

**PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK DAN MOTIVASI INTRINSIK
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA PEGAWAI
NEGERI SIPIL DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KABUPATEN LANDAK**

Tanggung Jawab Yuridis Kepada :

LILIS JENA PUTRI

NIM : 161311013

Program Studi Manajemen

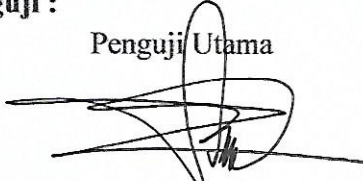
**Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus Dalam Ujian
Skripsi/Komprehensif
Pada Tanggal : 3 Agustus 2022**

Majelis Penguji :

Pembimbing Utama


Dr.H. Helman Fachri, SE,MM
NIDN. 1107066101

Penguji Utama


Samsuddin, SE,MM
NIDN. 1113117701

Pembimbing Pembantu


Syafrani Daniel, SE, MM
NIDK. 8838010016

Penguji Pembantu


Neni Triana M. SE,MM
NIDN. 1009028104

Pontianak, 3 Agustus 2022

Disahkan Oleh :

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


Dedi Hariyanto, SE,MM
NIDN. 1113117702

**PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK DAN MOTIVASI INTRINSIK
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA PEGAWAI
NEGERI SIPIL DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KABUPATEN LANDAK**

SKRIPSI

OLEH:

**LILIS JENA PUTRI
NIM. 161311013**



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

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena berkat rahmat, karunia dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Organisasional Pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Landak”. Penyusunan skripsi ini ditujukan untuk memenuhi syarat penyelesaian pendidikan Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.

Selama penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan, saran dan nasehat, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Doddy Irawan, S.T., M.Eng. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak.
2. Bapak Dedi Hariyanto, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
3. Ibu Heni Safitri S.E, M.M. selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
4. Ibu Neni Triana M., S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
5. Bapak Dr. H Helman Fachri, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Utama dalam penyusunan skripsi ini.

6. Bapak Syafrani Daniel, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Kedua dalam penyusunan skripsi ini.
7. Kepala Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Landak yang telah memperkenalkan penulis untuk melakukan penelitian di kantor dinas yang Anda pimpin.
8. Bapak/Ibu Dosen dan seluruh staf civitas akademika Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak, yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis.
9. Kedua orang tua dan saudara-saudara penulis yang selalu memberikan motivasi, sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan yang lebih tinggi.
10. Sahabat-sahabat terbaik dan teman seangkatan yang sama-sama berjuang dalam menuntut ilmu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Dengan kerendahan hati, kritik dan saran yang membangun dan memotivasi sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca pada umumnya dan khususnya bagi penulis.

Pontianak, 25 April 2022
Penulis,

Lilis Jena Putri
NIM.161311013

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik terhadap komitmen organisasional pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Landak. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Landak, sebanyak 39 responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji simultan (uji F), dan uji parsial (uji t).

Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi linier berganda adalah $Y = 0,037 + 0,273X_1 + 0,302X_2$. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,990, yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik terhadap komitmen organisasional adalah sangat kuat. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,980, yang menunjukkan bahwa 98% komitmen organisasional dijelaskan oleh motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik sedangkan sisanya yaitu sebesar 2% komitmen organisasional oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik terhadap komitmen organisasional. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi ekstrinsik terhadap komitmen organisasional dan motivasi intrinsik terhadap komitmen organisasional.

Kata Kunci : Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Intrinsik, Komitmen Organisasional

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
ABSTRAK	iii
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Permasalahan	8
C. Pembatasan Masalah.....	8
D. Tujuan Penelitian.....	9
E. Manfaat Penelitian	10
F. Kerangka Pemikiran	10
G. Metode Penelitian	14
1. Jenis Penelitian.....	14
2. Teknik Pengumpulan Data.....	14
3. Populasi dan Sampel	15
4. Variabel Penelitian	16
5. Skala Pengukuran Variabel	17
6. Analisis Data.....	18
BAB II LANDASAN TEORI.....	26
A. Manajemen SDM.....	26

B. Motivasi	28
C. Motivasi Ekstrinsik.....	35
D. Motivasi Intrinsik.....	36
E. Komitmen Organisasi	37
BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	42
A. Sejarah Instansi	42
B. Struktur Organisasi	47
C. Prosedur Sistem Berjalan.....	62
D. Aspek SDM Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	65
E. Jam Kerja.....	66
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	67
A. Karakteristik Responden.....	67
B. Analisis Data.....	71
1. Uji Instrumen	71
2. Uji Asumsi Klasik	75
3. Uji Regresi Linear Berganda	78
4. Koefisien Korelasi (R).....	79
5. Koefisien Determinasi	80
6. Uji simultan (Uji F)	80
7. Uji parsial (Uji t).....	81
BAB V PENUTUP.....	83
A. Kesimpulan.....	83
B. Saran	84

DAFTAR PUSTAKA	86
----------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Bidang Pelayanan	3
Tabel 1.2 Jumlah Pegawai Menurut Bagian	3
Tabel 1.3 Tingkat Absensi Pegawai Tahun 2019-2020	4
Tabel 1.4 Data Terlambat Masuk dan Pulang Awal	5
Tabel 1.5 Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017	6
Tabel 1.6 Nilai Rata-rata Prestasi Kerja Tahun 2019-2020	6
Tabel 1.7 Jumlah Pegawai yang Melakukan Sanksi	7
Tabel 1.8 Skala Likert	17
Tabel 1.9 Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan	22
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	68
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	68
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan/Ruang	69
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	69
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan per Bulan	70
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	70
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan	71
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Ekstrinsik (X1)	72
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Intrinsik (X2)	73
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional (Y)	74
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas	74
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas	75

Tabel 4.14 Hasil Uji Linearitas Variabel Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Komitmen Organisasional (Y)	76
Tabel 4.15 Hasil Uji Linearitas Variabel Motivasi Intrinsik (X2) dan Komitmen Organisasional (Y)	77
Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinearitas.....	78
Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linearitas Berganda.....	78
Tabel 4.18 Koefisien Korelasi (R)	79
Tabel 4.19 Hasil Uji simultan (Uji F)	80
Tabel 4.20 Hasil Uji parsial (Uji t).....	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran.....	13
Gambar 3.1 Struktur Organisasi.....	48
Gambar 3.2 Activity Diagram.....	63

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Koesioner.....	88
Lampiran 2 Data Responden.....	96
Lampiran 3 Tabulasi Jawaban Responden.....	99
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas	104
Lampiran 5 Hasil Perhitungan SPSS	110

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam sebuah organisasi atau instansi, baik instansi pemerintah maupun swasta, sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting. Bahkan dapat dikatakan bahwa manusia merupakan kekuatan sentral yang menggerakkan dinamika dalam sebuah organisasi karena manusia merupakan faktor penentu kearah tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Para pegawai merupakan penggerak segala aktivitas yang ada dan terjadi dalam sebuah organisasi.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Landak kewajibannya untuk meningkatkan peran dalam melaksanakan administrasi kependudukan, diantaranya pegawai mendorong masyarakat supaya sadar bagaimana pentingnya mempunyai identitas, dengan melakukan motivasi diri untuk penyesuaian kinerja dengan instansi, pegawai meningkatkan kinerjanya supaya masyarakat mendapatkan pelayanan yang baik. Melakukan upaya penyesuaian dengan instansi dan melakukan yang di harapkan instansi, apabila komitmen pegawai tinggi maka hal tersebut memotivasi kinerja pegawai yang baik, begitu juga sebaliknya.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintah bidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil menyelenggarakan fungsi penyusunan rencana strategi dan rencana kerja anggaran Dinas

Kependudukan dan pencatatan Sipil, penyusunan kebijakan, pedoman dan standar teknis usulan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil, penyelenggaraan koordinasi administrasi kependudukan, pengumpulan, pengolahan, dan penyajian data kependudukan pengawasan dan pengendalian mobilitas penduduk, pelayanan administrasi kependudukan termasuk pelayanan yang bersifat khusus dan penduduk rentan administrasi kependudukan, pengembangan evaluasi pelaksanaan sistem administrasi kependudukan, serta penyelesaian permasalahan administrasi kependudukan.

Menurut Priansa (2016:204):“Motivasi yang sudah lazim dipakai untuk menjelaskan sumber motivasi sedikitnya bisa digolongkan menjadi dua, yaitu sumber motivasi dari dalam diri atau motivasi intrinsik dan sumber motivasi dari luar atau motivasi ekstrinsik”.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Landak merupakan unsur pelaksanaan Pemerintah Daerah dibidang bina pendaftaran penduduk, bina pencatatan sipil, dan pengelolaan informasi administrasi kependudukan serta pendayagunaan data sesuai dengan Peraturan Daerah

Berikut ini disajikan jumlah Pegawai Negeri Sipil menurut Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil Kabupaten Landak Tabel 1.1:

Tabel 1.1
Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Landak
Jumlah Pegawai Menurut Bagian
Tahun 2021

No.	Bagian	PNS	NON PNS	Jumlah	Persentase (%)
1.	Kepala Dinas	1	-	1	2,56
2.	Sekretariat	5	-	5	12,83
3.	Jabatan Fungsional (Jafung)	8	-	8	20,51
4.	Bidang Pelayanan Pendaftaran Kependudukan	12	2	14	30,77
5.	Bidang Pelayanan Sipil	7	-	7	17,95
6.	Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan dan Pemanfaatan	6	3	9	15,38
Jumlah		39	5	44	100

Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Landak, 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah pegawai terbanyak pada bagian bidang pelayanan pendaftaran kependudukan yaitu sebesar 30,77%.

Berikut ini disajikan jenis dan jumlah pelayanan pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Landak dapat dilihat pada Tabel 1.2:

Tabel 1.2
Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil
Kabupaten Landak
Jenis dan Jumlah Pelayanan
Tahun 2021

No.	Jenis Bidang Pelayanan	Jumlah Pelayanan
1.	Kartu Keluarga	109.282
2.	E-KTP	286.992
3.	Akta Kelahiran	112.407

Tabel 1.2
(Lanjutan)

4.	Akta kematian	11.757
5.	Akta Perkawinan	184.264
6.	Akta Cerai	2.301

Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Landak, 2022

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan data jenis pelayanan Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Landak pada bidang E-KTP berjumlah 286.992 pelayanan.

Selanjutnya pada Tabel 1.3 menjelaskan tingkat absensi pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Landak dari Tahun 2019 sampai dengan 2021 sebagai berikut :

Tabel 1.3
Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Landak
Tingkat Absensi Pegawai
Tahun 2019-2021

Tahun	Hari Kerja (HK)	Jumlah Pegawai (JP)	HKxJP	Jumlah Absensi (Hari)			Jumlah Absen (HK)	Tingkat Absensi %
				Sakit	Izin	Alfa		
2019	217	36	7.812	16	27	-	43	0,55
2020	219	38	8.322	26	18	-	44	0,53
2021	220	39	8.580	6	48	-	54	0,62

Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Landak, 2022

Tingkat absensi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Sumber: (Hasibuan, 2016:51)

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa tingkat absensi Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Landak dari tahun 2020

mengalami penurunan sebesar 3,63%, dan pada tahun 2021 mengalami kenaikan sebesar 0,16%. Presensi Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kependudukan dan pencatatan Sipil Kabupaten Landak menggunakan *fingerprint*.

Selanjutnya akan dijadikan data terlambat masuk dan pulang awal pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Landak dapat dilihat Tabel 1.4:

Tabel 1.4
Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Landak
Terlambat Masuk dan Pulang Awal
Tahun 2019-2021

Tahun	Terlambat	(%)	Pulang awal	(%)
2019	139.031 Menit	3,35	245.560 Menit	9,65
2020	145.341 Menit	4,54	270.860 Menit	10,3
2021	84.552 Menit	-41,82	99.883 Menit	-63,1

Sumber: Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Landak, 2022

Tabel 1.4 menunjukkan bahwa jumlah waktu terlambat pada tahun 2020 mengalami kenaikan sebesar 4,54% dari tahun 2019 dan jumlah waktu pulang awal, tahun 2020 mengalami kenaikan sebesar 10,3% dari tahun 2019, jumlah waktu terlambat pada tahun 2021 mengalami penurunan sebesar 41,82% dari tahun 2020 dan jumlah waktu pulang awal pada tahun 2021 mengalami penurunan sebesar 63,1% dari tahun 2020 .

Berdasarkan tabel 1.4 diatas dapat di ketahui bahwa terlambat masuk dan pulang awal Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Landak setiap tahun mengalami penurunan walaupun masih cukup besar.

Setiap instansi mempunyai peraturan masing-masing, peraturan absensi Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Landak dapat dilihat pada Tabel 1.5:

Tabel 1.5
Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Landak
Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017

No.	Keterangan	Syarat
1.	Sakit	Merupakan izin sakit dengan melampirkan Surat Keterangan Dokter
2.	Izin	Merupakan absensi dengan pemberitahuan bahwa pegawai yang bersangkutan tidak bisa masuk
3.	Alfa	Tanpa keterangan (Alfa) yang berarti tidak masuk dan tanpa keterangan yang jelas

Sumber: PD 11/2017

Tabel 1.5 menunjukkan bahwa Peraturan Absensi Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Landak.

Jumlah pegawai yang melakukan sanksi pelanggaran disiplin pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Landak pada tahun 2019 sampai dengan tahun 2021 dapat dilihat pada Tabel 1.6

Tabel 1.6
Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Landak
Jumlah Pegawai yang Melakukan Sanksi Pelanggaran Disiplin
Tahun 2019-2021

No.	Sanksi Pelanggaran	Tahun		
		2019	2020	2021
1.	Sanksi Ringan, terdiri atas:			
	a. Teguran Lisan	31	23	26
	b. Teguran Tertulis	-	-	-
2.	Sanksi Sedang, terdiri atas:			
	a. Penundaan Kenaikan Gaji	-	-	-
	b. Penundaan Promosi Jabatan	-	-	-
3.	Sanksi Berat, terdiri atas:			
	a. Penurunan Pangkat	-	-	-
	b. Pemberhentian	-	-	-
	Jumlah Pelanggaran Disiplin	31	23	26

Sumber : Dinas kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Landak, 2022

Berdasarkan Tabel 1.6 menunjukkan bahwa jumlah pelanggaran Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Landak mengalami penurunan pada tahun 2020 sebesar 21,65% dan pada tahun 2021 juga mengalami kenaikan sebesar 25,11%. Pelanggaran yang sering dilakukan Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Landak adalah masih sering terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan dan kurang teliti dalam pekerjaan.

Selain itu prestasi kerja juga sangat penting bagi pegawai untuk jenjang karir kedepannya, berikut ini rata-rata nilai prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Landak tahun 2019 sampai dengan tahun 2021 dapat dilihat pada Tabel 1.7:

Tabel 1.7
Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Landak
Nilai Rata-Rata Prestasi Kerja
Tahun 2019-2021

Tahun	Jumlah Pegawai	Rata-Rata Prestasi Kerja	Kriteria
2019	36	90,94	Sangat Baik
2020	38	87,29	Baik
2021	39	85,54	Baik

Sumber :Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Landak,2022

Tabel 1.7 menunjukkan bahwa nilai rata-rata prestasi kerja Negeri Sipil Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Landak dari tahun 2020 mengalami penurunan sebesar 4,01%, dan pada tahun 2021 kembali mengalami penurunan sebesar 2,48%.

Hasil wawancara dengan Ibu Dinar Citraesmi, A.Md. sebagai Plt. Kasubag Umum dan kepegawaian Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Landak, ada pegawai yang menunda-nunda pekerjaan dan ada juga

pegawai yang keluar pada saat jam kerja walaupun telah ditegur secara lisan, masih kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaan, absensi menimbulkan keterlambatan kerja, kurangnya dorongan kinerja sesama pegawai dari luar maupun dalam diri pegawai, motivasi terbilang rendah karena masih banyak pegawai yang menunggu perintah tugas atau tidak sigap padahal mereka sudah mengetahui tugas dan kewajibannya masing-masing. Selain itu motivasi pada pegawai menurun ketika mendekati masa pensiun, pegawai juga jarang mengikuti apel.

Berdasarkan fenomena tersebut di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Motivasi Instrinsik Terhadap Komitmen Organisasional PNS di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Landak”.

B. Permasalahan

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah: “Apakah Ada Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Motivasi Instrinsik Terhadap Komitmen Organisasional PNS di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Landak?”

C. Pembatasan Masalah

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

1. Faktor Motivasi Ekstrinsik dibatasi pada:
 - a. Upah dan gaji
 - b. Keamanan kerja

- c. Kondisi kerja
 - d. Status
 - e. Kebijakan Organisasi
 - f. Mutu Teknik Pengawasan
 - g. Interaksi Antar Pegawai
2. Faktor Motivasi Intrinsik dibatasi pada:
- a. Pengakuan atau Penghargaan
 - b. Tanggung Jawab
 - c. Prestasi
 - d. Pekerjaan itu sendiri
 - e. Kemungkinan untuk berkembang
 - f. Kemajuan
3. 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 Ekstrinsik dan Motivasi Instrnsik Terhadap Komitmen Orgnisasional PNS di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupsten Landak.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini berguna untuk mengembangkan dan menerapkan teori yang diperoleh selama belajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak, terutama yang berhubungan dengan ruang lingkup masalah yang diteliti yaitu kondisi kerja, Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Organisasional Di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Landak.

2. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan atau untuk meningkatkan motivasi bagi pegawai PNS Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Landak.

3. Bagi Almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan berguna bagi para mahasiswa dalam menambah wawasan dan sebagai bahan referensi untuk penulisan karya ilmiah, serta dapat membantu peneliti yang tertarik akan masalah yang sama pada masa yang akan datang.

F. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variable-variabel yang akan diteliti. Menurut Herzberg dalam Priansa (2019:304-305), dimensi-dimensi yang mempengaruhi motivasi secara ekstrinsik adalah:

1. Gaji atau upah
Gaji yang memadai akan meningkatkan pendapatan pegawai untuk meningkatkan sosial ekonominya.
2. Keamanan Kerja
Kebutuhan rasa aman menjadi hal yang penting dalam terpenuhinya sarana dan prasarana alat keselamatan diri.
3. Kondisi kerja
Pegawai akan berkerja dengan nyaman apabila tercipta suasana yang kondusif, kerjasama yang baik, dan harmonis dengan teman kerja.
4. Status
Status (kedudukan) yang meningkat akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.
5. Kebijakan Organisasi
Tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perilaku pegawai.
6. Mutu Teknik Pengawasan
Standar operasional prosedur (SOP) yang dijalankan dengan tepat serta pengawasan yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai.
7. Interaksi antara Pegawai
Dibedakan menjadi interaksi antara sesamanya, interaksi antara pegawai yang lebih rendah dengan pemimpin.

Menurut Herzberg dalam Priansa (2019:305-306), dimensi-dimensi yang mempengaruhi motivasi secara intrinsik adalah:

1. Pengakuan (*recognition*)
Penghargaan pengakuan merupakan perangsang yang kuat, yang akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi.
2. Tanggungjawab (*responsibility*)
Adanya rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab.
3. Prestasi (*achievement*)
Pegawai memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorong mencapai sasaran.
4. Pekerjaan itu sendiri (*the of work it self*)
Pekerjaan yang disenangi akan menjadi motivasi untuk dilaksanakannya dengan baik.
5. Kemungkinan untuk berkembang (*possibility of growth*)
Kesempatan untuk mengembangkan diri memacu pegawai untuk berlomba-lomba meraih kesuksesan.
6. Kemajuan (*advancement*)
kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi menjadi motivasi bagi pegawai untuk meningkatkan pendidikan.

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

Menurut Edison, dkk (2018:221), dimensi-dimensi yang memengaruhi 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 berkarier dan kesempatan untuk meraih tinggi melalui sistem yang 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 yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

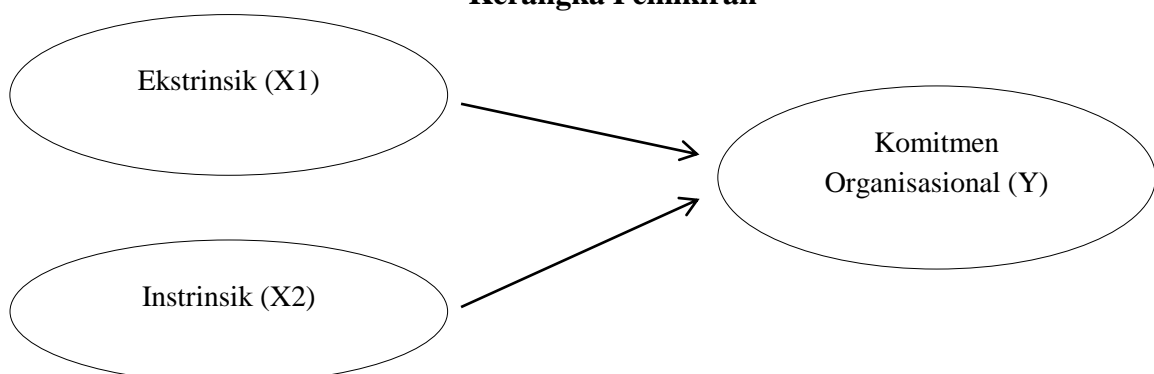
1. Mayoan, dkk (2016) dalam penelitian ini berjudul “Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Instansi Cabang Malang”. Kesimpulannya motivasi intrinsik memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Instansi Cabang Malang. Motivasi ekstrinsik memberikan

pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Instansi Cabang Malang. Motivasi intrinsik motivasi, ekstrinsik, dan komitmen organisasi secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BTN Instansi Cabang Malang.

2. Sulasih, (2019) dalam penelitian ini berjudul “ Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrensik Terhadap Hasil Belajar Peserta Diklat Penguat Kepala Sekolah Negeri Di Provinsi DKI Jakarta Tahun 2019”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) motivasi intrinsik secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap hasil belajar peserta diklat dengan F hitung = 95,452 dan signifikansi (p) sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dan kontribusi sebesar 36,1%; 2) motivasi ekstrinsik secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap hasil belajar peserta diklat dengan F hitung = 41,992 dan signifikansi (p) < 0,005 dan kontribusi sebesar 19,91%; 3) motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap hasil belajar peserta diklat, dengan F hitung = 52,587 dan signifikansi (p) < 0,05 dan kontribusi sebesar 38,5%.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut ini.

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



Keterangan:

X1: Variabel Motivasi Ekstrinsik

X2: Variabel Motivasi Intrinsik

Y : Variabel Komitmen Organisasional

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

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

2. Teknik Pengumpulan Data

a. Data Primer

Menurut Siregar (2017:37): “Data Primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian yang dilakukan”. Adapun cara untuk mendapatkan data primer dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Wawancara

Menurut Sugiyono (2019:137): “Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil”.

Penulis melakukan wawancara langsung kepada Kepala Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Landak.

2) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2019:142): “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Penulis memberikan daftar pernyataan kepada Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Landak.

b. Data Sekunder

Menurut Siregar (2017:37): “Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau yang digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya”. Data penelitian ini yaitu data jumlah pegawai menurut bagian, data tingkat absensi, data terlambat masuk dan pulang awal, data nilai rata-rata prestasi kerja dan data jumlah pegawai yang melakukan sanksi pelanggaran disiplin.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2019:80): “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”. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil yang ada Dinas Kependudukan Dan

Pencatatan Sipil Kabupaten Landak Pada Tahun 2021 sebanyak 39 orang Pegawai Negeri Sipil.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2019:81): “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut’. Bila populasi Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Landak yang berjumlah 39 orang pegawai negeri sipil tahun 2021. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus. Menurut Sugiyono (2019:85): “Sampling jenuh adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

4. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:38): “Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam Penelitian ini digunakan dua variabel yaitu:

a. Variabel Bebas

Menurut Sugiyono (2019:39): ”Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent (terikat)”. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Motivasi Intrinsik (X2).

b. Variabel Terikat

Menurut Sugiyono (2019:39): “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 dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Sugiyono (2019:93): “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Dengan menggunakan skala Likert ini, peneliti dapat mengukur kesetujuan dan ketidak setujuan responden mengenai Motivasi Ekstrensik dan Motivasi Intrensik Terhadap Komitmen Organisasional Di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Landak.

Adapun skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 5 (lima) alternatif jawaban atas setiap pernyataan yang diajukan kepada responden. Kelima alternatif jawaban tersebut kemudian diberi skor, yaitu:

Tabel 1.8
Skala Likert

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2019:93)

6. Teknis Analisis Data

a. Uji Instrumen

Menurut Siregar (2017:75): “Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk memperoleh, megolah dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari pada responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama”.

1) Uji Validitas

Menurut Siregar (2017:75): “Validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (*a valid measure if it successfully measure the phenomenon*)”. Teknik yang digunakan untuk validitas instrument dalam penelitian adalah menggunakan cara mengkorelasi skor tiap pertanyaan dalam kuesioner dengan skor totalnya menggunakan rumus korelasi *product moment* adalah:

$$r_{xy} = \frac{n (\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Sumber: Siregar (2017:77).

Di mana:

n = Jumlah responden

x = Skor variabel (jawaban responden)

y = Skor total dari variabel untuk responden ke- n

Suatu instrumen penelitian dikatakan valid jika r hitung $>$ r tabel. Jika validitasnya dibandingkan dengan nilai korelasi hitung (r_{hitung}) dengan (r_{tabel}). Dengan tingkat signifikansi (α) 5%

(0,05), dengan jumlah responden $(n-2) = 39-2 = 37$, maka nilai yang didapat adalah sebesar 0,3160. Nilai tersebut bisa dilihat dari tabel r yang peneliti lampirkan.

2) Uji Reliabilitas

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

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan bantuan program *software* SPSS Versi 19 *for windows* yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic Cronbach Alpha (α).

Menurut Siregar (2017:90): “Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas $(r_{11}) > 0,6$ ”.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Siregar (2017:153): “Tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak”. Adapun dalam penelitian ini menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov (K-S). Cara melihat normalitas dan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov yaitu dengan melihat pada nilai

signifikannya. Apabila nilai sig atau signifikan $> 0,05$ maka nilai residual berdistribusi tidak normal.

2) Uji Linearitas

Menurut Siregar (2017:178): “Tujuan dilakukan uji linieritas adalah untuk mengetahui apakah antara variabel tak bebas (Y) dan variabel bebas (X) mempunyai hubungan linier”. Dalam penelitian ini uji linieritas dilakukan dengan metode *Test for Linearity* dengan pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (Linearity) kurang dari 0,05.

3) Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2013:103): “Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen”.

Uji multikolonieritas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Menurut Ghozali (2016:103): “Nilai *cut-off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *Tolerance* $\leq 0,10$ dan nilai VIF ≥ 10 ”.

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis yang digunakan adalah model regresi linier berganda.

Menurut Siregar (2017:405):

Regresi berganda merupakan pengembangan dari regresi linier sederhana, yaitu sama-sama alat yang dapat digunakan untuk

melakukan prediksi permintaan di masa yang akan datang, berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel tak bebas (*dependent*).

Persamaan regresi linier berganda yang ditetapkan adalah sebagai

berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sumber: Siregar (2017:405)

Keterangan:

Y : Variabel terikat (Komitmen Organisasional)

X₁ : Variabel bebas pertama (Motivasi Ekstrinsik)

X₂ : Variabel bebas kedua (Motivasi Instrinsik)

a dan b₁ serta b₂ : konstanta

d. Koefisien Korelasi Berganda

Menurut Siregar (2017:351): “Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara tiga variabel atau lebih, serta untuk mengetahui kontribusi yang diberikan secara simultan oleh variabel X₁ dan X₂ terhadap nilai variabel Y”. Koefisien korelasi dalam penelitian ini dicari dengan menggunakan metode *product moment*. Untuk memudahkan melakukan interpretasi mengenai kekuatan hubungan antar variabel digunakan kriteria yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.9
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 (2017:351)

e. Koefisien Determinasi (R^2)

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

Adapun rumus Koefisien Determinasi sebagai berikut:

$$KD = (r)^2 \times 100\%$$

Sumber: Siregar (2017:338).

f. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Siregar (2017:408): “Tujuan dilakukannya pengujian hipotesis terhadap penerapan metode regresi linier berganda adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh secara simultan antara variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y)”. Uji simultan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh simultan (bersama-sama) variabel bebas yaitu Motivasi Ekstrinsik (X_1) dan Motivasi Instrinsik (X_2) terhadap variabel terikat yaitu Komitmen

Organisasional (Y). Langkah-langkah dalam uji simultan (uji F) adalah sebagai berikut :

1) Membuat Hipotesis Variabel

Ho= Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara Motivasi Ekstrensik dan Motivasi Motivasi Instrinsik Terhadap Komitmen Organisasional pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Landak.

Ha= Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara Motivasi Ekstrensik dan Motivasi Instrinsik Terhadap Komitmen Organisasional pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Landak.

2) Menentukan taraf signifikan (α) = 5% atau 0,05.

3) Menentukan F hitung dan F tabel

a) Menentukan F hitung

Nilai F hitung diperoleh dengan menggunakan *software* SPSS Versi 19 *for windows*.

b) Menentukan F tabel

Hasil uji (F hitung) akan dibandingkan dengan F tabel. Nilai F tabel diperoleh dengan melihat df1 ($var-1=3-1=2$) dan df2 ($n-k-1=39-2-1=36$) dengan $\alpha = 5\%$, maka nilai F tabel dapat dilihat pada Tabel Distribusi F untuk probabilitas 0,05 yang ada pada baris ke 36 yaitu sebesar 2,00.

4) Kaidah pengujian

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

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

g. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Siregar (2017:410): “Tujuan dilakukan uji signifikan secara parsial dan variabel bebas terhadap variabel tidak bebas adalah untuk mengukur secara terpisah dampak yang ditimbulkan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebas (*independent*)”. Langkah-langkah dalam uji Parsial (uji T) adalah sebagai :

1) Membuat Hipotesis Variabel

a. Variabel Motivasi Ekstrinsik

H_0 = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Motivasi Ekstrinsik Terhadap Komitmen Organisasional.

H_a = Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Motivasi Ekstrinsik Terhadap Komitmen Organisasional.

b. Variabel Motivasi Instrinsik

H_0 = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Motivasi Instrinsik terhadap Komitmen Organisasional.

H_a = Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Motivasi Instrinsik Terhadap Komitmen Organisasional.

2) Menentukan taraf signifikan (α) = 5% atau 0,05

3) Menentukan t hitung dan t tabel

a) Menentukan t hitung

Nilai t hitung diperoleh dengan menggunakan *software* SPSS

Versi 19 *for windows*.

b) Menentukan t tabel

Hasil uji (t hitung) akan dibandingkan dengan t tabel. Nilai t tabel diperoleh dengan melihat signifikansi 0,05.

4) Kaidah pengujian

a) Jika $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

b) Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki, berusia lebih dari atau sama dengan 40 tahun, berpendidikan SMA, pegawai golongan II, bermasa kerja lebih dari atau sama dengan 21 tahun, berpenghasilan Rp 3.000.000 – Rp 3.999.000, berstatus menikah, dan jumlah tanggungan 2-3 jiwa.
2. Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah $Y = 0,037 + 0,273X_1 + 0,302X_2$.
3. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,990, yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik terhadap komitmen organisasional adalah sangat kuat. Hasil koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 0,980. Hal ini berarti bahwa 98% komitmen organisasional dapat dijelaskan oleh motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik, sedangkan sisanya yaitu sebesar 2% komitmen organisasional dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
4. Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik terhadap komitmen organisasional.

5. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik terhadap komitmen organisasional.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Disarankan kepada Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Landak untuk lebih memperhatikan dan memberikan pemahaman status para pegawai terutama terkait rasa puas setiap pegawai terhadap jabatannya, membuat para pegawai menyadari peranan dan jabatan yang diembannya penting bagi organisasi.
2. Disarankan kepada Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Landak untuk lebih memberikan nilai dan perhatian terhadap hasil kerja para pegawai seperti memberikan apresiasi penilaian terhadap hasil kerja dan memberikan perhatian terhadap apa yang sedang dikerjakan maupun yang sudah selesai dikerjakan sehingga pegawai merasa lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas berikutnya dengan lebih baik.
3. Disarankan kepada Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Landak untuk membuka kesempatan yang lebih lebar untuk para pegawai mengembangkan karier mereka, misalnya memberikan fasilitas pelatihan yang meningkatkan potensi para pegawai sehingga harapan para pegawai untuk mencapai karier yang lebih baik di instansi dapat terwujud.

4. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk mengkaji lebih dalam dan menyempurnakan penelitian ini terkait pengaruh motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik terhadap komitmen organisasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfitman, Kristanto, R.H., & Widodo, D.E (2019). *Studi Literatur dengan Bibliometrika : Sebuah pendekatan Mendapatkan Topik Penelitian Menggunakan POP, Mendeley, dan VOSviewer* (1st ed). Jogjakarta: Suluh Media
- A.M, Sardiman, 2016. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariah, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Afabeta, Bandung.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariah, 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Afabeta, Bandung.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 21*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS (Center For Academic Publishing Service), Yogyakarta.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mayon, Yuniadi, Hamid Djamhur, Maulana Harza Fakhian. 2016 Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Kantor Cabang Malang. **Jurnal Administrasi Bisnis**. Vol. 22. (01)
- Priansa, Donni Juni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Priansa, Donni Juni. 2019. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. PT Indeks. Jakarta: Kelompok Gramedia.
- Siregar, Syofian. 2017. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. PT. Bumi Aksara, Jakarta..
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta, Bandung.

Sulasiah Fariyah dan. 2019 Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Hasil Belajar Peserta Diklat Penguatan Kepala Sekolah Negeri Di Provinsi Dki Jakarta tahun. *Jurnal Sumber Daya Aparatur* Vol. 1 (02) 2019

Vroom, Victor H. 2002. *On The Origins Of Expectancy Theory*. Great Minds In Management Oxford University.

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER

PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PEGAWAI NEGERI SIPII DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPII KABUPATEN LANDAK

Sehubungan dengan penyelesaian penulisan skripsi, maka dengan hormat saya:

Nama : Lilis Jena Putri
NIM : 161311013
Program Studi : Manajemen (S1)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas : Muhammadiyah Pontianak

memohon kesediaan Saudara/i untuk mengisi kuesioner (daftar pertanyaan) yang saya ajukan ini secara jujur dan terbuka.

Daftar pertanyaan saya ajukan semata-mata untuk keperluan penelitian sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan jenjang Strata satu (S1) pada Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka kebenaran dan kelengkapan jawaban yang Saudara/i berikan membantu penulis, dan selanjutnya menjadi masukan yang bermanfaat bagi hasil penelitian yang penulis lakukan. Atas partisipasi Saudara/i dalam mengisi daftar pertanyaan atau kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk Pengisian

1. Isilah data Saudara/i pada bagian data responden sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.
2. Isilah jawaban atas setiap pertanyaan yang disediakan dengan memberikan tanda silang (X) atau centang (√) pada kolom yang telah disediakan dengan baik dan benar sesuai dengan kondisi yang Saudara/i rasakan.
3. Pilihlah jawaban atas pertanyaan yang diajukan terdiri dari:
 - a. SS : Sangat Setuju
 - b. S : Setuju
 - c. KS : Kurang Setuju
 - d. TS : Tidak Setuju
 - e. STS : Sangat Tidak Setuju
4. Atas kesediaan dan bantuan dalam menjawab kuesioner saya ucapkan terimakasih.

B. Identitas Responden

1. Nama Responden :
2. Usia :
3. Jenis Kelamin :
4. Golongan/Pangkat :
5. Jabatan/Bagian :
6. Masa Kerja :
7. Status Pernikahan :
8. Pendidikan terakhir :
9. Penghasilan Per Bulan :
10. Jumlah Tanggungan :

C. Daftar Pernyataan

No.	Motivasi Ekstrinsik (X1)	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Upah dan Gaji					
1.	Instansi memberikan gaji yang memadai sehingga meningkatkan sosial ekonomi saya.					
2.	Instansi memberikan tambahan gaji (Insentif).					
3.	Instansi memberikan gaji yang sesuai dengan beban pekerjaan saya.					
	Keamanan Kerja					
4.	Instansi memberi ketenangan bagi pegawai yang mengalami kecelakaan kerja.					
5.	Pegawai mendapatkan perlindungan keselamatan kerja dalam melaksanakan pekerjaan.					
	Kondisi Kerja					
6.	Suhu dan sirkulasi udara ruangan kerja saya sangat menunjang aktivitas kerja.					
7.	Perangkat kerja yang ada di ruangan saya dapat berfungsi dengan baik.					
8.	Saya merasa nyaman dengan kondisi ruang kerja saat ini.					
9.	Pencahayaan atau penerangan di ruangan kerja sangat baik.					
10.	Ruangan kerja saya bebas dari polusi.					
11.	Fasilitas yang ada di kantor memadai untuk menunjang pekerjaan saya.					
	Status					
12.	Jabatan saya sekarang membuat saya merasa dihargai oleh rekan kerja.					
13.	Saya merasa puas dengan jabatan saya					

	saat ini.					
	Kebijakan Organisasi					
14.	Saya dapat menaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi.					
15.	Kebijakan yang telah ditetapkan oleh instansi membuat saya termotivasi untuk berkerja dengan baik.					
16.	Kebijakan yang telah ditetapkan oleh instansi membuat saya lebih mudah melakukan pekerjaan.					
	Mutu Teknik Pengawasan					
17.	Instansi telah melakukan penilaian kinerja sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh pemerintah.					
18.	Pengawasan yang dilakukan oleh atasan membuat saya bekerja lebih baik.					
	Interaksi Antar Pegawai					
19.	Saya dapat dengan mudah bergaul dengan rekan kerja yang level jabatannya sama.					
20.	Kerjasama yang baik dengan atasan tidak hanya terjalin dalam kantor tapi juga di luar kantor.					
21.	Saya senantiasa menyapa ketika bertemu dengan pegawai lain di dalam maupun di luar kantor.					

No.	Motivasi Intrinsik (X2)	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Pengakuan atau penghargaan					
1.	Atasan memuji hasil pekerjaan saya.					
2.	Hasil pekerjaan saya dijadikan rujukan evaluasi oleh rekan kerja.					
3.	Saya mendapatkan bonus karena hasil pekerjaan yang memuaskan.					
	Tanggung Jawab					
4.	Saya selalu memeriksa kembali pekerjaan yang telah selesai sebagai bentuk rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan.					
5.	Apabila waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan tidak cukup maka saya bersedia lembur untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.					
6.	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.					
7.	Saya tidak pernah melimpahkan tugas saya kepada pegawai lain.					
	Prestasi					
8.	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya tidak selalu menunggu perintah atasan.					
9.	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan pekerjaan yang baik.					
10.	Jika diberi tugas, saya merasa hal tersebut merupakan kesempatan untuk membuktikan kemampuan saya.					
11.	Setiap hasil kerja yang selesai akan dinilai dan diperhatikan.					
12.	Saya bersedia kerja lembur bila diperlukan instansi.					
13.	Saya berusaha untuk melakukan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab.					
14.	Saya senang mendapatkan pujian bila melakukan pekerjaan dengan baik.					
15.	Pekerjaan saya ini memungkinkan					

	saya untuk mengembangkan karir atau jabatan.					
	Pekerjaan itu Sendiri					
16.	Pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai dengan minat saya.					
17.	Saya tidak pernah merasa bosan dengan pekerjaan saya.					
18.	Saya senang dengan pekerjaan saya saat ini karena sesuai dengan kemampuan saya.					
19.	Saya sangat menyukai pekerjaan saya.					
	Kemungkinan untuk berkembang					
20.	Saya memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan diri dan kemampuan					
21.	Saya memiliki kesempatan untuk mempelajari hal-hal baru dalam pekerjaan.					
22.	Pekerjaan saya saat ini memungkinkan untuk menumbuhkan pengalaman dan keahlian.					
	Kemajuan					
23.	Saya berhasil mengalami kemajuan karier selama bekerja.					
24.	Pendidikan saya meningkatkan setelah berkerja di instansi ini.					

No.	Komitmen Organisasional (Y)	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Faktor Logis					
1.	Kompensasi yang saya terima sudah cukup sehingga saya akan tetap bertahan di instansi tempat bekerja saat ini.					
2.	Saya tidak akan pindah ke tempat lain karena sulit untuk mendapatkan pekerjaan di tempat lain.					
3.	Saya merasakan bahwa tempat bekerja sudah baik dan nyaman, karena saya sudah menduduki jabatan yang sesuai.					
	Faktor Lingkungan					
4.	Budaya kerja di instansi ini sangat menyenangkan sehingga saya betah dan sulit pindah ke instansi lain.					
5.	Saya merasa dihargai sesama pegawai sehingga saya betah dan sulit ke instansi lain.					
6.	Pimpinan memberi ruang kepada para pegawai untuk terlibat dalam mencapai tujuan organisasi dan ini terasa menyenangkan, sehingga sulit pindah ke instansi lain.					
	Faktor Harapan					
7.	Saya akan bertahan di instansi ini karena ada harapan yang besar untuk berkarier.					
8.	Saya akan bertahan di instansi ini karena memiliki harapan untuk mencapai karier yang lebih baik.					
9.	Saya akan bertahan di instansi ini karena kesempatan untuk berkarier melalui sistem yang transparan.					
	Faktor Ikatan Emosional					
10.	Saya tidak akan pindah pekerjaan karena merasa memiliki ikatan emosional yang tinggi terhadap pekerjaan yang ada.					
11.	Saya merasa ada suatu yang kurang dalam aspek kehidupan jika harus meninggalkan pekerjaan saya saat ini.					
12.	Instansi tempat saya bekerja saat ini memberi kepedulian yang luar biasa terhadap aspek kehidupan saya.					

13.	Saya akan tidak akan pindah pekerjaan karena memiliki hubungan kerabat/keluarga.					
-----	--	--	--	--	--	--

Lampiran 2 Data Responden

NO	Nama	Usia	Jenis Kelamin	Pangkat/Gol.	Jabatan/Bagian	Masa Kerja (Tahun)	Status Pernikahan	Pendidikan Terakhir	Penghasilan	Jumlah Tanggungan
1	Drs. Alessius Asnanda, M.Si.	54	Laki - Laki	Pembina Utama Muda/Ivc	Kepala Dinas	26	Kawin	S2	7.382.800	3
2	Dra. Bertua Ririsana	57	Perempuan	Pembina TK. I/Ivb	Sekretaris	26	Kawin	S1	6.411.700	3
3	Abidin	58	Laki - Laki	Pembina/Iva	Kepala Bidang Pemanfaatan Data dan Inovasi Pelayanan	28	Kawin	S1	6.081.200	3
4	Edita. N. Diana, S.Sos.	48	Perempuan	Pembina/Iva	Kepala Bidang Penelola Informasi Administrasi Kependudukan	14	Janda	S1	4.587.100	1
5	Almantoni, S.E., M.M.	48	Laki-laki	Penata TK.I/III d	Kepala Bidang Pelayanan Catatan Sipil	19	Kawin	S2	5.224.100	3
6	Samuel, S.H.	50	Laki-laki	Penata TK.I/III d	Kepala Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk	12	Kawin	S1	4.872.300	3
7	Drs. Jailani E.	60	Laki-laki	Penata TK.I/III d	Kasi Kelahiran	12	Kawin	S1	4.891.300	2
8	Maria Marsiati, S.E.	37	Perempuan	Penata/IIIc	Kasubbag Perencanaan	10	Kawin	S1	4.180.000	3
9	Gustina Lili, S.Com.	37	Perempuan	Penata/IIIc	Kasi Pindah Datang Penduduk	8	Kawin	S1	4.077.500	3
10	Erwanty Ester S.	42	Perempuan	Penata Muda/IIIa	Plt. Kasubbag Keuangan	11	kawin	S1	3.558.000	3
11	Rena, A.Md.	44	Perempuan	Penata Muda/IIIa	Plt. Kasi Identitas Penduduk	10	Kawin	D3	3.558.000	3
12	Daniar Citra Resmi, A.Md	33	Perempuan	Penata Muda/IIIa	Plt. Kasubbag Umum dan Kepegawaian	6	Belum Kawin	D3	2.798.300	
13	Raymundus	26	Laki-laki	Penata	Plt. Kasi Perubahan Status Anak Kewarganegaraan	1	Belum	S1	2.107.600	

	Cepy. S.M.			Muda/IIIa	dan Kematian		Kawin			
14	Noti Mutia, A.Md.	52	Perempuan	Pengatur TK.I/IIId	Plt. Kasi Perkawinan dan Perceraian	7	Kawin	D3	3.083.300	3
15	Natalia Puji Astuti, S.E.	33	Perempuan	Penata Muda/IIIa	Plt. Kasi Akta, Perkawinan, Perceraian, dan Pengesahan Anak	2	Kawin	S1	2.107.600	1
16	Yuliana Yulianingsih, S.Pd.	44	Perempuan	Penata Muda/IIIa	Plt. Kasi Humas	8	Kawin	S1	3.558.000	1
17	W. Sialam I.	53	Laki-laki	Pengatur TK.I/IIId	Pelaksana Dinas Dukcapil	32	Belum Kawin	SMA	2.848.300	
18	Arianto Arik	56	Laki-laki	Pengatur TK.I/IIId	Pelaksana Dinas Dukcapil	33	Kawin	SMA	3.429.700	3
19	Hermandus	57	Laki-laki	Pengatur TK.I/IIId	Pelaksana Dinas Dukcapil	34	Kawin	SMA	3.216.200	2
20	Jeffry Harisnanda A.	53	Laki-laki	Pengatur TK.I/IIId	Pelaksana Dinas Dukcapil	30	Kawin	SMA	3.339.100	3
21	Timotius Untung S.	55	Laki-laki	Pengatur TK.I/IIId	Pelaksana Dinas Dukcapil	32	Kawin	SMA	3.339.100	3
22	Frans Amdhika Panti	57	Laki-laki	Pengatur TK.I/IIId	Pelaksana Dinas Dukcapil	30	Kawin	SMA	3.339.100	3
23	Andi Muzakkar	54	Laki-laki	Pengatur TK.I/IIc	Pelaksana Dinas Dukcapil	34	Kawin	SMA	3.222.400	3
24	Nasuan	55	Laki-laki	Pengatur TK.I/IIc	Pelaksana Dinas Dukcapil	34	Kawin	SMA	3.222.400	3
25	Mashuri	56	Laki-laki	Pengatur TK.I/IIc	Pelaksana Dinas Dukcapil	34	Kawin	SMA	3.222.400	2
26	Yohanes	48	Laki-laki	Pengatur TK.I/IIc	Pelaksana Dinas Dukcapil	18	Kawin	SMA	3.222.400	2
27	Sonia Heti	49	Perempuan	Pengatur TK.I/IIc	Pelaksana Dinas Dukcapil	19	Kawin	SMA	3.339.100	3
28	Dominika	57	Perempuan	Pengatur	Pelaksana Dinas Dukcapil	24	Kawin	SMA	3.216.200	2

	Dwi Apriani			TK.I/Ic						
29	Budi Lesmana	57	Laki-laki	Pengatur TK.I/Ic	Pelaksana Dinas Dukcapil	34	Kawin	SMA	3.216.200	2
30	Darius Freddy	54	Laki-laki	Pengatur TK.I/Ic	Pelaksana Dinas Dukcapil	30	Kawin	SMA	3.222.400	3
31	Novianus Nestor	56	Perempuan	Pengatur TK.I/Ic	Pelaksana Dinas Dukcapil	34	Kawin	SMA	3.216.200	2
32	Febri Sapta	55	Laki-laki	Pengatur TK.I/Ic	Pelaksana Dinas Dukcapil	31	Kawin	SMA	3.222.400	2
33	Ekolaus	50	Laki-laki	Pengatur TK.I/Ic	Pelaksana Dinas Dukcapil	28	Kawin	SMA	3.222.400	3
34	Dendianus	50	Laki-laki	Pengatur TK.I/Ic	Pelaksana Dinas Dukcapil	26	Kawin	SMA	3.339.100	1
35	Roy Martin	54	Laki-laki	Pengatur TK.I/Ic	Pelaksana Dinas Dukcapil	26	Kawin	SMA	3.222.400	2
36	Edwar Edo Samosa	48	Laki-laki	Pengatur TK.I/Ic	Pelaksana Dinas Dukcapil	18	Kawin	SMA	3.222.400	2
37	Fransiska Evanista	47	Perempuan	Pengatur TK.I/Ic	Pelaksana Dinas Dukcapil	16	Kawin	SMA	3.216.200	2
38	Vitalis Angga Ejuslan	48	Laki-laki	Pengatur TK.I/Ic	Pelaksana Dinas Dukcapil	18	Kawin	SMA	3.222.400	2
39	Marselus	55	Laki-laki	Pengatur TK.I/Ic	Pelaksana Dinas Dukcapil	28	Kawin	SMA	3.339.100	3

Lampiran 3 Tabulasi Jawaban Responden

Variabel Motivasi Ekstrinsik

No	X1. 1	X1. 2	X1 .3	X1 .4	X1 .5	X1 .6	X1 .7	X1 .8	X1 .9	X1. 10	X1. 11	X1. 12	X1. 13	X1. 14	X1. 15	X1. 16	X1. 17	X1. 18	X1. 19	X1. 20	X1. 21	X 1t	X 1r	
1	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	93	4	
2	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	93	4
3	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	2	4	5	4	5	4	4	4	4	5	89	4
4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	98	5
5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	92	4	
6	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	94	4	
7	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	95	5	
8	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	98	5	
9	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	98	5	
10	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	96	5	
11	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	95	5	
12	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	95	5	
13	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	94	4	
14	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	98	5	
15	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	97	5	
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	87	4	
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84	4	
18	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	98	5	
18	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	96	5	
20	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	3	98	5	
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84	4	
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84	4	
23	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	86	4	
24	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	87	4	
25	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	91	4	

26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	83	4
27	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	89	4
28	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	86	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	83	4
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84	4
31	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	86	4
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	4	80	4
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84	4
34	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	87	4
35	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88	4
36	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	87	4
37	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88	4
38	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	92	4
39	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	92	4
	176	165	168	170	167	167	176	165	168	170	167	167	164	165	171	166	165	168	168	165	171		

Variabel Motivasi Intrinsik

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2.17	X2.18	X2.19	X2.20	X2.21	X2.22	X2.23	X2.24	X2t	X2r
1	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	109	5
2	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	108	5
3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	2	4	5	4	5	4	5	4	4	2	4	5	4	4	99	4
4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	110	5
5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	106	4
6	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	104	4
7	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	108	5
8	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	110	5
9	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	112	5
10	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	110	5
11	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	108	5
12	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	109	5
13	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	105	4
14	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	112	5
15	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	110	5
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	100	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96	4
18	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	110	5
19	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	109	5
20	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	112	5
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96	4
22	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	97	4
23	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	100	4

24	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	101	4	
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	104	4	
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	94	4	
27	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	103	4
28	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	98	4	
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	94	4	
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96	4	
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	98	4	
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	90	4	
33	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95	4	
34	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	104	4	
35	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	102	4	
36	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	104	4	
37	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	102	4	
38	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	104	4	
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	106	4	
	170	166	171	170	176	165	168	170	167	167	164	165	171	166	165	168	170	167	167	164	165	171	166	176			

Variabel Komitmen Organisasional

No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Yt	Yr
1	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	59	5
2	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	57	4
3	4	4	5	4	5	4	4	2	4	5	4	5	4	54	4
4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	61	5
5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	57	4
6	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	57	4
7	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	59	5
8	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	60	5
9	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	60	5
10	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	60	5
11	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	58	4
12	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	59	5
13	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	57	4
14	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	60	5
15	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	59	5
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	54	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4
18	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	60	5
18	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	60	5
20	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	61	5
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4
23	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54	4
24	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	55	4
25	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	56	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	51	4
27	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	56	4
28	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53	4
29	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	51	4
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4
31	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	53	4
32	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	49	4
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4
34	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	55	4
35	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	54	4
36	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	55	4
37	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	55	4
38	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	56	4
39	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	57	4
	170	176	165	168	170	167	167	164	165	171	166	165	168	170	

Lampiran 4 Hasil Uji Validitas

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	X1.18	X1.19	X1.20	X1.21	X.TOTAL
X1.1 Pearson Correlation	1	.047	.316 [*]	.195	.155	.041	1.000 ^{**}	.047	.316 [*]	.195	.155	.041	.076	-.066	.125	.374 [*]	.047	.316 [*]	.316 [*]	-.066	.125	.446 ^{**}
X1.1 Sig. (2-tailed)		.777	.050	.235	.346	.805	.000	.777	.050	.235	.346	.805	.646	.690	.448	.019	.777	.050	.050	.690	.448	.004
X1.1 N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.2 Pearson Correlation	.047	1	.294	.224	.333 [*]	.198	.047	1.000 ^{**}	.294	.224	.333 [*]	.198	.015	.245	.174	.245	1.000 ^{**}	.294	.294	.245	.174	.590 ^{**}
X1.2 Sig. (2-tailed)	.777		.069	.170	.038	.228	.777	.000	.069	.170	.038	.228	.926	.133	.288	.133	.000	.069	.069	.133	.288	.000
X1.2 N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.3 Pearson Correlation	.316 [*]	.294	1	.312	.076	.199	.316 [*]	.294	1.000 ^{**}	.312	.076	.199	.416 ^{**}	.259	.143	.077	.294	1.000 ^{**}	1.000 ^{**}	.259	.143	.711 ^{**}
X1.3 Sig. (2-tailed)	.050	.069		.053	.646	.224	.050	.069	.000	.053	.646	.224	.009	.111	.384	.643	.069	.000	.000	.111	.384	.000
X1.3 N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.4 Pearson Correlation	.195	.224	.312	1	.244	.006	.195	.224	.312	1.000 ^{**}	.244	.006	-.165	.421 ^{**}	.061	.033	.224	.312	.312	.421 ^{**}	.061	.494 ^{**}
X1.4 Sig. (2-tailed)	.235	.170	.053		.135	.971	.235	.170	.053	.000	.135	.971	.316	.008	.711	.843	.170	.053	.053	.008	.711	.001
X1.4 N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.5 Pearson Correlation	.155	.333 [*]	.076	.244	1	-.013	.155	.333 [*]	.076	.244	1.000 ^{**}	-.013	.164	.174	.188	.101	.333 [*]	.076	.076	.174	.188	.446 ^{**}
X1.5 Sig. (2-tailed)	.346	.038	.646	.135		.937	.346	.038	.646	.135	.000	.937	.319	.289	.252	.543	.038	.646	.646	.289	.252	.004
X1.5 N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.6 Pearson Correlation	.041	.198	.199	.006	-.013	1	.041	.198	.199	.006	-.013	1.000 ^{**}	.445 ^{**}	.174	.082	.186	.198	.199	.199	.174	.082	.414 ^{**}
X1.6 Sig. (2-tailed)	.805	.228	.224	.971	.937		.805	.228	.224	.971	.937	.000	.004	.289	.621	.258	.228	.224	.224	.289	.621	.009
X1.6 N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.7 Pearson Correlation	1.000 ^{**}	.047	.316 [*]	.195	.155	.041	1	.047	.316 [*]	.195	.155	.041	.076	-.066	.125	.374 [*]	.047	.316 [*]	.316 [*]	-.066	.125	.446 ^{**}
X1.7 Sig. (2-tailed)	.000	.777	.050	.235	.346	.805		.777	.050	.235	.346	.805	.646	.690	.448	.019	.777	.050	.050	.690	.448	.004
X1.7 N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.8 Pearson Correlation	.047	1.000 ^{**}	.294	.224	.333 [*]	.198	.047	1	.294	.224	.333 [*]	.198	.015	.245	.174	.245	1.000 ^{**}	.294	.294	.245	.174	.590 ^{**}
X1.8 Sig. (2-tailed)	.777	.000	.069	.170	.038	.228	.777		.069	.170	.038	.228	.926	.133	.288	.133	.000	.069	.069	.133	.288	.000
X1.8 N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.9 Pearson Correlation	.316 [*]	.294	1.000 ^{**}	.312	.076	.199	.316 [*]	.294	1	.312	.076	.199	.416 ^{**}	.259	.143	.077	.294	1.000 ^{**}	1.000 ^{**}	.259	.143	.711 ^{**}
X1.9 Sig. (2-tailed)	.050	.069	.000	.053	.646	.224	.050	.069		.053	.646	.224	.009	.111	.384	.643	.069	.000	.000	.111	.384	.000
X1.9 N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.10 Pearson Correlation	.195	.224	.312	1.000 ^{**}	.244	.006	.195	.224	.312	1	.244	.006	-.165	.421 ^{**}	.061	.033	.224	.312	.312	.421 ^{**}	.061	.494 ^{**}
X1.10 Sig. (2-tailed)	.235	.170	.053	.000	.135	.971	.235	.170	.053		.135	.971	.316	.008	.711	.843	.170	.053	.053	.008	.711	.001
X1.10 N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.11 Pearson Correlation	.155	.333 [*]	.076	.244	1.000 ^{**}	-.013	.155	.333 [*]	.076	.244	1	-.013	.164	.174	.188	.101	.333 [*]	.076	.076	.174	.188	.446 ^{**}
X1.11 Sig. (2-tailed)	.346	.038	.646	.135	.000	.937	.346	.038	.646	.135		.937	.319	.289	.252	.543	.038	.646	.646	.289	.252	.004
X1.11 N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.12 Pearson Correlation	.041	.198	.199	.006	-.013	1.000 ^{**}	.041	.198	.199	.006	-.013	1	.445 ^{**}	.174	.082	.186	.198	.199	.199	.174	.082	.414 ^{**}
X1.12 Sig. (2-tailed)	.805	.228	.224	.971	.937	.000	.805	.228	.224	.971	.937		.004	.289	.621	.258	.228	.224	.224	.289	.621	.009
X1.12 N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39

	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	
X1.13	Pearson Correlation	.076	.015	.416**	-.165	.164	.445**	.076	.015	.416**	-.165	.164	.445**	1	.367*	-.006	-.003	.015	.416**	.416**	.367*	-.006	.413**
	Sig. (2-tailed)	.646	.926	.009	.316	.319	.004	.646	.926	.009	.316	.319	.004		.022	.971	.984	.926	.009	.009	.022	.971	.009
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.14	Pearson Correlation	-.066	.245	.259	.421**	.174	.174	-.066	.245	.259	.421**	.174	.174	.367*	1	.154	.216	.245	.259	.259	1.000**	.154	.550**
	Sig. (2-tailed)	.690	.133	.111	.008	.289	.289	.690	.133	.111	.008	.289	.289	.022		.350	.187	.133	.111	.111	.000	.350	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.15	Pearson Correlation	.125	.174	.143	.061	.188	.082	.125	.174	.143	.061	.188	.082	-.006	.154	1	.440**	.174	.143	.143	.154	1.000**	.455**
	Sig. (2-tailed)	.448	.288	.384	.711	.252	.621	.448	.288	.384	.711	.252	.621	.971	.350		.005	.288	.384	.384	.350	.000	.004
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.16	Pearson Correlation	.374*	.245	.077	.033	.101	.186	.374*	.245	.077	.033	.101	.186	-.003	.216	.440**	1	.245	.077	.077	.216	.440**	.462**
	Sig. (2-tailed)	.019	.133	.643	.843	.543	.258	.019	.133	.643	.843	.543	.258	.984	.187	.005		.133	.643	.643	.187	.005	.003
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.17	Pearson Correlation	.047	1.000**	.294	.224	.333*	.198	.047	1.000**	.294	.224	.333*	.198	.015	.245	.174	.245	1	.294	.294	.245	.174	.590**
	Sig. (2-tailed)	.777	.000	.069	.170	.038	.228	.777	.000	.069	.170	.038	.228	.926	.133	.288	.133		.069	.069	.133	.288	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.18	Pearson Correlation	.316*	.294	1.000**	.312	.076	.199	.316*	.294	1.000**	.312	.076	.199	.416**	.259	.143	.077	.294	1	1.000**	.259	.143	.711**
	Sig. (2-tailed)	.050	.069	.000	.053	.646	.224	.050	.069	.000	.053	.646	.224	.009	.111	.384	.643	.069		.000	.111	.384	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.19	Pearson Correlation	.316*	.294	1.000**	.312	.076	.199	.316*	.294	1.000**	.312	.076	.199	.416**	.259	.143	.077	.294	1.000**	1	.259	.143	.711**
	Sig. (2-tailed)	.050	.069	.000	.053	.646	.224	.050	.069	.000	.053	.646	.224	.009	.111	.384	.643	.069	.000		.111	.384	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.20	Pearson Correlation	-.066	.245	.259	.421**	.174	.174	-.066	.245	.259	.421**	.174	.174	.367*	1.000**	.154	.216	.245	.259	.259	1	.154	.550**
	Sig. (2-tailed)	.690	.133	.111	.008	.289	.289	.690	.133	.111	.008	.289	.289	.022	.000	.350	.187	.133	.111	.111		.350	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.21	Pearson Correlation	.125	.174	.143	.061	.188	.082	.125	.174	.143	.061	.188	.082	-.006	.154	1.000**	.440**	.174	.143	.143	.154	1	.455**
	Sig. (2-tailed)	.448	.288	.384	.711	.252	.621	.448	.288	.384	.711	.252	.621	.971	.350	.000	.005	.288	.384	.384	.350		.004
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X.TOTAL	Pearson Correlation	.446**	.590**	.711**	.494**	.446**	.414**	.446**	.590**	.711**	.494**	.446**	.414**	.413**	.550**	.455**	.462**	.590**	.711**	.711**	.550**	.455**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.001	.004	.009	.004	.000	.000	.001	.004	.009	.009	.000	.004	.003	.000	.000	.000	.000	.004	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39

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

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

	Sig. (2-tailed)	.449	.121	.585	.971	.805	.228	.224	.971	.937		.004	.289	.621	.258	.228	.224	.971	.937	.000	.004	.289	.621	.258	.805	.006
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X2.11	Pearson Correlation	.187	.253	.080	.187	.076	.015	.416**	-.165	.164	.445**	1	.367*	-.006	-.003	.015	.416**	-.165	.164	.445**	1.000**	.367*	-.006	-.003	.076	.468**
	Sig. (2-tailed)	.253	.120	.628	.253	.646	.926	.009	.316	.319	.004		.022	.971	.984	.926	.009	.316	.319	.004	.000	.022	.971	.984	.646	.003
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X2.12	Pearson Correlation	.086	.184	.170	.198	-.066	.245	.259	.421**	.174	.174	.367*	1	.154	.216	.245	.259	.421**	.174	.174	.367*	1.000**	.154	.216	-.066	.553**
	Sig. (2-tailed)	.603	.261	.302	.228	.690	.133	.111	.008	.289	.289	.022		.350	.187	.133	.111	.008	.289	.289	.022	.000	.350	.187	.690	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X2.13	Pearson Correlation	.061	-.179	.121	-.238	.125	.174	.143	.061	.188	.082	-.006	.154	1	.440**	.174	.143	.061	.188	.082	-.006	.154	1.000**	.440**	.125	.406*
	Sig. (2-tailed)	.711	.275	.464	.145	.448	.288	.384	.711	.252	.621	.971	.350		.005	.288	.384	.711	.252	.621	.971	.350	.000	.005	.448	.010
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X2.14	Pearson Correlation	.273	.190	.249	.353*	.374*	.245	.077	.033	.101	.186	-.003	.216	.440**	1	.245	.077	.033	.101	.186	-.003	.216	.440**	1.000**	.374*	.587**
	Sig. (2-tailed)	.093	.247	.127	.028	.019	.133	.643	.843	.543	.258	.984	.187	.005		.133	.643	.843	.543	.258	.984	.187	.005	.000	.019	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X2.15	Pearson Correlation	.351*	.333*	.318*	.098	.047	1.000**	.294	.224	.333*	.198	.015	.245	.174	.245	1	.294	.224	.333*	.198	.015	.245	.174	.245	.047	.535**
	Sig. (2-tailed)	.028	.038	.049	.554	.777	.000	.069	.170	.038	.228	.926	.133	.288	.133		.069	.170	.038	.228	.926	.133	.288	.133	.777	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X2.16	Pearson Correlation	.196	.217	.387*	.196	.316*	.294	1.000**	.312	.076	.199	.416**	.259	.143	.077	.294	1	.312	.076	.199	.416**	.259	.143	.077	.316*	.598**
	Sig. (2-tailed)	.232	.184	.015	.232	.050	.069	.000	.053	.646	.224	.009	.111	.384	.643	.069		.053	.646	.224	.009	.111	.384	.643	.050	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X2.17	Pearson Correlation	.109	.153	.287	.109	.195	.224	.312	1.000**	.244	.006	-.165	.421**	.061	.033	.224	.312	1	.244	.006	-.165	.421**	.061	.033	.195	.422**
	Sig. (2-tailed)	.511	.352	.076	.511	.235	.170	.053	.000	.135	.971	.316	.008	.711	.843	.170	.053		.135	.971	.316	.008	.711	.843	.235	.008
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X2.18	Pearson Correlation	.362*	.252	.090	-.113	.155	.333*	.076	.244	1.000**	-.013	.164	.174	.188	.101	.333*	.076	.244	1	-.013	.164	.174	.188	.101	.155	.443**
	Sig. (2-tailed)	.023	.121	.585	.495	.346	.038	.646	.135	.000	.937	.319	.289	.252	.543	.038	.646	.135		.937	.319	.289	.252	.543	.346	.005
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X2.19	Pearson Correlation	.125	.252	.090	.006	.041	.198	.199	.006	-.013	1.000**	.445**	.174	.082	.186	.198	.199	.006	-.013	1	.445**	.174	.082	.186	.041	.434**
	Sig. (2-tailed)	.449	.121	.585	.971	.805	.228	.224	.971	.937	.000	.004	.289	.621	.258	.228	.224	.971	.937		.004	.289	.621	.258	.805	.006
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X2.20	Pearson Correlation	.187	.253	.080	.187	.076	.015	.416**	-.165	.164	.445**	1.000**	.367*	-.006	-.003	.015	.416**	-.165	.164	.445**	1	.367*	-.006	-.003	.076	.468**
	Sig. (2-tailed)	.253	.120	.628	.253	.646	.926	.009	.316	.319	.004	.000	.022	.971	.984	.926	.009	.316	.319	.004		.022	.971	.984	.646	.003

	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	
X2.21	Pearson	.086	.184	.170	.198	-.066	.245	.259	.421**	.174	.174	.367*	1.000**	.154	.216	.245	.259	.421**	.174	.174	.367*	1	.154	.216	-.066	.553**
	Correlation																									
	Sig. (2-tailed)	.603	.261	.302	.228	.690	.133	.111	.008	.289	.289	.022	.000	.350	.187	.133	.111	.008	.289	.289	.022	.350	.187	.690	.000	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X2.22	Pearson	.061	-.179	.121	-.238	.125	.174	.143	.061	.188	.082	-.006	.154	1.000**	.440**	.174	.143	.061	.188	.082	-.006	.154	1	.440**	.125	.406*
	Correlation																									
	Sig. (2-tailed)	.711	.275	.464	.145	.448	.288	.384	.711	.252	.621	.971	.350	.000	.005	.288	.384	.711	.252	.621	.971	.350	.005	.448	.010	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X2.23	Pearson	.273	.190	.249	.353*	.374*	.245	.077	.033	.101	.186	-.003	.216	.440**	1.000**	.245	.077	.033	.101	.186	-.003	.216	.440**	1	.374*	.587**
	Correlation																									
	Sig. (2-tailed)	.093	.247	.127	.028	.019	.133	.643	.843	.543	.258	.984	.187	.005	.000	.133	.643	.843	.543	.258	.984	.187	.005	.019	.000	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X2.24	Pearson	.409**	.195	.349*	.302	1.000**	.047	.316*	.195	.155	.041	.076	-.066	.125	.374*	.047	.316*	.195	.155	.041	.076	-.066	.125	.374*	1	.502**
	Correlation																									
	Sig. (2-tailed)	.010	.234	.030	.062	.000	.777	.050	.235	.346	.805	.646	.690	.448	.019	.777	.050	.235	.346	.805	.646	.690	.448	.019	.001	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X2.TOTAL	Pearson	.512**	.454**	.510**	.349*	.502**	.535**	.598**	.422**	.443**	.434**	.468**	.553**	.406*	.587**	.535**	.598**	.422**	.443**	.434**	.468**	.553**	.406*	.587**	.502**	1
	Correlation																									
	Sig. (2-tailed)	.001	.004	.001	.029	.001	.000	.000	.008	.005	.006	.003	.000	.010	.000	.000	.000	.008	.005	.006	.003	.000	.010	.000	.001	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39

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

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

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.TOTAL
Y.1	Pearson	1	.302	.098	.196	.109	-.113	.006	.187	.198	-.238	.353*	.098	.196	.375*
	Correlation														
	Sig. (2-tailed)		.062	.554	.232	.511	.495	.971	.253	.228	.145	.028	.554	.232	.018
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Y.2	Pearson	.302	1	.047	.316*	.195	.155	.041	.076	-.066	.125	.374*	.047	.316*	.460**
	Correlation														
	Sig. (2-tailed)	.062		.777	.050	.235	.346	.805	.646	.690	.448	.019	.777	.050	.003
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Y.3	Pearson	.098	.047	1	.294	.224	.333*	.198	.015	.245	.174	.245	1.000**	.294	.592**
	Correlation														
	Sig. (2-tailed)	.554	.777		.069	.170	.038	.228	.926	.133	.288	.133	.000	.069	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Y.4	Pearson	.196	.316*	.294	1	.312	.076	.199	.416**	.259	.143	.077	.294	1.000**	.681**
	Correlation														
	Sig. (2-tailed)	.232	.050	.069		.053	.646	.224	.009	.111	.384	.643	.069	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Y.5	Pearson	.109	.195	.224	.312	1	.244	.006	-.165	.421**	.061	.033	.224	.312	.425**
	Correlation														
	Sig. (2-tailed)	.511	.235	.170	.053		.135	.971	.316	.008	.711	.843	.170	.053	.007
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Y.6	Pearson	-.113	.155	.333*	.076	.244	1	-.013	.164	.174	.188	.101	.333*	.076	.398*
	Correlation														
	Sig. (2-tailed)	.495	.346	.038	.646	.135		.937	.319	.289	.252	.543	.038	.646	.012
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Y.7	Pearson	.006	.041	.198	.199	.006	-.013	1	.445**	.174	.082	.186	.198	.199	.415**
	Correlation														
	Sig. (2-tailed)	.971	.805	.228	.224	.971	.937		.004	.289	.621	.258	.228	.224	.009
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Y.8	Pearson	.187	.076	.015	.416**	-.165	.164	.445**	1	.367*	-.006	-.003	.015	.416**	.463**
	Correlation														
	Sig. (2-tailed)	.253	.646	.926	.009	.316	.319	.004		.022	.971	.984	.926	.009	.003
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Y.9	Pearson	.198	-.066	.245	.259	.421**	.174	.174	.367*	1	.154	.216	.245	.259	.555**
	Correlation														
	Sig. (2-tailed)	.228	.690	.133	.111	.008	.289	.289	.022		.350	.187	.133	.111	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Y.10	Pearson	-.238	.125	.174	.143	.061	.188	.082	-.006	.154	1	.440**	.174	.143	.396*
	Correlation														
	Sig. (2-tailed)	.145	.448	.288	.384	.711	.252	.621	.971	.350		.005	.288	.384	.013
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Y.11	Pearson	.353*	.374*	.245	.077	.033	.101	.186	-.003	.216	.440**	1	.245	.077	.552**
	Correlation														
	Sig. (2-tailed)	.028	.019	.133	.643	.843	.543	.258	.984	.187	.005		.133	.643	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Y.12	Pearson	.098	.047	1.000**	.294	.224	.333*	.198	.015	.245	.174	.245	1	.294	.592**
	Correlation														
	Sig. (2-tailed)	.554	.777	.000	.069	.170	.038	.228	.926	.133	.288	.133		.069	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Y.13	Pearson	.196	.316*	.294	1.000**	.312	.076	.199	.416**	.259	.143	.077	.294	1	.681**
	Correlation														
	Sig. (2-tailed)	.232	.050	.069	.000	.053	.646	.224	.009	.111	.384	.643	.069		.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Y.TOTAL	Pearson	.375*	.460**	.592**	.681**	.425**	.398*	.415**	.463**	.555**	.396*	.552**	.592**	.681**	1
	Correlation														
	Sig. (2-tailed)	.018	.003	.000	.000	.007	.012	.009	.003	.000	.013	.000	.000	.000	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39

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

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

Lampiran 5 Hasil Pengujian SPSS

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Ekstrinsik (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.865	21

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Intrinsik (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.859	24

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasional (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.749	13

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.46068011
Most Extreme Differences	Absolute	.129
	Positive	.129
	Negative	-.088
Kolmogorov-Smirnov Z		.808
Asymp. Sig. (2-tailed)		.532

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen Organisasional * Motivasi Ekstrinsik	Between Groups	(Combined)	399.314	14	28.522	79.752	.000
		Linearity	390.339	1	390.339	1091.434	.000
		Deviation from Linearity	8.975	13	.690	1.930	.079
Within Groups			8.583	24	.358		
Total			407.897	38			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen Organisasional * Motivasi Intrinsik	Between Groups	(Combined)	399.264	17	23.486	57.128	.000
		Linearity	393.498	1	393.498	957.156	.000
		Deviation from Linearity	5.767	16	.360	.877	.600
Within Groups			8.633	21	.411		
Total			407.897	38			

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.037	1.332		.028	.978		
	Motivasi Ekstrinsik	.273	.051	.450	5.318	.000	.707	3.011
	Motivasi Intrinsik	.302	.046	.550	6.510	.000	.707	3.011

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.037	1.332		.028	.978
	Motivasi Ekstrinsik	.273	.051	.450	5.318	.000
	Motivasi Intrinsik	.302	.046	.550	6.510	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.990 ^a	.980	.979	.473

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

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	399.833	2	199.916	89.418	.000 ^a
	Residual	8.065	36	.224		
	Total	407.897	38			

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

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.037	1.332		.028	.978
	Motivasi Ekstrinsik	.273	.051	.450	5.318	.000
	Motivasi Intrinsik	.302	.046	.550	6.510	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional