

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL  
PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS KEPENDUDUKAN DAN  
PENCATATAN SIPIL KOTA PONTIANAK**

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**LEGIYONO SUHENDRA  
NIM: 171310413**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK  
2023**

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL  
PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS KEPENDUDUKAN DAN  
PENCATATAN SIPIL KOTA PONTIANAK**

**Tanggung Jawab Yuridis Kepada :**

**LEGIYONO SUHENDRA**  
NIM. 171310413

**Program Studi Manajemen**


**Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus Dalam Ujian  
Skripsi/Komprehensif  
Pada Tanggal : 21 Februari 2023**

**Majelis Penguji :**

**Pembimbing Utama**

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


**Penguji Utama**

  
**Samsuddin, SE, M.Si**  
NIDN. N13117701

**Pembimbing Pembantu**

  
**Sumiyati, SE, MM**  
NIDN. 1125117801

**Penguji Pembantu**

  
**Rvani Yulian, S.Pd, M.Pd**  
NIDN. 1107078401

**Pontianak, 21 Februari 2023**

**Disahkan Oleh :**

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

  
**Dedi Harvanto, SE, MM**  
NIDN. 1113117702

### PERNYATAAN

Dengan ini saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Legiyono Suhendra

NIM : 171310413

Menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di satu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Pontianak, September 2023

Yang Membuat Pernyataan

LEGIYONO SUHENDRA  
NIM: 171310413

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta karunia-Nya, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi yang berjudul: Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat guna memperoleh gelar kesarjanaan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.

Selama penyusunan skripsi ini, penulis banyak 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 Irwan, S.T., M.Eng. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak.
2. Bapak Dedi Hariyanto, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
3. Ibu Heni Safitri, S.E., M.M. selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
4. Bapak Dr. H. Helman Fachri, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing utama yang telah memberikan bimbingan dan petunjuk dalam penulisan skripsi ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi.

5. Ibu Sumiyati, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing kedua yang telah memberikan bimbingan dan petunjuk dalam penulisan skripsi ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi.
6. Dosen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
7. Ibu Erma Suryani, S.Sos, M.SiOKK selaku Kepala Dinas yang telah memberikan izin dan informasi kepada penulis untuk meneliti di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak.
8. Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak yang telah membantu penulis selama proses penelitian.
9. Kedua orang tua, keluarga, saudara-saudara yang telah memberikan do'a, perhatian dan semangat selama ini sehingga penulis dapat menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
10. Sahabat-sahabat terbaik penulis dan rekan-rekan mahasiswa khususnya mahasiswa Program Studi Manajemen yang tidak bisa disebutkan satu per satu, terima kasih atas dukungannya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dan tentunya masih banyak diperlukan perbaikan. Untuk kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini.

Pontianak, September 2022

LEGIYONO SUHENDRA  
NIM: 171310413

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasional pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak. Populasi dalam penelitian adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak yang berjumlah 54 orang. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji kelayakan model

Berdasarkan hasil regresi linier sederhana diperoleh persamaan  $Y = 2,629 + 0,728X$ . Hasil koefisien korelasi sederhana menunjukkan nilai R sebesar 0,415 artinya hubungan antara motivasi dan komitmen organisasional termasuk ke dalam kategori cukup. Hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh adalah sebesar 0,172, artinya komitmen organisasional dipengaruhi oleh motivasi sebesar 17,2% sedangkan sisanya yaitu sebesar 82,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji kelayakan model menunjukkan bahwa model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak yang dipengaruhi oleh motivasi.

Kata Kunci: Motivasi, Komitmen Organisasional, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
ABSTRAK.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	viii
<b>BAB I     PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang.....	1
B. Permasalahan.....	12
C. Pembatasan Masalah.....	12
D. Tujuan Penelitian.....	13
E. Manfaat Penelitian.....	13
F. Kerangka Pemikiran.....	13
G. Metode Penelitian.....	17
1. Jenis Penelitian.....	17
2. Teknik Pengumpulan Data.....	18
3. Populasi Dan Sampel.....	19
4. Variabel Penelitian.....	19
5. Skala Pengukuran.....	20
6. Teknik Analisis Data.....	21
<b>BAB II    LANDASAN TEORI</b>	
A. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	26
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	26
B. Motivasi.....	27
1. Pengertian Motivasi.....	27
2. Jenis-Jenis Motivasi.....	28
3. Metode Motivasi .....	28
4. Tujuan Motivasi.....	29
C. Komitmen Organisasional.....	29
1. Pengertian Komitmen Organisasional.....	29

2. Dimensi Komitmen Organisasional.....	30
3. Prinsip dan Bentuk Komitmen Organisasional.....	30
4. Dampak Komitmen Organisasional.....	31
5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional.....	31
<b>BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN</b>	
A. Sejarah Singkat Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak.....	33
B. Visi dan Misi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak.....	35
C. Tugas Pokok dan Fungsi.....	35
D. Struktur Organisasi.....	36
E. Aspek Sumber Daya Manusia.....	60
<b>BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Karakteristik Responden.....	61
B. Analisis Data.....	66
1. Uji Instrumen.....	66
2. Uji Normalitas.....	68
3. Analisis Regresi Linier Sederhana.....	69
4. Koefisien Korelasi Sederhana.....	70
5. Koefisien Determinasi.....	71
6. Uji Kelayakan Model (Uji F).....	71
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan.....	73
B. Saran.....	74
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>75</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Pegawai Menurut Bagian Tahun 2022.....	4
Tabel 1.2	Tingkat Absensi Pegawai Tahun 2019-2021.....	5
Tabel 1.3	Jumlah Terlambat Masuk dan Pulang Awal Tahun 2019-2021.....	6
Tabel 1.4	Jumlah Pelanggaran Disiplin Berdasarkan Jenis Tahun 2019-2021.....	7
Tabel 1.5	Jumlah Sanksi Berdasarkan Jenis Tahun 2019-2021.....	8
Tabel 1.6	Nilai Rata-Rata Prestasi Kerja Pegawai Tahun 2019-2021.....	10
Tabel 1.7	Skala Pengukuran dan Bobot Penilaian.....	21
Tabel 1.8	Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan.....	24
Tabel 3.1	Nama dan Masa Jabatan Kepala Dinas.....	34
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin.....	61
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Menurut Usia.....	61
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir .....	62
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Menurut Bagian.....	63
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Menurut Golongan/Ruang.....	63
Tabel 4.6	Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja.....	64
Tabel 4.7	Karakteristik Responden Menurut Penghasilan per Bulan .....	65
Tabel 4.8	Karakteristik Responden Menurut Status Perkawinan.....	65
Tabel 4.9	Karakteristik Responden Menurut Jumlah Tanggungan.....	66
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Motivasi (X).....	66
Tabel 4.11	Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional (Y).....	67
Tabel 4.12	Hasil Uji Reliabilitas.....	68
Tabel 4.13	Hasil Uji Normalitas.....	69
Tabel 4.14	Hasil Regresi Linier Sederhana.....	70
Tabel 4.15	Hasil Koefisien Korelasi Sederhana dan Koefisien Determinasi.....	71
Tabel 4.16	Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F).....	72

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran.....	16
Gambar 3.1 Struktur Organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak.....	37

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian.....	78
Lampiran 2	Rekapitulasi Jawaban Responden.....	82
Lampiran 3	Hasil Uji Validitas Variabel.....	85
Lampiran 4	Hasil Uji Reliabilitas.....	87
Lampiran 5	Hasil Uji Normalitas.....	88
Lampiran 6	Hasil Analisis Regresi Sederhana.....	89
Lampiran 7	Hasil Koefisien Korelasi Sederhana.....	90
Lampiran 8	Hasil Koefisien Determinasi.....	91
Lampiran 9	Hasil Uji Kelayakan Model.....	92

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DISDUKCAPIL) Kota Pontianak terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 1996 tentang Penyelenggaraan Pendaftaran Penduduk Dalam Kerangka Sistem Informasi Manajemen Kependudukan Dalam Daerah Tingkat II Pontianak, sebelum Tahun 1996 Lembaga Pengelola Data Kependudukan ada pada tingkat kecamatan, sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Pemerintahan Daerah.

Pada awalnya, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak hanya mengatur urusan catatan sipil. Dengan diberlakukannya Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2001 tentang Pembentukan Dinas-Dinas Daerah, Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) ini diberi tanggung jawab untuk mengatur urusan kependudukan sehingga nomenklatur SKPD menjadi Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Pontianak.

Kemudian pada Tahun 2004, Pemerintah Kota Pontianak mengeluarkan Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2004 tentang Perubahan Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2001 tentang Pembentukan Dinas–Dinas Daerah. Dalam Perda ini nomenklatur SKPD tidak ada perubahan. Pada tahun yang sama, keluar Peraturan Daerah Nomor 16 Tahun 2004 tentang Pembentukan Dinas–Dinas, yang mengamanatkan Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Kota Pontianak bergabung dengan Dinas Kependudukan dan Catatan

Sipil Kota Pontianak sehingga nomenklatur SKPD berubah menjadi Dinas Kependudukan, Keluarga Berencana dan Catatan Sipil Kota Pontianak.

Keluarnya Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2017 tentang pelaksanaan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2016 tentang Administrasi Kependudukan khususnya Bab II tentang Kelembagaan Pasal 27 menjelaskan untuk urusan Administrasi Kependudukan di kabupaten/kota dibentuk Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil.

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah Kota Pontianak, yang kemudian diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 2009 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah Kota Pontianak, Bidang Keluarga Berencana keluar dari SKPD ini dan menjadi SKPD baru yakni Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana (BP2KB), sehingga nomenklatur menjadi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak merumuskan kebijakan teknis, penyelenggaraan pelayanan umum, pengendalian dan pembinaan teknis. Sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dan Peraturan Walikota Pontianak Nomor 67 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Struktur Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi, Uraian Tugas dan Tata Kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak, maka Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak mempunyai tugas pokok: membantu Walikota

melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan di bidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak menyelenggarakan fungsi:

1. Perumusan kebijakan di bidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil;
2. Pelaksanaan kebijakan di bidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil;
3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil;
4. Pelaksanaan administrasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil; dan
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota Pontianak yang berkaitan dengan tugas dan fungsi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil.

Adapun jenis pelayanan yang termasuk dalam fungsi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak antara lain sebagai berikut:

1. Penyiapan bahan penyusunan peraturan pendaftaran penduduk, pencatatan sipil dalam hal sistem prosedur dan mekanisme pelayanan;
2. Penyerapan dan pelaksanaan Administrasi Kependudukan yang meliputi: pencatatan, pendaftaran dan penerbitan Kartu Kelurga (KK), Kartu Tanda Penduduk (KTP) dan Mutasi Penduduk;
3. Pembinaan dan penyelenggaraan administrasi pencatatan sipil yang meliputi: perkawinan dan perceraian serta pendaftaran dan penerbitan Akta

Kelahiran, Akta Kematian, Akta Perkawinan, Akta Perceraian, Akta Pengangkatan dan Pengesahan Anak;

4. Pembinaan dan koordinasi pengolahan dan penyimpanan data penduduk, pencatatan kelahiran, kematian, perkawinan dan perceraian;
5. Penyiapan penyusunan program pendataan dan penyuluhan kependudukan;
6. Penyiapan penyusunan program dan kebijakan serta pengendalian operasional di bidang kependudukan dan pencatatan sipil.

Berikut ini ditampilkan jumlah pegawai menurut bagian di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak Tahun 2022 yang dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut:

**Tabel 1.1**  
**Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak**  
**Jumlah Pegawai Menurut Bagian**  
**Tahun 2022**

No.	Bagian	Jumlah Pegawai	
		PNS	Non PNS
1	Kepala Dinas	1	-
2	Sekretariat	13	15
3	Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk	10	4
4	Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil	22	5
5	Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan dan Pemanfaatan Data	8	-
Total		54	24

Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak, 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa jumlah PNS sebanyak 54 orang dan jumlah pegawai non PNS sebanyak 24 orang. PNS paling banyak berada di Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil yaitu sebanyak 40,74% dan pegawai non PNS paling banyak berada di bagian Sekretariat yaitu sebanyak 62,5%.

Adapun tingkat absensi Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak dari Tahun 2019 sampai dengan 2021 dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut:

**Tabel 1.2**  
**Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak**  
**Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil**  
**Tahun 2019–2021**

Tahun	Hari Kerja (HK)	Jumlah Pegawai (JP)	HK X JP	Absensi			Jumlah Absen	Tingkat Absensi (%)
				Sakit	Izin	Alpa		
2019	244	54	13.176	95	47	3	145	1,10
2020	235	54	12.690	105	51	-	156	1,23
2021	253	54	13.662	211	46	3	260	1,90

Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak, 2022

Tingkat absensi pegawai ditentukan dengan menggunakan rumus berikut:

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

Sumber: Hasibuan (2014:51)

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa tingkat absensi Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak Tahun 2020 mengalami kenaikan sebesar 11,82% dan pada Tahun 2021 juga mengalami kenaikan sebesar 54,47% dari tahun sebelumnya. Sistem presensi yang digunakan pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak yaitu dengan sistem *fingerprint* sehingga kehadiran karyawan akan tercatat otomatis pada sistem komputerisasi kantor.

Menurut Hamali (2016:132): “Keinginan keluar karyawan dari perusahaan dan ketidakhadiran karyawan (absensi) disebabkan oleh tingkat motivasi yang rendah”. Tingkat absensi yang meningkat, sebagaimana dapat dilihat pada Tabel



1.2 mengindikasikan bahwa motivasi Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak adalah rendah.

Meningkatnya tingkat absensi juga mengindikasikan bahwa komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak adalah rendah. Menurut Newstrom (2011) dalam Wibowo (2016:435): “Pekerja yang memiliki komitmen organisasional biasanya akan mempunyai catatan kehadiran baik, menunjukkan keinginan kesetiaan pada kebijakan perusahaan, dan mempunyai *turnover rate* lebih rendah”.

Berikut ini ditampilkan jumlah terlambat masuk dan pulang awal pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak dari Tahun 2019 sampai dengan 2021 yang dapat dilihat pada Tabel 1.3 berikut:

**Tabel 1.3**  
**Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak**  
**Jumlah Terlambat Masuk dan Pulang Awal**  
**Tahun 2019–2021**

Tahun	Terlambat Masuk	Pulang Awal
2019	84.552 Menit	99.883 Menit
2020	129.387 Menit	264.390 Menit
2021	142.336 Menit	231.623 Menit

Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak, 2022

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat diketahui bahwa jumlah terlambat masuk pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak pada Tahun 2020 mengalami kenaikan sebesar 53,03% dan pada Tahun 2021 mengalami kenaikan sebesar 10,01%. Untuk pulang awal pada Tahun 2020 mengalami kenaikan sebesar 164,70% dan pada Tahun 2021 mengalami penurunan sebesar 12,39%.

Peraturan absensi Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak mengacu kepada Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil yang menyebutkan bahwa:

1. Sakit: Merupakan izin sakit dengan melampirkan surat keterangan dokter.
2. Izin: Izin merupakan absensi dengan pemberitahuan bahwa pegawai yang bersangkutan tidak bisa masuk.
3. Alpa: Tanpa keterangan (alpa) yang berarti tidak masuk dan tanpa keterangan yang jelas.

Berikut ini ditampilkan jumlah pelanggaran disiplin berdasarkan jenis pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak dari Tahun 2019 sampai dengan 2021 yang dapat dilihat pada Tabel 1.4 berikut:

**Tabel 1.4**  
**Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak**  
**Jumlah Pelanggaran Disiplin Berdasarkan Jenis**  
**Tahun 2019-2021**

Jenis Pelanggaran	Tahun		
	2019	2020	2021
Pelanggaran Disiplin Ringan:			
a. Keluar jam kantor tanpa izin dan tidak masuk tanpa keterangan tiga kali berturut turut.	11	18	8
b. Tertangkap Satpol PP di luar kantor saat jam kerja.	4	3	1
c. Tidak menyelesaikan tugas sebagai Pegawai Negeri Sipil.	6	5	7
Jumlah	21	26	16
Naik/Turun (%)	-	23,81%	(38,46%)

Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak, 2022

Berdasarkan Tabel 1.4 diketahui bahwa pada Tahun 2020 jumlah pelanggaran mengalami kenaikan sebesar 23,81% dari tahun sebelumnya, dan pada Tahun 2021 jumlah pelanggaran mengalami penurunan sebesar 38,46% dari tahun sebelumnya. Pelanggaran yang dilakukan pegawai hanya berupa pelanggaran disiplin ringan. Para pegawai yang ada di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak akan diberikan Surat Peringatan I apabila tidak menyelesaikan tugas menyalurkan urusan pemerintahan bidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil dan tidak masuk tanpa keterangan lebih dari 2 (dua) hari berturut-turut.

Pegawai Negeri Sipil yang tidak menaati peraturan akan diberi sanksi berupa sanksi disiplin ringan, sanksi disiplin sedang, dan sanksi disiplin berat. Pada Tabel 1.5 dapat dilihat jumlah sanksi bagi Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak berdasarkan jenisnya sebagai berikut:

**Tabel 1.5**  
**Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak**  
**Jumlah Sanksi Berdasarkan Jenis**  
**Tahun 2019-2021**

No.	Jenis Sanksi	Tahun		
		2019	2020	2021
1	Sanksi Ringan, Terdiri Atas;			
	a. Teguran Lisan	14	21	12
	b. Teguran Tertulis	7	5	4
2	Sanksi Sedang, Terdiri Atas;			
	a. Penundaan Kenaikan Gaji	-	-	-
	b. Penundaan Promosi Jabatan	-	-	-

**Tabel 1.5**  
**(Lanjutan)**

No.	Jenis Sanksi	Tahun		
		2019	2020	2021
3	Sanksi Berat, Terdiri Atas;			
	a. Penurunan Pangkat	-	-	-
	b. Pemberhentian	-	-	-
	Jumlah	21	26	16

Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak, 2022

Dari Tabel 1.5 dapat diketahui bahwa jumlah sanksi yang diberikan Tahun 2020 mengalami kenaikan sebesar 23,81%, dan pada Tahun 2021 mengalami penurunan sebesar 38,46%. Sanksi yang diberikan kepada pegawai, hanya berupa sanksi untuk pelanggaran disiplin ringan, sedangkan sanksi pelanggaran disiplin sedang dan berat tidak ada.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Liana dan Irawati (2014) diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 1.4 jumlah pelanggaran disiplin yang menurun pada Tahun 2021 mengindikasikan bahwa Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak memiliki disiplin kerja yang tinggi sehingga berpengaruh terhadap komitmen organisasional pegawai.

Adapun nilai rata-rata prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak dari Tahun 2019 sampai dengan 2021 dapat dilihat pada Tabel 1.6 berikut:

**Tabel 1.6**  
**Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak**  
**Nilai Rata-Rata Prestasi Kerja Pegawai**  
**Tahun 2019–2021**

Tahun	Jumlah Pegawai	Rata-Rata Prestasi Kerja	Sebutan
2019	54	85,55	Cukup
2020	54	87,78	Cukup
2021	54	87,96	Cukup

Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak, 2022

Berdasarkan Tabel 1.6 di atas dapat dilihat bahwa nilai rata-rata prestasi kerja pegawai pada Tahun 2020 mengalami kenaikan sebesar 2,61% dan pada Tahun 2021 mengalami kenaikan sebesar 0,21%.

Penilaian kerja Pegawai Negeri Sipil dinyatakan dengan angka dan sebutan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil yaitu:

1. Sangat Baik, apabila PNS memiliki: 1) nilai dengan angka 110 (seratus sepuluh) – 120 (seratus dua puluh); dan 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) – angka 120 (seratus dua puluh);
3. Cukup, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 70 (tujuh puluh) < angka 90 (sembilan puluh);
4. Kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 50 (lima puluh) – angka 70 (tujuh puluh); dan
5. Sangat Kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka < 50 (lima puluh).

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

Menurut Edison, dkk (2018:221): “Komitmen dapat diartikan sebagai dorongan emosional diri dalam arti positif. Di mana pegawai/karyawan yang ingin kariernya maju berkomitmen untuk mengejar keunggulan dan meraih prestasi”. Menurut Khan, et al. (2010) dalam Busro (2020:75): “Komitmen organisasi berhubungan sangat erat dengan kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi komitmen organisasi seseorang akan mampu meningkatkan kinerja karyawan, dan sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi, semakin rendah pula kinerja karyawan tersebut”.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Subbagian Umum dan Kepegawaian yaitu Bapak Prostadius Lodin, A.Md diketahui masih banyak pegawai yang keluar di jam kerja, lalai dalam mengerjakan tugas dan menunda pekerjaannya. Untuk meningkatkan motivasi pegawai, Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak sudah berusaha memberikan kebutuhan operasional yang memadai, seperti standardisasi ruang kantor dan fasilitas yang lengkap untuk memenuhi kebutuhan kerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Amrulloh, dkk, 2019; Wahyudi, dkk, 2019), kepuasan

kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional (Riza, dkk, 2019), etos kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional (Mardianti, dkk, 2020), kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional (Yanti dan Fachri, 2020).

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak”.

## **B. Permasalahan**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah: “Apakah motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak?”.

## **C. Pembatasan Masalah**

Pembatasan masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi dibatasi pada:
  - a. Kebutuhan fisiologis
  - b. Kebutuhan rasa aman
  - c. Kebutuhan untuk disukai
  - d. Kebutuhan harga diri
  - e. Kebutuhan pengembangan diri

2. Variabel Komitmen Organisasional dibatasi pada:

- a. Faktor logis
- b. Faktor lingkungan
- c. Faktor harapan
- d. Faktor ikatan emosional

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

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak.

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

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah pengalaman, wawasan, pengetahuan dan memberikan pemahaman mengenai motivasi dan komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak.

2. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk meningkatkan motivasi dan komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu para peneliti yang tertarik akan masalah yang sama pada masa yang akan datang.



## F. Kerangka Pemikiran

Motivasi merupakan hal yang mendorong, mendukung perilaku seseorang untuk melakukan suatu tindakan karena adanya kemauan dan kesediaan bekerja. Menurut Robbins (2008) dalam Busro (2020:50): “Motivasi merupakan kemauan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu”.

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

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

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

Menurut Luthans (2005) dalam Edison, dkk (2018:221): “Komitmen adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi mereka dan proses yang berkelanjutan di mana peserta organisasi mengekspresikan

kepedulian mereka terhadap organisasi, kesuksesan dan kesejahteraan”.

Menurut Edison, dkk (2018:221):

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen meliputi:

1. Faktor logis  
Pegawai/karyawan akan bertahan dalam organisasi karena melihat adanya pertimbangan logis, misalnya memiliki jabatan strategis dan berpenghasilan cukup atau karena faktor kesulitan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik.
2. Faktor lingkungan  
Pegawai/karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi karena lingkungan yang menyenangkan, merasa dihargai, memiliki peluang untuk berinovasi, dan dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi.
3. Faktor harapan  
Pegawai/karyawan memiliki kesempatan yang luas untuk berkarir dan kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi, melalui sistem yang terbuka dan transparan.
4. Faktor ikatan emosional  
Pegawai/karyawan merasa ada ikatan emosional yang tinggi. Misalnya merasakan suasana kekeluargaan dalam organisasi, atau organisasi telah memberikan jasa yang luar biasa atas kehidupannya, atau dapat juga karena memiliki hubungan kerabat/keluarga.

Adapun penelitian terdahulu tentang pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasional di antaranya:

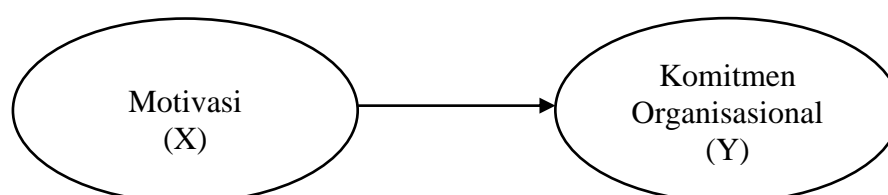
1. Hasil penelitian Purnama, dkk (2016) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bank BRI Cabang Kawi Malang), menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan komitmen organisasional memediasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Putri, dkk (2015) yang berjudul Pengaruh

Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Pegawai, menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kemampuan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasional, kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Diana, dkk (2019) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Aparatur Sipil Negara pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat, menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel komitmen organisasional, variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel komitmen organisasional, variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel komitmen organisasional.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.1 berikut:

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



## **G. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif/hubungan. Menurut Siregar (2018:15): “Penelitian asosiatif/hubungan merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini, maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala dalam penelitian”.

Dalam penelitian ini penulis akan menganalisis motivasi dan pengaruhnya terhadap komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak.

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

Menurut Sugiyono (2012:224): “Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data”. Data dalam penelitian terdiri dari data primer dan data sekunder.

#### **a. Data Primer**

Menurut Siregar (2018:37): “Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan”. Data primer dikumpulkan dengan cara:

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

Sugiyono (2012:137) menjelaskan bahwa: “Wawancara

digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti 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 responden sedikit/kecil”. Dalam penelitian ini wawancara dilakukan dengan Subbagian Umum dan Kepegawaian Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak yaitu Bapak Prostadius Lodin, A.Md.

## 2) Kuesioner/Angket

Penelitian ini menggunakan teknik kuesioner atau angket untuk mengumpulkan data. Menurut Sugiyono (2012:142): “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Kuesioner ini diberikan kepada seluruh Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak.

### b. Data Sekunder

Menurut Siregar (2018:37): “Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya”. Data sekunder dalam penelitian ini berupa: jumlah pegawai menurut bagian, absensi pegawai, jumlah terlambat masuk kerja dan pulang awal, jumlah pelanggaran disiplin, jumlah sanksi berdasarkan jenis, dan nilai prestasi kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak.

### **3. Populasi dan Sampel**

#### **a. Populasi**

Menurut Sugiyono (2012:80): “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Adapun yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak Tahun 2022 yang berjumlah 54 orang.

#### **b. Sampel**

Sugiyono (2012:81) menyatakan bahwa: “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sampel dianggap sebagai perwakilan dari populasi yang hasilnya mewakili keseluruhan gejala yang diamati.

Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Sugiyono (2012:85) menyebutkan: “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak Tahun 2022, yang berjumlah 54 orang.

### **4. Variabel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2012:38): “Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi

tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat.

a. Variabel Bebas

Menurut Sugiyono (2012:39): “Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi (X).

b. Variabel Terikat

Menurut Sugiyono (2012:39): “Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah komitmen organisasional (Y).

## 5. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert.

Menurut Sugiyono (2012:93):

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Model angket disini berupa daftar ceklis ( $\surd$ ) yang terdiri dari 5 alternatif jawaban, sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.7**  
**Skala Pengukuran dan Bobot Penilaian**

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

## 6. Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### a. Uji Instrumen

Menurut Siregar (2018:75): “Instrumen penelitian adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, mengolah, dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama”. Uji instrumen dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas.

#### 1) Uji Validitas

Menurut Siregar (2018:75): “Validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur”. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *Product Moment Pearson*.

Menurut Siregar (2018:77):

Suatu instrumen penelitian dikatakan valid, bila:

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



c) Nilai  $\text{sig} \leq \alpha$ .

## 2) Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2018:87): “Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama pula”. Uji reliabilitas instrumen pada penelitian ini dilakukan dengan teknik *Alpha Cronbach*. Menurut Siregar (2018:90): “Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas ( $r_{11}$ )  $> 0,6$ ”.

## b. Uji Normalitas

Salah satu persyaratan yang harus dipenuhi dalam penggunaan analisis parametrik yaitu uji normalitas data. Menurut Siregar (2018:153): “Tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak”. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*.

Pengambilan keputusan menurut Sujarweni (2019:55) adalah:

- 1) Jika  $\text{Sig} > 0,05$ , maka data berdistribusi normal.
- 2) Jika  $\text{Sig} < 0,05$ , maka data berdistribusi tidak normal.

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan *software* SPSS.

## c. Analisis Regresi Linier Sederhana

Penulis menggunakan metode analisis statistik regresi linier

seederhana. Menurut Siregar (2018:379): “Regresi linier sederhana digunakan hanya untuk satu variabel bebas (*independent*) dan satu variabel tak bebas (*dependent*)”. Tujuan dari metode ini ialah untuk memprediksi besaran nilai variabel tak bebas (*dependent*) yang dipengaruhi oleh variabel bebas (*independent*).

Rumus regresi linier sederhana:

$$Y = a + b.X$$

Sumber: Siregar (2018:379)

Keterangan :

Y = Komitmen Organisasional

X = Motivasi

a dan b = Konstanta

#### d. Koefisien Korelasi (R)

Menurut Siregar (2018:338): “Koefisien korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan dan arah hubungan antara dua variabel. Ada beberapa teknik statistik yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan, tergantung dari jenis data yang digunakan”. Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas yaitu Motivasi (X) dan variabel terikat yaitu Komitmen Organisasional (Y) dengan menggunakan bantuan program *software* SPSS.

Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.8**  
**Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan**

No.	Nilai Korelasi (r)	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,199	Sangat lemah
2	0,20 – 0,399	Lemah
3	0,40 – 0,599	Cukup
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Siregar (2018:337)

e. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Siregar (2018:338): “Koefisien determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah atau lebih variabel X (bebas) terhadap variabel Y (terikat)”.

f. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Menurut Gani dan Amalia (2018:159): “Uji F atau *Goodness of Fit Test* adalah pengujian kelayakan model. Model yang layak adalah model yang dapat digunakan untuk mengestimasi populasi. Model regresi dikatakan layak jika nilai F sebuah model memenuhi kriteria yang telah ditetapkan”. Langkah-langkah dalam pengujian ini adalah:

1) Menentukan hipotesis

$H_0$  : Model regresi sederhana tidak dapat digunakan untuk memprediksi komitmen organisasional yang dipengaruhi oleh motivasi.

$H_a$  : Model regresi sederhana dapat digunakan untuk memprediksi komitmen organisasional yang dipengaruhi oleh motivasi.

2) Menentukan kriteria pengujian:

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

b) Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel} (a, k-1, n-k)$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

atau

a) Jika nilai  $sig > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak.

b) Jika nilai  $sig \leq 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima.

## **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 perempuan, berusia antara 31-35 tahun, berpendidikan S1, bekerja pada Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil, memiliki golongan/ruang III/b, memiliki masa kerja 7-11 tahun, berpenghasilan per bulan Rp 3.500.000,00–Rp 4.499.999,00, sudah menikah, dan memiliki tanggungan sebanyak 3 orang.
2. Persamaan regresi linier sederhana yaitu:  $Y = 2,629 + 0,728X$ .
3. Hasil koefisien korelasi sederhana menunjukkan nilai R sebesar 0,415, artinya hubungan antara motivasi dan komitmen organisasional termasuk kedalam kategori cukup.
4. Hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh adalah sebesar 0,172, artinya komitmen organisasional dipengaruhi oleh motivasi sebesar 17,2% sedangkan sisanya yaitu sebesar 82,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
5. Hasil uji kelayakan model menunjukkan nilai F hitung  $10,795 > F$  tabel 4,023, dan nilai sig  $0,002 < 0,005$ . Hasil uji kelayakan model regresi (uji F) menyatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya model regresi sederhana dapat digunakan untuk memprediksi komitmen organisasional yang dipengaruhi oleh motivasi.

## 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 dari variabel motivasi pada dimensi kebutuhan fisiologis dan kebutuhan untuk disukai memiliki nilai paling rendah, sehingga disarankan kepada Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak untuk memperhatikan kesejahteraan pegawai, dan memberikan apresiasi kepada pegawainya perihal prestasi yang mereka raih seperti *reward* berupa hadiah ataupun memuji setiap capaian kecil yang sudah diraih sehingga motivasi kerja pegawai akan lebih meningkat.
2. Berdasarkan hasil kuesioner dari variabel komitmen organisasional pada dimensi faktor harapan memiliki nilai paling rendah, sehingga disarankan kepada Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak untuk mengkomunikasikan tujuan dan strategi yang jelas untuk organisasi, menghargai setiap capaian dari organisasi, dan mendukung setiap kreativitas yang dimiliki karyawan agar komitmen organisasional pegawai meningkat.
3. Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak harus mempertahankan kenyamanan lingkungan kerja pegawai agar para pegawai dapat saling memotivasi satu dengan yang lainnya karena adanya harmonisasi dalam berinteraksi antar para pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amrulloh, Aam, Devi Yasmin, Heni Safitri. 2019. Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandar Udara Supadio Pontianak. *Jurnal Ekonomi Universitas Muhammadiyah Pontianak*. Vol. 6 (1), 1-7.
- Busro, Muhammad. 2020. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group, Jakarta.
- Diana, Devi Yasmin, Sukardi. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Aparatur Sipil Negara pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat. *Jurnal Ekonomi Universitas Muhammadiyah Pontianak*. Vol. 6 (2), 200-209.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Gani, Irawan dan Siti Amalia. 2018. *Alat Analisis Data: Aplikasi Statistik untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS (Center for Academic Publishing Service), Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Liana, Yuyuk, dan Rina Irawati. 2014. Peran Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Air Minum di Malang Raya. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Vol. 3 (1), 17-34.
- Mardianti, Wiwin, Devi Yasmin, Fenni Supriadi. 2020. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil di Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat. *Jurnal Ekonomi Universitas Muhammadiyah Pontianak*. Vol. 6 (2), 120-126.
- Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 1996 *Tentang Perubahan Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Pemerintah Daerah*.
- Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2004 *Tentang Perubahan Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2001 Tentang Pembentukan Dinas–Dinas Daerah*.
- Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2016 *Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah*.

- Peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 2009 *Tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2008 Tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah Kota Pontianak.*
- Peraturan Daerah Nomor 16 Tahun 2004 *Tentang Pembentukan Dinas-Dinas.*
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 *Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.*
- Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2017 *Tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2016 tentang Administrasi Kependudukan.*
- Peraturan Walikota Pontianak Nomor 67 Tahun 2016 *Tentang Kedudukan, Struktur Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi, Uraian Tugas dan Tata Kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak.*
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 *Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.*
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Purnama, Nurul Qomarianing, Bambang Swasto Sunuharyo, dan Arik Prasetya. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bank BRI Cabang Kawi Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB).* Vol. 40 (2), 39-47.
- Putri, Nurdiana Eka, Abdul Hakim, dan M. Makmur. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (JISIP).* Vol. 4 (1), 31-42.
- Riza, Sapa, Devi Yasmin, Fenni Supriadi. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sambas. *Jurnal Ekonomi Universitas Muhammadiyah Pontianak.* Vol. 6 (1), 80-84.
- Siregar, Syofian. 2018. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17.* PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2019. *SPSS Untuk Penelitian.* Penerbit Pustaka Baru Press, Yogyakarta.



- Wahyudi, Arif, Fenni Supriadi, Devi Yasmin. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Angkasa Pura II (Persero) Divisi Operasi Kantor Cabang Supadio Pontianak. *Jurnal Ekonomi Universitas Muhammadiyah Pontianak*. Vol. 6 (1), 8-13.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pres, Jakarta
- Yanti, dan Helman Fachri. 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Barat. *Jurnal Ekonomi Universitas Muhammadiyah Pontianak*. Vol. 6 (2), 218-224.

Lampiran 1

**KUESIONER PENELITIAN**

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL  
PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS KEPENDUDUKAN DAN  
PENCATATAN SIPIL KOTA PONTIANAK**

Dalam rangka penyusunan skripsi, maka mohon bantuan Bapak/Ibu untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang tersedia. Mohon Bapak/Ibu mengisi kuesioner ini sesuai dengan yang Bapak/Ibu alami. Adapun hasil penelitian ini hanya diperuntukkan bagi keperluan penyusunan skripsi, oleh karena itu jawaban yang Bapak/Ibu berikan tidak akan dipublikasikan dan dijamin kerahasiaannya. Atas perhatian dan bantuan yang Bapak/Ibu berikan, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

LEGIYONO SUHENDRA  
NIM: 171310413

**A. Identitas Peneliti**

Nama Peneliti : Legiyono Suhendra  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
NIM : 171310413  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Universitas : Muhammadiyah Pontianak

**B. Identitas Responden**

Nama Responden :  
Jenis Kelamin :  
Usia :  
Pendidikan Terakhir :  
Bagian :  
Golongan/Ruang :  
Masa Kerja :  
Penghasilan Per Bulan :  
Status Perkawinan :  
Jumlah Tanggungan :

**C. Petunjuk Pengisian Kuesioner**

1. Berilah tanda ceklis ( $\surd$ ) atau silang ( $\times$ ) pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu yang sesungguhnya tanpa dipengaruhi oleh orang lain.
2. Pilihan jawaban adalah sebagai berikut:
  - a. Sangat Setuju (SS)
  - b. Setuju (S)
  - c. Kurang Setuju (KS)
  - d. Tidak Setuju (TS)
  - e. Sangat Tidak Setuju (STS)

**D. Daftar Pertanyaan**

No	Motivasi	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>A. Kebutuhan Fisiologis</b>						
1	Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan hidup terpenuhi.					
2	Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan untuk pendidikan anak-anak terpenuhi.					
<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.					
5	Saya senang dalam bekerja karena didukung oleh suasana lingkungan kerja yang nyaman.					
6	Masa depan saya terjamin karena di tempat kerja terdapat program pensiun atau program hari tua.					
<b>C. Kebutuhan Untuk Disukai</b>						
7	Pimpinan sangat memberikan perhatian terhadap pekerjaan yang saya kerjakan.					
8	Pimpinan saya selalu memberikan perhatian secara personal tentang persoalan pribadi yang saya hadapi.					
9	Pimpinan tidak membedakan pegawai dan semuanya mendapatkan perhatian yang sama.					
<b>D. Kebutuhan Harga Diri</b>						
10	Pemimpin saya selalu memperlakukan pegawainya dengan baik dan sopan.					
11	Pimpinan sangat memperhatikan dan menghargai prestasi yang didapatkan pegawainya.					
<b>E. Kebutuhan Pengembangan Diri</b>						
12	Pimpinan saya selalu memberikan dukungan penuh kepada pegawainya untuk pengembangan diri.					
13	Pimpinan memfasilitasi untuk pengembangan diri pegawainya.					

No	Komitmen Organisasional	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>A. Faktor Logis</b>						
1	Kompensasi yang saya terima sudah layak, sehingga saya akan tetap bertahan di instansi ini.					
2	Saya tidak akan pindah ke tempat lain karena kompetensi saya sudah sesuai dengan pekerjaan saya saat ini.					
3	Saya merasa bahwa tempat kerja sudah baik dan nyaman, sehingga saya betah dan sulit pindah ke tempat lain.					
<b>B. Faktor Lingkungan</b>						
4	Pimpinan sangat menyenangkan sehingga saya betah dan sulit pindah ke instansi lain.					
5	Sesama pegawai sangat menyenangkan sehingga saya betah dan sulit pindah ke instansi lain.					
6	Pimpinan saya selalu memberi ruang seluas-luasnya kepada pegawai untuk berinovasi dan ini sangat menyenangkan, sehingga saya sulit pindah ke instansi lain.					
<b>C. Faktor Harapan</b>						
7	Saya akan bertahan di instansi ini karena kepastian promosinya sangat jelas.					
8	Saya akan bertahan di instansi ini karena kami dibimbing untuk berkarir yang lebih baik.					
<b>D. Ikatan Emosional</b>						
9	Saya tidak akan pindah kerja karena merasa memiliki dan mencintai pekerjaan yang ada.					
10	Saya akan tetap setia terhadap pekerjaan karena merasa berhutang budi atau karena ada hubungan kerabat.					

## Lampiran 2 Rekapitulasi Jawaban Responden

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Bagian	Golongan/Ruang	Masa Kerja	Penghasilan/Bulan	Status Perkawinan	Jumlah Tanggungan
1	Perempuan	59	S2	Kepala Dinas	IV/c	31	Rp5.499.999	Menikah	3
2	Laki-Laki	58	S1	Sekretariat	IV/a	22	Rp5.000.000	Menikah	3
3	Perempuan	55	S2	Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk	IV/b	30	Rp5.211.500	Menikah	4
4	Laki-Laki	51	S2	Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk	IV/b	14	Rp5.211.500	Menikah	3
5	Perempuan	56	S1	Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil	IV/a	26	Rp5.000.000	Menikah	2
6	Perempuan	47	S1	Sekretariat	IV/a	20	Rp5.000.000	Menikah	3
7	Laki-Laki	49	D3	Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk	III/a	22	Rp4.236.400	Menikah	3
8	Perempuan	47	D3	Sekretariat	III/a	24	Rp4.236.400	Menikah	3
9	Laki-Laki	51	S2	Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan dan Pemanfaatan Data	IV/b	14	Rp5.211.500	Menikah	2
10	Laki-Laki	46	S1	Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil	III/d	22	Rp4.797.000	Menikah	4
11	Laki-Laki	53	D3	Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk	III/a	11	Rp4.236.400	Menikah	3
12	Laki-Laki	48	S1	Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan dan Pemanfaatan Data	III/d	12	Rp4.797.000	Menikah	2
13	Laki-Laki	46	S1	Sekretariat	III/d	21	Rp4.797.000	Menikah	2
14	Perempuan	47	D3	Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan dan Pemanfaatan Data	III/a	16	Rp4.236.400	Menikah	1
15	Laki-Laki	45	S1	Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk	III/d	21	Rp4.797.000	Menikah	2
16	Perempuan	44	S1	Sekretariat	III/c	14	Rp4.602.400	Menikah	2
17	Perempuan	51	S1	Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan dan Pemanfaatan Data	III/d	21	Rp4.797.000	Menikah	1
18	Laki-Laki	43	S1	Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan dan Pemanfaatan Data	III/d	18	Rp4.797.000	Menikah	2
19	Laki-Laki	53	S1	Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk	III/c	11	Rp4.602.400	Menikah	3
20	Perempuan	49	D3	Sekretariat	III/b	24	Rp4.415.600	Menikah	2
21	Perempuan	31	D3	Sekretariat	II/c	7	Rp3.665.000	Menikah	1
22	Perempuan	42	D3	Sekretariat	III/a	8	Rp4.236.400	Menikah	1
23	Perempuan	44	D3	Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil	II/c	9	Rp3.665.000	Menikah	1
24	Perempuan	36	S1	Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan dan Pemanfaatan Data	III/c	11	Rp4.602.400	Menikah	1
25	Perempuan	50	S1	Sekretariat	IV/c	13	Rp3.665.000	Menikah	2
26	Laki-Laki	43	D3	Sekretariat	III/b	9	Rp4.415.600	Menikah	3
27	Perempuan	45	SLTA	Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil	III/b	9	Rp4.415.600	Menikah	1
28	Laki-Laki	44	SLTA	Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil	III/a	19	Rp4.236.400	Menikah	2
29	Laki-Laki	42	D3	Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil	II/c	18	Rp3.665.000	Menikah	1
30	Perempuan	37	S1	Sekretariat	II/c	12	Rp3.665.000	Menikah	2
31	Laki-Laki	53	S1	Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil	II/c	11	Rp3.665.000	Menikah	1
32	Laki-Laki	43	S1	Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil	III/d	16	Rp4.797.000	Menikah	3
33	Laki-Laki	45	SLTA	Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil	III/b	21	Rp4.415.000	Menikah	1
34	Perempuan	44	SLTA	Sekretariat	III/a	19	Rp4.236.400	Menikah	3
35	Laki-Laki	39	SLTA	Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil	II/b	14	Rp3.516.300	Menikah	1
36	Perempuan	36	S1	Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan dan Pemanfaatan Data	III/b	9	Rp4.415.600	Menikah	1
37	Perempuan	35	SLTA	Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk	II/c	11	Rp3.665.000	Menikah	1
38	Perempuan	35	S1	Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil	II/c	11	Rp3.665.000	Menikah	3
39	Perempuan	33	D3	Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil	II/c	9	Rp3.665.000	Menikah	3
40	Perempuan	33	D3	Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk	III/b	10	Rp4.415.600	Menikah	2
41	Laki-Laki	34	D3	Sekretariat	III/b	10	Rp4.415.600	Menikah	3
42	Perempuan	34	SLTA	Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil	III/b	10	Rp4.415.600	Menikah	3
43	Perempuan	37	D3	Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil	III/b	12	Rp4.415.600	Menikah	2
44	Laki-Laki	35	SLTA	Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk	II/b	11	Rp3.516.300	Menikah	3
45	Perempuan	40	D3	Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil	II/c	14	Rp3.665.000	Menikah	3
46	Laki-Laki	34	SLTA	Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil	III/a	9	Rp4.236.400	Menikah	3
47	Perempuan	35	SLTA	Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil	III/b	12	Rp4.415.600	Menikah	3
48	Laki-Laki	31	SLTA	Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan dan Pemanfaatan Data	III/b	8	Rp4.415.600	Menikah	3
49	Perempuan	32	SLTA	Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk	III/b	10	Rp4.415.600	Menikah	3
50	Perempuan	37	SLTA	Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil	III/b	14	Rp4.415.600	Menikah	2
51	Laki-Laki	39	SLTA	Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil	III/b	14	Rp4.415.600	Menikah	3
52	Laki-Laki	37	D3	Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil	III/b	12	Rp4.415.600	Menikah	3
53	Laki-Laki	37	D3	Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil	III/b	13	Rp4.415.600	Menikah	3
54	Laki-Laki	35	SLTA	Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil	III/b	14	Rp4.415.600	Menikah	2

## Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Motivasi

No Responden	Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Motivasi													Total Skor	Rata-Rata
	Kebutuhan Fisiologis		Kebutuhan Rasa Aman				Kebutuhan Untuk Disukai			Kebutuhan Harga Diri		Kebutuhan Pengembangan Diri			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13		
1	3	3	2	4	3	4	3	2	5	3	5	4	4	45	2.25
2	2	2	5	3	3	3	2	5	4	2	4	4	5	44	2.20
3	5	5	2	2	5	3	5	3	2	5	4	5	2	48	2.40
4	3	2	3	5	2	3	2	3	4	2	3	5	3	40	2.00
5	3	3	3	2	3	3	3	3	5	3	3	5	3	42	2.10
6	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	43	2.15
7	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	3	5	4	53	2.65
8	4	3	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	57	2.85
9	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	62	3.10
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	64	3.20
11	5	5	3	5	5	4	5	3	4	5	5	4	3	56	2.80
12	3	3	5	5	4	3	3	4	5	3	3	3	5	49	2.45
13	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	4	2	5	57	2.85
14	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	61	3.05
15	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	2	4	59	2.95
16	4	4	2	4	4	4	4	2	5	4	4	5	5	51	2.55
17	3	3	5	5	2	2	2	5	3	2	2	2	5	41	2.05
18	4	5	5	4	5	4	5	5	3	5	5	3	5	58	2.90
19	3	3	4	3	3	5	3	4	3	3	3	3	3	43	2.15
20	4	4	3	2	4	5	4	3	4	4	4	4	5	50	2.50
21	5	5	3	5	5	5	5	3	4	5	5	4	4	58	2.90
22	2	2	3	2	2	5	5	3	4	2	2	5	5	42	2.10
23	3	4	3	3	3	3	5	3	4	3	3	5	2	44	2.20
24	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	5	3	49	2.45
25	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	3	3	58	2.90
26	2	3	5	4	2	5	5	5	5	2	2	5	4	49	2.45
27	3	3	5	5	3	5	5	5	5	3	3	5	4	54	2.70
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	64	3.20
29	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	59	2.95
30	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	4	5	44	2.20
31	4	4	5	5	4	3	5	5	2	4	4	3	3	51	2.55
32	4	4	4	5	4	5	5	4	3	4	4	3	5	54	2.70
33	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	5	61	3.05
34	2	2	4	4	2	5	4	4	5	2	2	5	5	46	2.30
35	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	4	4	36	1.80
36	3	3	4	5	3	3	5	4	3	3	3	2	5	46	2.30
37	4	4	5	3	4	3	3	5	3	4	4	3	4	49	2.45
38	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	53	2.65
39	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	61	3.05
40	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	4	4	59	2.95
41	5	5	3	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	58	2.90
42	3	3	4	4	3	2	4	4	5	3	3	5	4	47	2.35
43	5	5	5	3	5	3	5	5	3	5	5	5	5	59	2.95
44	5	5	5	4	5	4	2	5	4	5	5	4	5	58	2.90
45	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	62	3.10
46	2	2	5	5	2	4	5	5	4	2	2	5	4	47	2.35
47	5	5	3	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	59	2.95
48	4	4	4	4	4	2	5	4	2	4	4	4	5	50	2.50
49	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	63	3.15
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	63	3.15
51	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	63	3.15
52	2	2	3	5	2	4	5	3	4	2	2	2	2	38	1.90
53	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	61	3.05
54	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	60	3.00

## Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasional

Rekapitan Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasional												
No Responden	Faktor Logis			Faktor Lingkungan			Faktor Harapan		Ikatan Emosional		Total Skor	Rata-Rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	4	4	2	4	5	4	5	5	4	4	41	4.56
2	5	4	5	5	4	3	5	5	4	2	42	4.67
3	5	3	3	5	2	5	3	5	5	3	39	4.33
4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	4	44	4.89
5	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	44	4.89
6	4	5	5	2	5	4	2	3	3	4	37	4.11
7	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	46	5.11
8	4	5	4	5	5	5	3	5	5	4	45	5.00
9	5	3	3	5	3	5	4	5	5	3	41	4.56
10	5	2	5	3	2	4	4	3	4	2	34	3.78
11	5	5	5	4	5	3	5	5	2	5	44	4.89
12	2	3	5	5	2	2	5	4	5	2	35	3.89
13	2	3	4	4	3	5	5	4	3	3	36	4.00
14	5	5	3	2	4	5	3	3	4	3	37	4.11
15	5	5	5	4	4	2	2	4	5	3	39	4.33
16	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	46	5.11
17	3	4	4	3	4	3	2	3	5	4	35	3.89
18	4	3	3	5	3	4	3	5	4	5	39	4.33
19	5	3	2	5	4	4	3	5	5	5	41	4.56
20	4	3	5	5	3	5	4	5	5	5	44	4.89
21	2	5	5	3	5	3	5	3	4	4	39	4.33
22	4	5	2	2	5	3	2	2	4	5	34	3.78
23	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	44	4.89
24	3	3	3	2	3	4	3	2	5	5	38	3.67
25	5	5	4	3	5	5	4	3	4	5	43	4.78
26	5	5	4	3	5	5	4	3	5	5	44	4.89
27	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	47	5.22
28	5	5	5	4	5	5	5	4	3	2	43	4.78
29	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	45	5.00
30	5	3	3	5	3	3	3	5	5	4	39	4.33
31	3	2	5	5	2	5	5	5	5	4	41	4.56
32	5	3	5	3	3	4	5	3	4	5	40	4.44
33	5	2	5	5	2	5	5	5	5	2	41	4.56
34	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	46	5.11
35	3	2	2	4	2	2	2	4	2	4	27	3.00
36	3	3	5	5	3	4	5	5	4	5	42	4.67
37	3	3	3	2	3	5	3	2	5	5	34	3.78
38	4	4	4	3	4	5	4	3	5	5	41	4.56
39	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	45	5.00
40	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	46	5.11
41	4	5	3	2	5	3	5	2	3	5	37	4.11
42	2	5	4	3	5	4	4	3	4	4	38	4.22
43	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	48	5.33
44	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49	5.44
45	3	5	4	5	5	4	5	5	4	5	45	5.00
46	4	5	5	5	5	4	5	5	2	5	45	5.00
47	3	5	2	5	5	4	3	5	3	5	40	4.44
48	3	5	5	5	5	4	4	5	4	4	44	4.89
49	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49	5.44
50	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	47	5.22
51	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49	5.44
52	5	5	5	5	5	4	3	5	4	2	43	4.78
53	4	5	2	5	5	4	4	5	3	4	41	4.56
54	5	5	4	5	5	4	3	5	2	4	42	4.67



## Lampiran 3 Hasil Uji Validitas

		Correlations													
		Motivasi 1	Motivasi 2	Motivasi 3	Motivasi 4	Motivasi 5	Motivasi 6	Motivasi 7	Motivasi 8	Motivasi 9	Motivasi 10	Motivasi 11	Motivasi 12	Motivasi 13	Rata-Rata Skor Motivasi
Motivasi 1	Pearson Correlation	1	.952**	.181	.279*	.934**	.254	.286*	.226	.069	.971**	.874**	.056	.107	.488*
	Sig. (2-tailed)		.000	.191	.041	.000	.064	.036	.100	.620	.000	.000	.689	.442	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Motivasi 2	Pearson Correlation	.952**	1	.209	.238	.936**	.264	.372**	.237	.067	.971**	.860**	.052	.097	.491**
	Sig. (2-tailed)	.000		.130	.083	.000	.054	.006	.084	.629	.000	.000	.711	.485	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Motivasi 3	Pearson Correlation	.181	.209	1	.322*	.230	.129	.105	.972**	.107	.203	.162	-.177	.289*	.461**
	Sig. (2-tailed)	.191	.130		.018	.094	.353	.461	.000	.442	.141	.241	.200	.034	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Motivasi 4	Pearson Correlation	.279*	.238	.322*	1	.207	.091	.245	.281*	.283	.230	.280*	-.152	.106	.398*
	Sig. (2-tailed)	.041	.083	.018		.133	.514	.074	.039	.038	.094	.040	.273	.444	.003
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Motivasi 5	Pearson Correlation	.934**	.936**	.230	.207	1	.287*	.297*	.240	.085	.970**	.893**	.072	.144	.484**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.094	.133		.035	.029	.080	.542	.000	.000	.605	.299	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Motivasi 6	Pearson Correlation	.254	.264	.129	.091	.287*	1	.322*	.116	.391**	.310*	.234	.150	.154	.632**
	Sig. (2-tailed)	.064	.054	.353	.514	.035		.018	.403	.003	.022	.088	.280	.266	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Motivasi 7	Pearson Correlation	.286*	.372**	.105	.246	.297*	.322*	1	.131	.014	.361*	.202	.124	.003	.540**
	Sig. (2-tailed)	.036	.006	.461	.074	.029	.018		.344	.920	.007	.143	.373	.981	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Motivasi 8	Pearson Correlation	.226	.237	.972**	.281*	.240	.116	.131	1	.036	.230	.170	-.164	.219	.441**
	Sig. (2-tailed)	.100	.084	.000	.039	.080	.403	.344		.795	.095	.219	.235	.111	.001
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Motivasi 9	Pearson Correlation	.069	.067	.107	.283*	.085	.391**	.014	.036	1	.081	.138	.339*	.097	.481**
	Sig. (2-tailed)	.620	.629	.442	.038	.542	.003	.920	.795		.561	.319	.012	.485	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Motivasi 10	Pearson Correlation	.971**	.971**	.203	.230	.970**	.310*	.361**	.230	.081	1	.900**	.069	.137	.518**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.141	.094	.000	.022	.007	.095	.561		.000	.621	.322	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Motivasi 11	Pearson Correlation	.874**	.860**	.162	.280*	.893**	.234	.202	.170	.138	.900**	1	.072	.163	.425**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.241	.040	.000	.088	.143	.219	.319	.000		.604	.238	.001
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Motivasi 12	Pearson Correlation	.056	.052	-.177	-.152	.072	.150	.124	-.164	.339*	.069	.072	1	-.042	.304*
	Sig. (2-tailed)	.689	.711	.200	.273	.605	.280	.373	.235	.012	.621	.604		.764	.025
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Motivasi 13	Pearson Correlation	.107	.097	.289	.106	.144	.154	.003	.219	.097	.137	.163	-.042	1	.328*
	Sig. (2-tailed)	.442	.485	.034	.444	.299	.266	.981	.111	.485	.322	.238	.764		.016
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Rata-Rata Skor Motivasi	Pearson Correlation	.488*	.491**	.461**	.398*	.484**	.632**	.540**	.441**	.481**	.518**	.425**	.304*	.328*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.001	.025	.016	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54

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

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

Correlations												
		Komitmen 1	Komitmen 2	Komitmen 3	Komitmen 4	Komitmen 5	Komitmen 6	Komitmen 7	Komitmen 8	Komitmen 9	Komitmen 10	Rata-Rata Komitmen
Komitmen 1	Pearson Correlation	1	.225	.118	.146	.222	.103	-.009	.217	.124	-.015	.472**
	Sig. (2-tailed)		.102	.395	.291	.106	.459	.948	.115	.371	.912	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Komitmen 2	Pearson Correlation	.225	1	.094	-.046	.951**	-.072	.059	.010	-.166	.278*	.440**
	Sig. (2-tailed)	.102		.497	.739	.000	.607	.674	.945	.229	.042	.001
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Komitmen 3	Pearson Correlation	.118	.094	1	.105	.027	.019	.429**	.075	.086	-.192	.379**
	Sig. (2-tailed)	.395	.497		.451	.846	.894	.001	.589	.536	.163	.005
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Komitmen 4	Pearson Correlation	.146	-.046	.105	1	-.024	-.046	.250	.962**	.092	-.096	.511**
	Sig. (2-tailed)	.291	.739	.451		.865	.743	.069	.000	.509	.491	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Komitmen 5	Pearson Correlation	.222	.951**	.027	-.024	1	-.027	.108	.050	-.189	.375**	.465**
	Sig. (2-tailed)	.106	.000	.846	.865		.847	.437	.721	.170	.005	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Komitmen 6	Pearson Correlation	.103	-.072	.019	-.046	-.027	1	.266	-.009	.201	.096	.355**
	Sig. (2-tailed)	.459	.607	.894	.743	.847		.052	.948	.145	.488	.008
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Komitmen 7	Pearson Correlation	-.009	.059	.429**	.250	.108	.266	1	.226	.026	.041	.469**
	Sig. (2-tailed)	.948	.674	.001	.069	.437	.052		.101	.853	.767	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Komitmen 8	Pearson Correlation	.217	.010	.075	.962**	.050	-.009	.226	1	.006	-.077	.544**
	Sig. (2-tailed)	.115	.945	.589	.000	.721	.948	.101		.963	.582	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Komitmen 9	Pearson Correlation	.124	-.166	.086	.092	-.189	.201	.026	.006	1	.031	.315*
	Sig. (2-tailed)	.371	.229	.536	.509	.170	.145	.853	.963		.826	.020
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Komitmen 10	Pearson Correlation	-.015	.278*	-.192	-.096	.375**	.096	.041	-.077	.031	1	.296*
	Sig. (2-tailed)	.912	.042	.163	.491	.005	.488	.767	.582	.826		.030
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Rata-Rata Komitmen	Pearson Correlation	.472**	.440**	.379**	.511**	.465**	.355**	.469**	.544**	.315*	.296*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.005	.000	.000	.008	.000	.000	.020	.030	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54

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

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

Lampiran 4

## **UJI RELIABILITAS**

### **VARIABEL MOTIVASI**

#### **Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.837	13

### **VARIABEL KOMITMEN ORGANISASIONAL**

#### **Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.769	10

## Lampiran 5

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

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.35800676
Most Extreme Differences	Absolute	.141
	Positive	.093
	Negative	-.141
Test Statistic		.141
Asymp. Sig. (2-tailed)		.069 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

## Lampiran 6

**HASIL REGRESI SEDERHANA****Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.629	.596		4.413	.000
Rata-Rata Skor Motivasi	.728	.222	.415	3.286	.002

a. Dependent Variable: Rata-Rata Komitmen

## Lampiran 7

**KORELASI SEDERHANA****Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.415 <sup>a</sup>	.172	.156	.36143

a. Predictors: (Constant), Rata-Rata Skor Motivasi

b. Dependent Variable: Rata-Rata Komitmen

## Lampiran 8

**KOEFISIEN DETERMINASI****Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.415 <sup>a</sup>	.172	.156	.36143

a. Predictors: (Constant), Rata-Rata Skor Motivasi

b. Dependent Variable: Rata-Rata Komitmen

## Lampiran 9

**UJI KELAYAKAN MODEL****ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.410	1	1.410	10.795	.002 <sup>b</sup>
	Residual	6.793	52	.131		
	Total	8.203	53			

a. Dependent Variable: Rata-Rata Komitmen

b. Predictors: (Constant), Rata-Rata Skor Motivasi