 |

Lampiran 5

UJI NORMALITAS**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 42 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.04526233 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .347 |
| | Positive | .241 |
| | Negative | -.118 |
| Test Statistic | | .227 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .076 ^c |

Lampiran 6

HASIL REGRESI SEDERHANA

| Coefficients^a | | | | | | |
|---------------------------------|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 3.422 | 1.608 | | 1.543 | .104 |
| | Total Skor Kepuasan Kerja | .023 | .031 | .066 | .432 | .301 |

a. Dependent Variable: Total Skor Komitmen Organisasional

Lampiran 7

KORELASI SEDERHANA**Model Summary^b**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .068 ^a | .045 | .014 | 2.055 |

a. Predictors: (Constant), Total Skor Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Total Skor Komitmen Organisasional

Lampiran 8

KOEFISIEN DETERMINASI**Model Summary^b**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .068 ^a | .045 | .014 | 2.055 |

a. Predictors: (Constant), Total Skor Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Total Skor Komitmen Organisasional

Lampiran 9

UJI KELAYAKAN MODEL**ANOVA^a**

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 Regression | 44.224 | 1 | 44.224 | 4.526 | .040 ^b |
| Residual | 390.848 | 40 | 9.771 | | |
| Total | 435.071 | 41 | | | |

a. Dependent Variable: Total Skor Komitmen Organisasional

b. Predictors: (Constant), Total Skor Kepuasan Kerja