

**TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KETERLIBATAN  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI  
SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*  
(STUDI PADA KANTOR KECAMATAN RASANA E BARAT KOTA BIMA)**



**UNIVERSITAS TERBUKA**

**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
Gelar Magister Manajemen**

**Disusun Oleh :**

**KHAIRUL AMAR**

**NIM. 530013095**

**PROGRAM PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS TERBUKA**

**JAKARTA**

**2020**

## ABSTRACT

### THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND WORK INVOLVEMENT OF EMPLOYEE PERFORMANCE WITH MOTIVATION AS INTERVENING VARIABLES

(Study in the Rasanae Barat Sub-District office, Bima City)

**KHAIRUL AMAR**  
**POSTGRADUATE PROGRAMS**  
**OPEN UNIVERSITY**

Employee performance within an organization is a strategic matter because it affects to the service users, especially in this study related to employee performance at the Rasanae Barat Sub-District Office in Bima City.

This study aims to analyse: (1) The effect of organizational commitment on employee performance at the Rasanae Barat Sub-District Office in Bima City. (2) The effect of work involvement on employee performance in the Rasanae Barat Sub-District Office in Bima City. (3) The effect of organizational commitment on motivation at the Rasanae Barat Sub-District Office in Bima City. (4) The effect of work involvement on motivation at the Rasanae Barat Sub-District Office in Bima City. (5) The effect of motivation on employee performance at the Rasanae Barat Sub-District Office in Bima City.

This research is quantitatively thing, with a population of 112 employees in Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima. The determining of 88 samples by using the Slovin form. Instrument testing includes: validity test and reliability test. The model used is a model of causality or relationship or influence and to test the proposed hypothesis a quantitative analysis is used with the *path analysis* approach.

The results showed: (1) There is a significant effect and positive effect of organizational commitment on employee performance at Rasanae Barat Sub-District Office in Bima City. (2) There is a significant effect and positive influence of work involvement on employee performance at Rasanae Barat Sub-District Office in Bima City. (3) There is a significant influence and positive effect of organizational commitment on motivation at Rasanae Barat Sub-District Office in Bima City. (4) There is no significant effect of work involvement on motivation at Rasanae Barat Sub-District Office in Bima City. (5) There is a significant influence and positive motivation on employee performance at Rasanae Barat Sub-District Office in Bima City.

**Keywords:** Employee Performance, Motivation, Organizational Commitment, Work Involvement.



## ABSTRAK

### PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima)

KHAIRUL AMAR  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS TERBUKA

Kinerja pegawai didalam suatu organisasi merupakan hal yang strategis karena berpengaruh terhadap pelayanan pada pengguna khususnya dalam penelitian ini terkait kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: (1) Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima. (2) Pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima. (3) Pengaruh komitmen organisasi terhadap motivasi pada Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima. (4) Pengaruh keterlibatan kerja terhadap motivasi pada Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima. (5) Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima.

Penelitian ini bersifat kuantitatif, dengan populasi 112 pegawai di Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima. Penentuan 88 orang sampel dengan rumus Slovin. Pengujian instrument meliputi: uji validitas dan uji realibilitas. Model yang digunakan adalah model kausalitas atau hubungan atau pengaruh dan untuk menguji hipotesis yang diajukan digunakan analisis kuantitatif dengan pendekatan Analisis Jalur (*path analysis*).

Hasil penelitian menunjukkan: (1) Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima. (2) Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima. (3) Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif komitmen organisasi terhadap motivasi pada Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima. (4) Tidak terdapat pengaruh yang signifikan keterlibatan kerja terhadap motivasi pada Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima. (5) Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima.

**Kata Kunci:** Kinerja Pegawai, Motivasi, Komitmen Organisasi, Keterlibatan Kerja.

**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER MANAJEMEN  
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**LEMBAR LAYAK UJI**

Yang bertandatangan di bawah ini, Saya selaku Pembimbing TAPM dari Mahasiswa :

Nama/NIM : KHAIRUL AMAR / 530013095  
Judul TAPM : Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Kecamatan Rasanac Barat Kota Bima)

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa TAPM dari mahasiswa yang bersangkutan sudah selesai sekitar 80 % (min. 80%) sehingga dinyatakan sudah layak uji untuk Ujian Sidang Tugas Akhir Program Magister (TAPM).

Demikian keterangan ini dibuat untuk menjadikan periksa.

Kota Bima, April 2020

Pembimbing II,

Pembimbing I,

  
**Diswandi, SE., M.Sc., Ph.D.**  
NIP. 19781214 200501 1 001

  
**Prof. Dr. Meutia, SE., M.P.**  
NIP. 19720828 200312 2 001



**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER MANAJEMEN  
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PERNYATAAN**

TAPM yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Kecamatan Rasanæ Barat Kota Bima) adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Kota Bima, April 2020

Yang Menyatakan,

METERAI  
TEMPEL

48F63AHF24000480

6000  
ENAM RIBU RUPIAH

**KHAIRUL AMAR**

NIM. 530013095

**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PENGESAHAN HASIL UJIAN SIDANG**

Nama : **KHAIRUL AMAR**  
 NIM : 530013095  
 Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)  
 Judul TAPM : Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervenig (Studi Pada Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima)

TAPM telah dipertahankan dihadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Manajemen Sumber Daya Manusia Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka pada :

Hari/Tanggal : Senin, 22 Juni 2020

Waktu : 12.30 – 14.00 WIB

dan telah dinyatakan **LULUS**.

**PANITIA PENGUJI TAPM**

Ketua Komisi Penguji

Tandatangan

Nama: Dr. Djoko Raharjo, M.Hum.

Penguji Ahli

Nama: Prof. Dr. Ir. Musa Hubeis, Ms.,Dipl.Ing.,DEA.

Pembimbing I

Nama: Prof. Dr. Meutia, SE.,M.P.

Pembimbing II

Nama: Diswandi, SE.,M.Sc.,Ph.D.



**UNIVERSITAS TERBUKA**  
**PROGRAM PASCASARJANA**  
**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PERSETUJUAN TAPM PASCA UJIAN SIDANG**

Judul TAPM : Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima)

Penyusun TAPM : **KHAIRUL AMAR**

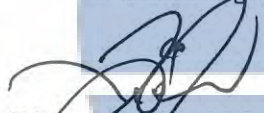
NIM : 530013095

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia

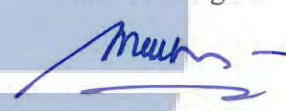
Hari/Tanggal : Senin, 22 Juni 2020

Menyetujui :

Pembimbing II

  
Diswandi, SE., M.Sc., Ph.D.  
 NIP. 19781214 200501 1 001

Pembimbing I

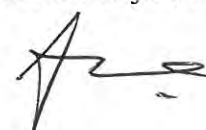
  
Prof. Dr. Meutia, SE., M.P.  
 NIP. 19720828 200312 2 001

Penguji Ahli:

  
Prof. Dr. Ir. Musa Hubeis, Ms.,Dipl.Ing.,DEA.  
 NIP. 195506261980031002

Mengetahui,

Ketua Pasca Sarjana Ekonomi dan Bisnis

  
Amalia Kusuma Wardini, SE.,M.Com.,Ph.D.  
 NIP. 197009182005012001

Dekan Fakultas Ekonomi

  
Prof. Dr. Ali Muktiyanto, SE.,M.Si.  
 NIP. 197208242000121001



## RIWAYAT HIDUP

- Nama : **KHAIRUL AMAR**
- NIM : 530013095
- Program Studi : Magister Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Tempat / Tanggal Lahir : Bima, 5 April 1972
- Riwayat Pendidikan : Lulus SD di Sekolah Dasar Negeri Rontu pada tahun 1985.  
 Lulus SMP di Sekolah Menengah Umum Tingkat Pertama Negeri 4 Bima pada tahun 1988.  
 Lulus SMA di Sekolah Menengah Umum Tingkat Atas Negeri 1 Bima pada tahun 1991.  
 Lulus S1 di Fakultas Ekonomi Universitas Mataram pada tahun 1997.
- Riwayat Pekerjaan : Tahun 2010 s/d 2012 sebagai Staf Pada Kantor Kecamatan Raba Kota Bima Propinsi Nusa Tenggara Barat.  
 Tahun 2012 s/d 2017 sebagai Kepala Seksi Perekonomian Pada Kantor Kelurahan Kendo Kecamatan Raba Kota Bima Propinsi Nusa Tenggara Barat.  
 Tahun 2017 s/d 2019 sebagai Sekretaris Kelurahan Pane Kecamatan Rasanac Barat Kota Bima Propinsi Nusa Tenggara Barat.  
 Tahun 2019 s/d sekarang sebagai Kepala Kelurahan Pane Kecamatan Rasanac Barat Kota Bima Propinsi Nusa Tenggara Barat.

Kota Bima, April 2020

**KHAIRUL AMAR**  
**NIM. 530013095**



## KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa kita panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini dengan judul “PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA KANTOR KECAMATAN RASANA E BARAT KOTA BIMA)” yang disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen di Universitas Terbuka.

Pada kesempatan ini, perkenankan penulis menyampaikan penghargaan dan terima kasih kepada :

1. Bapak Drs. Raden Sudarwo, M.Pd selaku Kepala Unit Program Belajar Jarak Jauh Universitas Terbuka Mataram;
2. Bapak Prof. Dr. Ir. Musa Hubeis, Ms.,Dipl.Ing.,DEA. selaku penguji ahli yang telah memberikan koreksi, masukan dan arahan untuk kesempurnaan penulisan tugas akhir program magister ini;
3. Ibu Prof. Dr. Meutia, SE., M.P selaku Pembimbing Pertama;
4. Bapak Diswandi, SE., M.Sc., Ph.D selaku Pembimbing Kedua;
5. Bapak dan Ibu responden yang telah banyak membantu dalam pemberian data untuk kepentingan penelitian ini;
6. Ayahanda H. Muhammad H. Arsyad (Almarhun) dan Ibunda Hj. Hadijah H. Yusuf (Almarhum) yang telah memberikan dorongan dan doa kepada penulis agar tetap sekolah sampai ke jenjang yang tertinggi;
7. Istri tercinta Siti Maryam, S.Pd dan anak-anak ku tercinta (Bahrul Hadi, Muhammad Fadhlun, Muhammad Al Fatih) yang telah memberikan inspirasi dan semangat kepada penulis;
8. Seluruh keluarga dan semua pihak yang dengan tulus ikhlas telah membantu penulis sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir ini.

Akhirnya penulis menyadari bahwa dalam penulisan TAPM ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan, untuk itu penulis mengharapkan kritikan dan saran yang membangun guna kesempurnaan penulisan tugas akhir ini. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat terutarna bagi peneliti dan mereka yang tertarik dibidang Ilmu Magister Manajemen, Terima Kasih.

Kota Bima, April 2020  
Penulis,

**KHAIRUL AMAR**  
NIM. 530013095

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
ABSTRAK .....	ii
LEMBAR LAYAK UJI .....	iv
LEMBAR PERNYATAAN .....	v
PENGESAHAN HASIL UJIAN SIDANG.....	vi
PERSETUJUAN TAPM PASCA UJIAN SIDANG.....	vii
RIWAYAT HIDUP .....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
<b>BAB I. PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
<b>A. Latar Belakang Masalah .....</b>	<b>1</b>
<b>B. Perumusan Masalah .....</b>	<b>10</b>
<b>C. Tujuan Penelitian .....</b>	<b>11</b>
<b>D. Kegunaan Penelitian .....</b>	<b>11</b>
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>13</b>
<b>A. Kajian Teori .....</b>	<b>13</b>
1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	13
2. Prilaku Organisasi .....	16
3. Komitmen Organisasi .....	18
4. Keterlibatan Kerja .....	22
5. Kinerja .....	25
6. Motivasi.....	27
<b>B. Penelitian Terdahulu .....</b>	<b>32</b>
<b>C. Pengaruh Variabel Penelitian .....</b>	<b>40</b>
<b>D. Kerangka Berpikir/ Kerangka Teoritik .....</b>	<b>42</b>
<b>E. Hipotesis .....</b>	<b>43</b>
<b>BAB III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>45</b>
<b>A. Jenis Penelitian .....</b>	<b>45</b>
<b>B. Populasi dan Sampel .....</b>	<b>45</b>
<b>C. Teknik Analisis Data.....</b>	<b>46</b>
<b>D. Analisis Instrumen Penelitian .....</b>	<b>50</b>
<b>E. Operasionalisasi Variabel .....</b>	<b>50</b>
<b>BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>53</b>
<b>A. Deskripsi Objek Penelitian.....</b>	<b>53</b>
<b>B. Karakteristik Responden .....</b>	<b>55</b>
<b>C. Hasil Pengujian Data.....</b>	<b>57</b>
<b>D. Pembahasan.....</b>	<b>62</b>



BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	89
A. Kesimpulan .....	89
B. Saran .....	89
DAFTAR PUSTAKA .....	91
LAMPIRAN .....	93



**DAFTAR GAMBAR**

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Kebutuhan Manusia Menurut Maslow .....	28
Gambar 2.2 Kerangka Berpikir .....	42
Gambar 3.1 Koefisien jalur Model I .....	48
Gambar 3.2 Koefisien jalur Model II .....	49
Gambar 3.3 Koefisien jalur Model III .....	49
Gambar 4.1 Bentuk Diagram Jalur Model Struktur I .....	76
Gambar 4.2 Bentuk Diagram Jalur Model Struktur II .....	79
Gambar 4.3 Bentuk Diagram Jalur Model Struktur III .....	82





## DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 1.1	Rekapitulasi Absensi Pegawai Di Kec. Rasanae Barat Kota Bima Tahun 2018 .....	8
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu Yang Relevan. ....	32
Tabel 3.1	Daftar Skor Jawaban Responden. ....	50
Tabel 3.2	Operasionalisasi Variabel. ....	52
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin. ....	55
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	56
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	56
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja. ....	57
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi. ....	58
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Variabel Keterlibatan Kerja. ....	58
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja.....	59
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi .....	59
Tabel 4.9	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi.....	60
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Keterlibatan Kerja. ....	60
Tabel 4.11	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja.....	61
Tabel 4.12	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi.....	61
Tabel 4.13	Persentase Skor Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi. ....	62
Tabel 4.14	Persentase Skor Jawaban Responden Indikator <i>Affective Commitment</i> .....	63
Tabel 4.15	Persentase Skor Jawaban Responden Indikator <i>Continuance Commitment</i> .....	64
Tabel 4.16	Persentase Skor Jawaban Responden Indikator <i>Normative Commitment</i> .....	64
Tabel 4.17	Persentase Skor Jawaban Responden Variabel Keterlibatan Kerja..	65
Tabel 4.18	Persentase Skor Jawaban Responden Indikator Keterlibatan Pegawai Dengan Rekan Kerja .....	66
Tabel 4.19	Persentase Skor Jawaban Responden Indikator Keterlibatan Pegawai Dengan Masyarakat.....	66
Tabel 4.20	Persentase Skor Jawaban Responden Indikator Keterlibatan Pegawai Dengan Pimpinan atau Atasan .....	67
Tabel 4.21	Persentase Skor Jawaban Responden Indikator Keterlibatan Pegawai Dengan Waktu Kerja.....	67
Tabel 4.22	Persentase Skor Jawaban Responden Variabel Motivasi .....	68
Tabel 4.23	Persentase Skor Jawaban Responden Indikator Kepuasan Kerja Dengan Moral Yang Meningkat .....	69
Tabel 4.24	Persentase Skor Jawaban Responden Indikator Loyalitas dan Kestabilan Tetap Terjaga .....	69
Tabel 4.25	Persentase Skor Jawaban Responden Indikator Kedisiplinan Pegawai Tetap Terjaga.....	70
Tabel 4.26	Persentase Skor Jawaban Responden Indikator Kerja Pegawai Tetap Bersemangat .....	70

Tabel 4.27	Persentase Skor Jawaban Responden Indikator Produktivitas Kerja Pegawai Dapat Meningkat .....	71
Tabel 4.28	Persentase Skor Jawaban Responden Variabel Kinerja.....	71
Tabel 4.29	Persentase Skor Jawaban Responden Indikator Kuantitas Dari Hasil .....	72
Tabel 4.30	Persentase Skor Jawaban Responden Indikator Kualitas Dari Hasil .....	72
Tabel 4.31	Persentase Skor Jawaban Responden Indikator Ketepatan Waktu Dari Hasil .....	73
Tabel 4.32	Persentase Skor Jawaban Responden Indikator Kehadiran .....	73
Tabel 4.33	Persentase Skor Jawaban Responden Indikator Kemampuan Bekerja Sama .....	74
Tabel 4.34	Model Summary Untuk Menghitung Jalur Model I. ....	74
Tabel 4.35	Coeffisient Untuk Menghitung Jalur Model I.....	74
Tabel 4.36	Model Summary Untuk Menghitung Jalur Model II. ....	77
Tabel 4.37	Coeffisient Untuk Menghitung Jalur Model II. ....	77
Tabel 4.38	Model Summary Untuk Menghitung Jalur Model III.....	79
Tabel 4.39	Coeffisient Untuk Menghitung Jalur Model III.....	80



**DAFTAR LAMPIRAN**

	<b>Halaman</b>
Lampiran 1. Kuesioner .....	93
Lampiran 2. Karakteristik Responden .....	99
Lampiran 3. Tabulasi Data Jawaban Responden .....	100
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Data .....	150
Lampiran 5. Analisis Data Dengan Program SPSS .....	158





## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Dalam undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai pengganti undang-undang nomor 43 tahun 1999 tentang pokok-pokok Kepegawaian mengamanatkan bahwa dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan untuk mewujudkan tujuan Negara sebagaimana yang tercantum dalam pembukaan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya serta bertanggung jawab atas pekerjaannya. Pegawai merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki pengetahuan, akal, rasa, dan karsa. Potensi dari sumber daya manusia memberikan pengaruh yang besar terhadap keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Organisasi yang baik adalah organisasi yang mampu menciptakan kinerja yang baik, untuk mencapainya maka dibutuhkan pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi, memiliki komitmen yang tinggi untuk mengambil peran dalam rangka mengantisipasi peluang, tantangan, dan ancaman dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Pengelolaan sumber daya manusia harus menjadi perhatian utama dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Keunggulan kompetitif akan dapat diwujudkan apabila para pengambil kebijakan dapat mengelola potensi sumber daya manusia atau pegawai secara benar dan tepat, karena pada dasarnya pegawai merupakan komponen penting bagi organisasi dalam

mewujudkan pencapaian tujuan organisasi sebagaimana tertuang dalam visi dan misi organisasi, artinya keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas pegawai yang dimiliki oleh organisasi tersebut.

Sumber daya manusia juga mempunyai peran aktif dalam pengambilan keputusan, artinya keputusan yang terbaik yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang berkualitas, hal ini mencerminkan kemampuan dalam menganalisis suatu masalah yang dihadapi organisasi, pegawai yang memiliki kemampuan atau pengetahuan tertentu harus ditempatkan pada pekerjaan tertentu pula, hal ini akan dapat membawa organisasi pada pencapaian tujuan organisasi.

Pegawai dan organisasi merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan satu dan lainnya atau saling membutuhkan. Kinerja yang dihasilkan oleh sebuah organisasi adalah merupakan hasil kinerja para pegawai dalam organisasi tersebut. Keberhasilan pegawai merupakan aktualisasi potensi diri dari pegawai dan sekaligus merupakan peluang dalam memenuhi kebutuhan hidupnya sedangkan keberhasilan organisasi merupakan suatu sarana pertumbuhan dan pengembangan diri dari pegawai dalam organisasi. Sejalan dengan pertumbuhan dan pengembangannya organisasi dituntut untuk selalu mengembangkan sumber daya manusia sehingga pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan professional baik untuk masa sekarang maupun dimasa yang akan datang.

Kantor Kecamatan Rasanac Barat Kota Bima merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang di dalam usaha mencapai visi dan



misinya sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Sebagai SKPD yang strategis Kecamatan Rasanac Barat Kota Bima harus mampu meningkatkan kinerja para pegawainya, agar sesuai dengan Tugas Pokok dan Fungsi (TUPOKSI) dan kewenagannya sehingga dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap kemajuan dan pengembangan daerah. Peningkatan kinerja hanya dapat tercapai dengan ketersediaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang professional, memiliki komitmen dan mau terlibat secara aktif memberikan segala kemampuannya untuk kemajuan organisasi.

Kecamatan Rasanac Barat adalah salah satu Kecamatan di Kota Bima yang terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bima Nomor 22 Tahun 2002 tentang pembentukan Kecamatan Rasanac Barat. Kecamatan merupakan wilayah kerja Camat selain sebagai sebuah wilayah juga dikenal sebagai perangkat daerah melalui Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 yang kemudian dipertegas dengan Undang-Undang lainnya, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang ditindaklanjuti dengan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah.

Kecamatan dibentuk dalam rangka meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik dan pemberdayaan masyarakat kelurahan. Kecamatan dipimpin oleh seorang Camat yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Kecamatan Rasanac Barat dalam menjalankan administrasi pemerintahannya meliputi 6 (enam) Kelurahan yaitu: Kelurahan



Dara, Kelurahan Tanjung, Kelurahan Paruga, Kelurahan Sarae, Kelurahan Na,e, dan Kelurahan Pane. Jumlah pegawai pada Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima secara keseluruhan adalah 112 orang yang terdiri dari PNS sebanyak 63 orang dan Honorer K2 sebanyak 49 orang.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2008 tentang Kecamatan Tugas pokok dan fungsi Camat adalah sebagai berikut:

1. Mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat.
2. Mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum.
3. Mengkoordinasikan penerapan dan penegakkan peraturan perundang-undangan.
4. Mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum.
5. Mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan ditingkat Kecamatan.
6. Membina penyelenggaraan pemerintahan desa dan/atau kelurahan.
7. Melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan/atau yang belum dapat dilaksanakan pemerintahan desa atau kelurahan.

Dalam menunjang pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya maka Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima didukung oleh visi dan misi. Visi dan misi ini merupakan rangkaian kebijakan strategis yang menjadi pedoman dan juga tolak ukur dalam mencapai keberhasilan organisasi saat ini dan di masa yang akan datang.

Visi dari Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima adalah "Mewujudkan Kecamatan Rasanae Barat yang BERKUALITAS dan SETARA menuju masyarakat yang Maju dan Mandiri"

Untuk mewujudkan tercapainya visi tersebut, maka dijabarkan kedalam 5 (lima) misi pembangunan jangka menengah Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima, yaitu:

1. Mewujudkan Masyarakat Berkualitas yang Berdaya Saing;
2. Mewujudkan Masyarakat Sejahtera melalui pemerataan pembangunan dan Peningkatan Ekonomi Masyarakat yang Berbasis Pengembangan Produk Unggulan;
3. Menghadirkan Penyelenggaraan Pemerintahan dengan mengedepankan Prinsip Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik;
4. Mewujudkan Lingkungan yang Berkualitas dan Ramah, melalui Penyediaan Infrastruktur Pendukung yang terintegrasi dengan Pengurangan Resiko Bencana;
5. Mewujudkan Masyarakat yang Berkarakter dan Agamais.

Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima dalam usahanya mewujudkan visi dan misi organisasi sesuai dengan Tugas Pokok dan Fungsi (TUPOKSI) dan kewenangan yang dimiliki diperlukan suatu strategi yang tepat untuk dapat merangsang dan mendorong para pegawai agar dapat bekerja secara professional. Kualitas pegawai merupakan salah satu faktor yang menentukan dalam rangka meningkatkan kinerja, oleh karena itu diperlukan pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi, bersedia untuk terlibat bekerja secara aktif



dan memiliki motivasi yang tinggi dalam membantu organisasi untuk mencapai tujuan sesuai dengan apa yang menjadi visi dan misi organisasi.

Kompleksitas permasalahan yang ada dalam organisasi dengan sendirinya menuntut adanya suatu manajemen yang baik khususnya terhadap sumber daya manusia, yang bukan saja merupakan subjek, akan tetapi juga sebagai objek dari pada organisasi tersebut.

Kemampuan organisasi untuk berkembang tidak lebih dari pada kemampuan sumber daya manusianya untuk berkembang. Sumber daya manusia adalah yang menunaikan tugas-tugas organisasi dalam kerangka kerja yang terarah. Sumber daya manusia merupakan modal non-material dan non-finansial dalam organisasi yang sifatnya mutlak karena merupakan asset utama organisasi.

Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima merupakan instansi pemerintah yang bergerak secara aktif dan masif dalam memberikan pelayanan, informasi, serta kebutuhan lain yang diperlukan oleh masyarakat. Oleh karena itu, pegawai di Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima dituntut harus bekerja secara cepat, tepat dan profesional. Selain itu peran dari unsur pimpinan sangat diperlukan agar tercipta suasana kerja dan iklim kerja yang baik. Pemberian motivasi pada pegawai sangat diperlukan mengingat padatnya pekerjaan yang dilakukan dan dirasakan oleh pegawai cenderung akan membuat pegawai merasa lelah dan bahkan menurun semangatnya dalam bekerja. Sehingga motivasi dari pimpinan dirasa sangat perlu untuk dilakukan, selain menumbuhkan kepercayaan diri kembali bagi pegawai



dalam bekerja juga akan menumbuhkan kedekatan secara emosional antara pegawai dan bawahan yang merasa diperhatikan dan di dukung pekerjaannya

Pegawai yang mendapatkan motivasi akan merasa bahwa dirinya harus terlibat aktif untuk menciptakan profesionalitas dalam pekerjaan. Keterlibatan kerja yang dilakukan oleh pegawai juga akan menumbuhkan komitmen organisasi yang tinggi dalam diri pegawai. Sehingga pada akhirnya kinerja yang diharapkan oleh pimpinan pada pegawainya akan tercipta dengan sendirinya dan semakin meningkat dari waktu ke waktu.

Namun dalam proses dan aktifitas pelaksanaannya, Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima tentunya mengalami beberapa permasalahan terutama yang berkaitan dengan komitmen organisasi, keterlibatan kerja pegawai yang berimbas pada kinerja pegawai. Bahkan dalam observasi awal yang dilakukan penulis, ditemukan kurangnya pemberian motivasi oleh pimpinan kepada bawahan, hal ini secara tidak langsung akan memberikan dampak pada penurunan kinerja pegawai. Selain itu, adanya aktifitas pegawai yang tidak produktif pada jam-jam kerja, ada kesan bahwa pegawai hanya datang, duduk diam dan pulang, melakukan aktifitas yang tidak sesuai dengan tupoksinya, banyak pegawai yang datang tidak tepat waktu dan pulang sebelum jam pulang dan tidak tahu apa yang harus dikerjakan. Hal ini menunjukkan pegawai tidak bersemangat dalam bekerja terkesan minim dalam keterlibatannya untuk bekerja, minim kontribusi padahal instansi ini merupakan sentral pelayanan bagi masyarakat dibawah sebelum bersentuhan langsung dengan pemerintah di atas. Pegawai yang demikian tentunya sangat dipertanyakan komitmennya dalam bekerja,

dan hal ini bila dibiarkan berlarut-larut dapat menyebabkan penurunan kinerja organisasi.

Sebagai gambaran berikut ini dapat disajikan tingkat absensi pegawai di Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Rekapitulasi Absensi Pegawai Di Kecamatan Rasanae Barat**  
**Kota Bima Tahun 2018**

Bulan	Hari Kerja	Jumlah Pegawai	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi
Januari	23	112	130	5.05
Pebruari	20	112	195	8.71
Maret	22	112	250	10.15
April	21	112	154	6.55
Mei	23	112	122	4.74
Juni	21	112	120	5.10
Juli	22	112	174	7.06
Agustus	23	112	294	11.41
September	20	112	220	9.82
Oktober	23	112	141	5.47
Nopember	22	112	110	4.46
Desember	21	112	110	4.68
$\Sigma$				<b>83.19</b>
<b>Rata-rata</b>				<b>6.93</b>

Sumber : Data primer diolah, tahun 2019.

Sepanjang tahun 2018 pegawai Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima menunjukkan tingkat absensi yang fluktuatif. Toleransi absensi adalah batas diperbolehkannya pegawai tidak masuk kerja biasanya karena sakit dan kematian keluarga. Tingkat absensi pegawai tersebut dapat dilihat pada tabel 1 di atas.

Perhitungan tingkat absensi pegawai tersebut dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut : Tingkat Absensi adalah jumlah absensi dibagi hari kerja dikalikan dengan seratus kemudian dibagi dengan jumlah pegawai keseluruhan. Data diatas menunjukkan tingkat absensi pegawai



terbilang tinggi yaitu dengan tingkat rata-rata absensi yang terjadi pada tahun 2018 sebesar 6,93% karena organisasi memberikan toleransi absensi sebesar 2,50%. Tingkat absensi yang melebihi dari tingkat toleransi ini dapat berpengaruh secara negatif terhadap kinerja pegawai, artinya semakin tinggi tingkat absensi akan mempengaruhi rendahnya kinerja dari pegawai (Hasley, 2012).

Semangat kerja dapat diukur melalui absensi/presensi pegawai ditempat kerja, tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, disiplin kerja, kerja sama dengan pimpinan atau teman sejawat dalam organisasi serta tingkat produktivitas kerjanya. (Hasley, 2012). Berdasarkan tingkat absensi pegawai Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima yang melebihi standart toleransi organisasi jelas terlihat bahwa keterlibatan kerja, komitmen organisasi pegawai masih rendah, Pegawai tidak mampu untuk memotivasi dirinya sendiri untuk memberikan dampak yang baik bagi dirinya sendiri dan organisasi .

Kinerja pegawai merupakan hal terpenting yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi dimana pun tidak terkecuali bagi Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima, karena kinerja pegawai mempengaruhi keberhasilan organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya, kinerja pegawai yang baik dan memuaskan dapat menghasilkan produktivitas yang baik bagi organisasi, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan produktivitas yang rendah bagi organisasi, salah satu upaya organisasi dalam mempertahankan kinerja pegawainya adalah dengan cara memperhatikan komitmen organisasi,



keterlibatan kerja dan motivasi yang merupakan salah satu faktor penting untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Dari uraian pada latar belakang dan beberapa permasalahan yang ditemui oleh penulis diatas maka penulis tertarik untuk mengangkat judul dalam penelitian ini sebagai proses akhir program Pascasarjana (S-2) Magister Manajemen pada Universitas Terbuka, sehingga penulis mengangkat judul : **“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima)”**.

#### **B. Perumusan Masalah.**

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut : Bagaimana peningkatan kinerja pegawai dengan peningkatan komitmen organisasi, keterlibatan kerja, dan motivasi pegawai.

Berdasarkan permasalahan diatas maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

- 1) Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima?
- 2) Apakah terdapat pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima?
- 3) Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap motivasi pada Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima?

- 4) Apakah terdapat pengaruh keterlibatan kerja terhadap motivasi pada Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima?
- 5) Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima?

### C. Tujuan Penelitian

Dari uraian latar belakang dan rumusan masalah sebagaimana yang dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis:

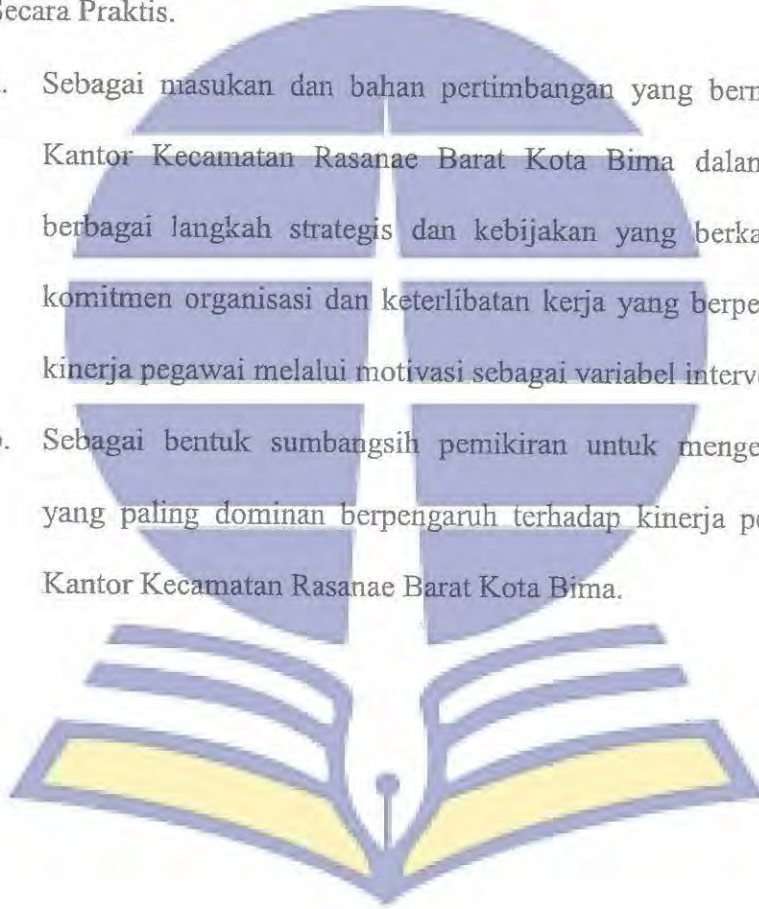
1. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima.
2. Pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima.
3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap motivasi pada Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima.
4. Pengaruh keterlibatan kerja terhadap motivasi pada Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima.
5. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima.

### D. Kegunaan Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan baik secara teoritis maupun praktis, meliputi sebagai berikut :

1. Secara Teoritis.
  - a. Dapat menambah ilmu pengetahuan sebagai hasil dari pengamatan langsung serta dapat memahami penerapan disiplin ilmu yang diperoleh selama studi di perguruan tinggi.

- b. Dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan khususnya tentang pengaruh komitmen organisasi dan keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening.
  - c. Sebagai tambahan referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan variabel yang sama.
- 2 Secara Praktis.
- a. Sebagai masukan dan bahan pertimbangan yang bermanfaat bagi Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima dalam menyusun berbagai langkah strategis dan kebijakan yang berkaitan dengan komitmen organisasi dan keterlibatan kerja yang berpengaruh pada kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening.
  - b. Sebagai bentuk sumbangsih pemikiran untuk mengetahui faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima.





## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Kajian Teori

##### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2011: 89), manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dari enam unsur (6 M) yaitu: man, money, methode, materials, machines, dan market. Unsur man (manusia) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia yang merupakan terjemahan dari man power management. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini ada yang menyebutnya manajemen kepegawaian atau manajemen personalia (personnel management). Persamaan manajemen sumber daya manusia dengan manajemen personalia adalah keduanya merupakan ilmu yang mengatur unsur manusia dalam suatu organisasi, agar mendukung terwujudnya tujuan.

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Mondy (2010:4-5) adalah utilisasi dari individu-individu untuk mencapai tujuan organisasi. Maka dari itu, manajer-manajer di setiap tingkat harus memperhatikan manajemen sumber daya manusia. Pada dasarnya, semua manager menyelesaikan segala sesuatunya dengan mendelegasikan tugas kepada karyawannya, hal ini memerlukan manajemen sumber daya manusia yang efektif. Manajemen sumber daya manusia menurut Dessler

(2011:4) adalah kebijakan dan praktek di dalam menggerakkan sumber daya manusia atau aspek-aspek terkait posisi manajemen di dalam sumber daya manusia yang mencakup kegiatan perekrutan, penyaringan, pelatihan, pemberian penghargaan dan penilaian. Dalam konsep manajemen sumber daya manusia kontemporer, yaitu ilmu yang mempelajari manajemen sumber daya manusia berdampak positif dalam mengatur dan mengelola sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Peran manajemen sumber daya manusia dapat dilihat bahwa semuanya bermuara pada suatu prinsip yang sangat fundamental, yaitu bahwa manusia tidak mungkin diperlakukan sama dengan alat produksi lainnya, melainkan harus diperlakukan sesuai dengan harkat dan martabatnya. Adanya berbagai motivasi menunjukkan bahwa manusia mempunyai kebutuhan yang sangat kompleks, tidak hanya menyangkut peningkatan taraf hidup dalam arti kebendaan melainkan juga harus melihat bahwa manusia memiliki berbagai kebutuhan lain seperti keamanan sosial, prestis, pengembangan diri, yang harus di penuhi (Siagian, 1992: 39-40).

Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan pengembangan penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Dalam manajemen sumber daya manusia mempelajari bagaimana mendesain dan mengimplementasikan sistem perencanaan, pengaturan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi dan hubungan perburuhan yang baik. Manajemen sumber daya manusia menyangkut seluruh



keputusan dan praktik manajemen yang secara langsung dapat mempengaruhi sumber daya manusia, orang-orang yang bekerja dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana memanfaatkan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi.

Dalam menghadapi berbagai tantangan organisasi yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia, maka fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana merancang, mengorganisasikan, dan mengalokasikan pekerjaan kepada para karyawan.
2. Bagaimana merencanakan, menarik, menyeleksi, melatih, mengembangkan dan mengelola sumber daya manusia secara efektif untuk melakukan pekerjaan.
3. Bagaimana menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang dapat memuaskan berbagai kebutuhan karyawan. Organisasi perlu merancang kesempatan karir, sistem pemberian kompensasi, hubungan serikat manajemen karyawan dan berbagai bentuk pelayanan karyawan lainnya.
4. Bagaimana menjamin dan mengendalikan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan serta manajemen sumber daya manusia (Hasibuan, 2011: 119)

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang dapat dilakukan untuk mengelola sumber daya manusia atau manajemen manusia. Pendekatan terhadap manajemen manusia tersebut didasarkan pada nilai manusia dalam hubungannya dengan organisasi.



Manusia merupakan sumber daya yang sangat penting dalam organisasi, selain itu efektifitas organisasi sangat ditentukan bagaimana mengelola sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi. Seperti dikatakan oleh amstrong pendekatan terhadap manajemen manusia tersebut didasarkan pada empat prinsip dasar yakni (Sulistiyani, 2003 : 10-11) :

- a. Sumber daya manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki oleh organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut.
- b. Keberhasilan sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijakan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari perusahaan tersebut. Saling berhubungan, memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan perusahaan serta perencanaan strategis.
- c. Kultur dan nilai perusahaan, suasana organisasi, dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik. Karena itu kultur ini harus ditegakkan, dan diupayakan secara terus menerus dimulai dari puncak hendaknya kultur tersebut dapat diterima dan dipatuhi.
- d. Manajemen manusia berhubungan secara terintegrasi, yakni menjadikan semua anggota organisasi tersebut terlibat dan bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama.

## 2. Perilaku Organisasi

Menurut Robbins (2012:13) Organisasi adalah kesatuan (entity) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang

relatif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan bersama atau sekelompok tujuan. Organisasi dipandang sebagai suatu satuan sistem sosial untuk mencapai tujuan bersama melalui usaha/kelompok. Dalam mengelola sumber daya manusia agar dapat bekerja secara efektif perlu melakukan kegiatan manajemen kerja (managing work) dan manajemen orang (managing people). Fungsi yang berhubungan dengan manajemen kerja atau tugas adalah fungsi perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian. Sedangkan yang terkait dengan manajemen orang berhubungan dengan pelaksanaan fungsi komunikasi, kepemimpinan, dan motivasi. Dengan melakukan fungsi-fungsi tersebut, orang-orang atau kelompok yang bekerja sama dapat bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Hanggreni (2011:1) menyatakan perilaku organisasi adalah “sebuah bidang khusus yang memiliki pokok ilmu pengetahuan yang umum mencakup tiga faktor penentu perilaku dalam organisasi: individu, kelompok, dan struktur dan penerapannya untuk membuat organisasi bekerja lebih efektif”. Sedangkan menurut Mulyadi (2015:11) perilaku organisasi adalah “aktualisasi pengetahuan dan wawasan tentang bagaimana orang bertindak di dalam organisasi”. Selanjutnya Robbins dan Judge (2015:10): menyatakan “Organizational behavior is a field of study that investigates the impact that individuals, groups, and structure have on behavior within organizations, for purpose of applying such knowledge toward improving an organization’s effectiveness”. Menurut



Subekhi & Jauhar (2013:24) ada beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku organisasi antara lain:

1. Peningkatan kepuasan kerja mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi. Kepuasan kerja suatu individu dipengaruhi oleh hak-hak yang mereka dapatkan atas pekerjaan yang telah dilaksanakan.
2. Pengurangan kealpaan tindakan tidak masuk kerja yang dilakukan oleh individu terhadap organisasi atau perusahaan berpengaruh negatif terhadap efektifitas dan efisiensi kerja suatu organisasi.
3. Penurunan *Turn over*. *Turn Over* yang dimaksud disini adalah pengunduran diri para pekerja atau anggota dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Yang berpengaruh terhadap perilaku organisasi/perusahaan tersebut.
4. Peningkatan produktifitas suatu organisasi dinyatakan produktif jika mampu mencapai tujuannya dengan baik dan sesuai dengan target yang telah dilaksanakan. Baik target waktu, biaya dan hasil. Produktifitas dalam organisasi ini dapat mempengaruhi perilaku organisasi dimana produktifitas itu berkaitan dengan efisiensi dan efektifitas kinerja suatu organisasi atau perusahaan.

### 3. Komitmen Organisasi

Menurut Schermerhorn, *et. al* (2013), bahwa komitmen organisasional adalah merupakan tingkat loyalitas yang dirasakan individu terhadap organisasi. Sedangkan Newstrom (2011), dalam hal ini memberikan pengertian yang sama antara *organizational commitment* dan *employ loyalty*, yaitu memberikan pengertian sebagai suatu



tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi organisasinya dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalam organisasi. Selanjutnya, pekerja menunjukkan bahwa dirinya dan organisasi memiliki kesesuaian dalam hal etika dan harapan yang ingin dicapai sehingga timbul rasa satu kesatuan antara dirinya dan organisasi.

Komitmen pegawai pada organisasi tidak terjadi begitu saja melainkan melalui suatu proses yang panjang dan bertahap. Selain itu, komitmen pegawai pada organisasi ditentukan oleh sejumlah faktor. Sopiah (2013) menyatakan terdapat tiga faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai pada organisasi, yaitu:

- a. Ciri pribadi pekerja, di dalamnya termasuk masa jabatan dalam organisasi, berbagai macam kebutuhan, dan keinginan yang berbeda dari tiap pegawai.
- b. Ciri pekerjaan, termasuk di dalamnya seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja atau sejawat.
- c. Pengalaman kerja, meliputi ketaangguhan organisasi dimasa lampau dan cara pekerja mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.

Sopiah (2013) mengemukakan ada sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai pada organisasi, yaitu:

- a. Faktor personal yang meliputi *job expextatious*, *psychological contract*, *job choice factors*, karakteristik personal. Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.

- b. Faktor organisasi, meliputi *initial works experiences, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor itu akan membentuk atau memunculkan tanggungjawab.
- c. *Non-organizational factors*, yang meliputi *availability of alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada dan lebih baik, tentu pegawai akan meninggalkannya.

Selanjutnya Sopiah (2013), menyatakan faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai pada organisasi, yaitu:

- a. Faktor personal, meliputi: usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kepribadian.
- b. Karakteristik pekerjaan, yaitu meliputi: lingkup jabatan, tantangan, tingkat kesulitan, dan konflik peran dalam pekerjaan.
- c. Karakteristik struktur, termasuk di dalamnya: besar atau kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, tingkat pengendalian dalam organisasi.
- d. Pengalaman kerja, meliputi: pegawai yang memiliki pengalaman kerja lebih lama dibandingkan dengan pengalaman kerja yang masih baru memiliki tingkat komitmen organisasi yang berbeda.

Komitmen organisasi adalah merupakan suatu tingkat dimana seorang pegawai mengidentifikasi dan memosisikan diri dan organisasinya dengan cara merefleksikan keyakinan dirinya untuk memberikan kesetiaan, serta bersedia bekerja keras, berkorban, dan memperdulikan kelangsungan hidup organisasi. Ivancevich, *et. al* (2014)



menjelaskan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan terlibat dalam tugas-tugas organisasi dan perasaan setia terhadap organisasi.

Menurut Luthans (2014), mengemukakan terdapat 3 level dimensi yang menjadi indikator pengukuran komitmen organisasi, yaitu :

1. Komitmen afektif, adalah yang berkaitan dengan keterikatan emosional pada pekerjaan dan identifikasi dengan pelibatan dalam organisasi.
2. Komitmen Normatif, adalah menyangkut perasaan pekerja atas kewajiban untuk tetap tinggal dalam organisasi karena itu merupakan perasaan dan keinginan pekerja serta merasa berkewajiban untuk dilakukan.
3. Komitmen Kontinuan, adalah menyangkut komitmen yang didasarkan pada biaya yang bersangkutan dengan pekerja dengan meninggalkan organisasi. Ini mungkin berkaitan karena hilangnya senioritas untuk promosi atau tunjangan.

Konsep komitmen organisasi berkaitan dengan tingkat keterlibatan pekerja dengan organisasi dimana mereka bekerja dan berkomitmen untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut. Pandangan ini dipertegas Colquitt, Lepine, dan Wesson (2011), bahwa komitmen organisasi dipandang sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Dengan demikian komitmen organisasi memberikan pengaruh apakah seorang pekerja tetap tinggal sebagai



anggota organisasi (*retained*) atau meninggalkan organisasi untuk pindah atau mengejar pekerjaan lain (*turnover*).

Hal ini berarti, bahwa komitmen organisasi merupakan suatu sikap yang mencerminkan loyalitas pekerja pada organisasi dan ini merupakan suatu proses yang sedang berjalan dimana peserta organisasi atau pekerja menyatakan perhatian mereka terhadap organisasi serta kelanjutan keberhasilan dan kesejahteraannya. Selanjutnya berkaitan dengan hal itu Kaswan (2015), berpendapat bahwa komitmen organisasi didefinisikan sebagai sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap keberhasilan, kemajuan dan keberkelanjutan organisasi.

Dari pendapat para ahli diatas tentang komitmen organisasi maka dapat penulis simpulkan bahwa komitmen organisasi adalah merupakan kesediaan seorang pekerja untuk mengingatkan dirinya dan menunjukkan komitmen untuk melibatkan dirinya dalam kegiatan organisasi.

#### 4. Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja didefinisikan sebagai suatu proses partisipatif yang menggunakan seluruh kapasitas dan kemampuan pegawai serta dirancang untuk mendorong peningkatan komitmen bagi kesuksesan organisasi. Hal ini didasari bahwa dengan melibatkan para pekerja dalam pengambilan keputusan-keputusan mengenai diri mereka dan dengan meningkatkan otonomi serta kendali mengenai kehidupan kerja, maka

mereka akan lebih produktif dan lebih puas dengan pekerjaan mereka. Pegawai yang aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya akan menunjukkan kemauan dan keinginan untuk ikut terlibat langsung dalam pekerjaan.

Pegawai dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi akan aktif mengaitkan dirinya pada pekerjaan yang dilakukannya dan benar-benar antusias dalam melakukan pekerjaannya. Pegawai yang aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya menunjukkan kemauan dan keinginan untuk ikut terlibat langsung dalam pekerjaan. Akinbobola (2011), menyatakan ketika pegawai mempunyai keterlibatan kerja yang rendah maka dia akan menjadi seseorang yang hadir secara fisik tapi mental absen.

Ketika seorang pegawai sepenuhnya terlibat dalam pekerjaannya, akan memberikan energi dan fokus yang ditujukan langsung pada keterlibatannya. Pegawai yang seperti ini merupakan aset organisasi dan tidak akan mungkin berpikir meninggalkan organisasi ketika mempunyai keterlibatan kerja yang tinggi sedangkan pegawai yang memiliki keterlibatan kerja yang rendah akan mempunyai perasaan keterasingan dalam organisasi atau perasaan adanya pemisahan antara apa yang dilihat pegawai sebagai kehidupan dan pekerjaan yang mereka lakukan (Akinbobola, 2011).

Selanjutnya Yekty (2011), menyatakan bahwa keterlibatan kerja dapat menunjukkan secara signifikan integrasi pegawai terhadap organisasi, karena adanya perasaan semakin menyatu dengan pekerjaannya pegawai akan lebih melibatkan diri dan menghabiskan



waktu untuk mau lebih banyak melibatkan diri dalam pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dari pegawai yang jarang datang terlambat, bersedia untuk bekerja lembur, melakukan inovasi terhadap organisasinya, berperilaku positif dalam pekerjaannya, kreatif, semangat dalam setiap program dan kegiatan organisasi dan bangga menjadi bagian dari organisasi atau perusahaan.

Menurut Fasliah (2010) ciri-ciri individu yang memiliki keterlibatan kerja yang rendah yaitu:

- a. Individu yang memandang pekerjaan sebagai bagian yang tidak penting dalam hidupnya,
- b. Memiliki rasa kurang bangga terhadap organisasi,
- c. Kurang berpartisipasi dalam pekerjaannya.

Dimensi keterlibatan kerja menurut Ivancevich, *et. al* (2014), antara lain:

- a. Harapan yang besar terhadap pekerjaannya;
- b. Keterlibatan emosional yang tinggi terhadap pekerjaan;
- c. Rasa tanggung jawab yang besar pada pekerjaan;
- d. Kesiapan menghadapi tugas;
- e. Kebanggaan terhadap pekerjaan;
- f. Memiliki ambisi untuk mobilitas ke atas.

Menurut Mangkunegara (2016), mengemukakan terdapat 4 indikator yang dapat digunakan untuk mengukur keterlibatan kerja, yaitu:

1. Keterlibatan pegawai dengan rekan kerja



2. Keterlibatan pegawai dengan nasabah atau pelanggan
3. Keterlibatan pegawai dengan pimpinan atau atasan
4. Keterlibatan kerja dengan waktu kerja

## 5. Kinerja

Menurut Hasibuan (2016), memberikan definisi kinerja (*performance*) adalah sebagai suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan atau program atau kebijakan dalam mencapai sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam rencana *strategic planning* suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Kinerja bisa diketahui jika dan hanya jika individu atau kelompok individu mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui karena tidak memiliki tolak ukur.

Selanjutnya Mangkunegara (2016), menyatakan bahwa "Kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Menurut Davis (2013), terdapat 2 faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu: Faktor kemampuan (*ability*) dan Faktor motivasi (*motivation*). Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*).

Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

Kinerja pegawai mengacu pada prestasi pegawai yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Sedangkan pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh As'ad, (2012), yaitu sebagai "kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan". Lebih lanjut Lawler and Poter menyatakan bahwa kinerja adalah "*succesfull role achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya (As'ad, 2012).

Mangkunegara (2016), menyatakan terdapat 4 (empat) elemen pokok untuk mengukur kinerja, antara lain: 1) Menetapkan tujuan, sasaran, dan strategi organisasi 2) Merumuskan indikator dan ukuran kinerja, 3) Mengukur tingkat ketercapaian tujuan dan sasaran-sasaran organisasi, 4) Evaluasi kinerja.

Selanjutnya Hasibuan (2016), menjelaskan tujuan dan kegunaan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang di gunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana pegawai bisa sukses dalam pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam organisasi.



- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
- e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan latihan bagi pegawai yang berada di dalam organisasi.
- f. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan *performance* kerja yang baik.

Mathis dan Jackson (2012), mengatakan bahwa terdapat 5 (lima) indikator yang menjadi ukuran kinerja pegawai, yaitu:

1. Kuantitas dari hasil,
2. Kualitas dari hasil,
3. Ketepatan waktu dari hasil,
4. Kehadiran, dan
5. Kemampuan bekerja sama.

Sementara itu Penilaian kinerja berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil, yaitu: 1) kesetiaan, 2) prestasi kerja, 3) tanggung jawab, 4) ketaatan, 5) kejujuran, 6) kerjasama, 7) prakarsa, 8) kepemimpinan.

## 6. Motivasi

Menurut Hasibuan (2016), mendefinisikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan Manulang (2014), menyatakan bahwa perumusan motivating atau pendorong



kegiatan adalah: “Pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini pegawainya untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk mengingatkan orang-orang atau pegawai agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana yang dikehendaki dari orang-orang tersebut”.

Selanjutnya Gugup Kismono (2011), menyatakan motivasi kerja merupakan hasil interaksi antara kebutuhan individu dengan faktor luar yang dapat mempengaruhi perilaku pegawai. Motivasi Kerja juga sangat dipengaruhi oleh kualitas hubungan antara pegawai dengan atasan. Perlakuan dan tindakan seorang atasan terhadap bawahan sangat mungkin dipengaruhi oleh asumsi-asumsi yang dimilikinya. Handoko (2015), menyatakan motivasi kerja adalah merupakan kegiatan yang dapat mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku pegawai. Dengan adanya motivasi kerja membantu pegawai dalam bekerja. Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya harus bekerjasama dengan orang lain.

Sedangkan menurut Handoko (2015), menjelaskan tentang teori Maslow yang membagi kebutuhan manusia sebagai berikut:



**Gambar 2.1**  
**Kebutuhan Manusia Menurut Maslow**

### 1. Kebutuhan Fisiologis

Dalam hirarki kebutuhan manusia kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan yang paling dasar yang dibutuhkan manusia untuk dapat hidup, yang termasuk kebutuhan fisiologis, yaitu: makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

### 2. Kebutuhan Akan Rasa Aman

Apabila kebutuhan yang sangat mendasar atau kebutuhan fisiologis relatif sudah dapat terpenuhi, maka akan muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Yang termasuk Kebutuhan akan rasa aman ini yaitu: keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya, dan jaminan akan hari tua pada saat mereka tidak lagi bekerja.

### 3. Kebutuhan Sosial

Jika kebutuhan dasar atau kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan yang ketiga yaitu kebutuhan sosial. Kebutuhan ini mencakup kebutuhan akan persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam kaitannya dengan organisasi kebutuhan sosial ini sangat erat hubungannya. Dalam organisasi akan dibutuhkan kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama, dan sebagainya.



#### 4. Kebutuhan Akan Penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan ini meliputi kebutuhan dan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi, pengakuan atas kemampuan dan keahlian, serta efektifitas kerja seseorang.

#### 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Menurut Maslow hirarki kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan manusia yang paling tinggi. Kebutuhan aktualisasi diri akan muncul pada diri seseorang apabila kebutuhan-kebutuhan lain sudah tercukupi dengan baik. Kebutuhan ini berkaitan dengan proses pengembangan potensi, kemampuan, dan keahlian yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

Menurut Hasibuan (2016), motivasi memiliki tujuan sebagai berikut :

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- b. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
- c. Mempertahankan kestabilan pegawai
- d. Meningkatkan kedisiplinan pegawai
- e. Mengefektifkan pengadaan pegawai
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi pegawai.

- h. Meningkatkan tingkat kesejateraan pegawai
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Hasibuan (2016), menyatakan terdapat 2 jenis Motivasi Kerja, yaitu :

1. Motivasi Positif (Insentif positif), yaitu seorang pimpinan yang memotivasi pegawainya dengan cara memberikan hadiah kepada pegawai yang berprestasi. Dengan motivasi positif ini akan meningkatkan semangat kerja pegawai, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi Negatif (Insentif negatif), yaitu seorang pimpinan dalam memotivasi pegawainya dengan memberikan hukuman kepada pegawai yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan cara pemberian motivasi negatif ini akan menyebabkan semangat kerja pegawai dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut akan di hukum.

Lebih lanjut Hasibuan (2016), menyatakan motivasi kerja dapat diukur dengan 5 (lima) indikator sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja dan moral yang meningkat
2. Loyalitas dan kestabilan tetap terjaga
3. Kedisiplinan pegawai yang meningkat
4. Kerja pegawai tetap bersemangat
5. Produktivitas kerja pegawai dapat meningkat



## B. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dan dapat dijadikan referensi oleh penulis dapat dilihat dalam tabel 2.1 sebagai berikut :

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu Yang Relevan**

No	Nama	Judul	Metode	Hasil Penelitian
1	Dista Amalia Arifah dan Candra Romadhon (2015)	Pengaruh Komitmen Organisasi, Komitmen Profesional Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening	Teknik sampling yang digunakan adalah <i>Convenience sampling</i> pemilihan sampel berdasarkan kemudahan diperoleh sampel sebanyak 43 orang. Teknik analisis data dengan model persamaan regresi linier berganda.	Komitmen organisasi, Komitmen profesional, Gaya kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dengan arah koefisien regresi positif.
2	Darrylia Jennyfer Darwin (2017)	Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Dengan Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Bagian Produksi) PT. Fitrafood International	Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh diperoleh sampel sebanyak 102 orang. Teknik analisis data analisis jalur ( <i>path analysis</i> ) dengan model persamaan regresi berganda	Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja, variabel stress kerja berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja, variabel keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kemudian variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan variabel stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

No	Nama	Judul	Metode	Hasil Penelitian
3	Safira Dwi Darma (2016)	Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Divisi SDI PT. Bank BRI Syariah Kantor Pusat	Teknik sampling yang digunakan adalah <i>sensus sampling</i> diperoleh sampel sebanyak 50 orang. Teknik analisis data dengan analisis regresi berganda.	motivasi, pelatihan dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja baik secara parsial dan simultan. Hasil uji F untuk persamaan kedua menunjukkan bahwa motivasi, pelatihan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada hasil untuk uji T menunjukkan bahwa hanya pelatihan dan kepuasan kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan motivasi dan komitmen organisasi tidak.
4	M.Aditya Putra Pratama (2016)	Pengaruh Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Arief Nirwana Utama di kota Rantau, Tapin, Kalimantan Selatan	Jumlah populasi yaitu 150 orang menggunakan metode <i>sensus sampling</i> diperoleh sampel sebanyak 150 orang. Teknik analisis data dengan analisis kuantitatif dengan metode regresi berganda.	Secara parsial dan simultan Variabel komitmen organisasional dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan variabel komitmen organisasional dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel komitmen organisasional dan disiplin kerja berpengaruh tidak langsung terhadap



No	Nama	Judul	Metode	Hasil Penelitian
				kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.
5	Muhammad Fauzi, Moch Mukeri Warso, Andi Tri Haryono (2016)	Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening (studi pada pegawai PT. TOYS Games Indonesia Semarang)	Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus) sebanyak 39 orang. Teknik analisis data dengan analisis regresi linier berganda	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.
6	Hona Wati (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada PT. Adira Dinamika Multifinance Tbk Di Surabaya).	Teknik sampling yang digunakan adalah <i>sensus sampling</i> diperoleh sampel sebanyak 87 orang. Teknik analisis data dengan analisis regresi linier berganda dan Moderated regression analysis (MRA).	Motivasi kerja dan Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan. Etos kerja dapat memoderasi (memperkuat) pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

No	Nama	Judul	Metode	Hasil Penelitian
7	Dhian Kurnia (2016)	Pengaruh Kompetensi, Disiplin, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kharisma Indah Lestari Semarang	Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel (jenuh) karyawan PT. Kharisma Indah Lestari di Semarang berjumlah 78 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda.	Hasil penelitian: 1) Kompetensi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) Disiplin terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3) Komitmen organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
8	Deddy Pandaleke (2016)	Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja, dan komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara)	Populasi penelitian ini adalah pegawai pada Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara yang berjumlah 31 orang, dimana keseluruhan pegawai menjadi sampel penelitian. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linear berganda.	Hasil Penelitian menunjukkan secara simultan variabel kompetensi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara parsial hanya variabel kompetensi, yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
9	Ari Setiani (2011)	Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Wartawan Umum Harian Suara Merdeka	Populasi 149 Wartawan Harian Suara Merdeka. Teknik pengambilan sampel dengan rumus Slovin diperoleh sampel sebanyak 60 Wartawan Data yang dianalisis menggunakan analisis deskriptif presentase dan	Hasil analisis: 1. Secara deskriptif menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berada pada kriteria sangat tinggi, komitmen organisasi berada pada kriteria tinggi, dan kinerja berada pada kriteria tinggi. 2. Analisis statistik diperoleh persamaan regresi



No	Nama	Judul	Metode	Hasil Penelitian
			<p>analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis parsial (uji-t) dan simultan (uji-F).</p>	<p>sebagai berikut <math>Y = 22.187 + 0.813 X_1 + 0.383 X_2</math>            Uji hipotesis parsial (t) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Uji (F) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan keterlibatan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja.</p>
10	Gusmarni dan Kasmiruddin (2018)	<p>Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Milano Teluk Kuantan</p>	<p>Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada RSIA Milano sebanyak 40 orang. Pemilihan sampel yang dilakukan oleh peneliti dilakukan dengan teknik sensus, maka dalam hal ini semua populasi dijadikan sampel. Analisis data yang digunakan adalah Analisis regresi linier berganda, dan Uji hipotesis uji t (parsial) dan uji F (simultan)</p>	<p>Berdasarkan analisis dengan menggunakan program SPSS, dari hasil uji t secara parsial menunjukkan bahwa keterlibatan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada RSIA Milano Teluk Kuantan. Hasil uji F secara simultan bahwa keterlibatan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada RSIA Milano Teluk Kuantan.</p>

Penelitian yang dilakukan oleh Dista Amalia Arifah dan Candra Romadhon (2015) merupakan jurnal internasional ISSN 2302-9791 Vol. 2 No. 1 May 2015. Pada penelitian ini diperoleh hasil penelitian bahwa Komitmen organisasi, Komitmen profesional, Gaya kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dengan arah koefisien regresi positif. Kemudian teknik sampling yang digunakan adalah metode *Convenience sampling* dan Teknik analisa datanya dengan model persamaan regresi linier berganda. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Darrylia Jennyfer Darwin (2017), dimana variabel motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap keterlibatan kerja, dan variabel stress kerja berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja, kemudian keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun perbedaan terletak pada teknik sampling dan teknik analisa data, dimana pada penelitian ini penarikan sampel dengan menggunakan teknik Simple Random Sampling dan analisis jalur (*path analysis*).

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Safira Dwi Darma (2016) diperoleh hasil penelitian bahwa motivasi, pelatihan dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja baik secara parsial dan simultan. Hasil uji F untuk persamaan kedua menunjukkan bahwa motivasi, pelatihan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Kemudian teknik sampling yang digunakan adalah sensus sampling dan teknik analisa data regresi berganda. Penelitian



ini didukung oleh penelitian yang dilakukan M.Aditya Putra Pratama (2016), dimana hasil penelitiannya adalah variabel komitmen organisasional dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial dan simultan, variabel komitmen organisasional dan disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, variabel kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasional dan disiplin kerja memberikan pengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Begitu pula halnya dengan teknik sampling yang digunakan sama-sama menggunakan sensus sampling dan teknik analisa regresi berganda.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Fauzi, Moch Mukeri Warso, Andi Tri Haryono (2016), hasil analisis menunjukkan bahwa: Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi, terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi, Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, Secara bersama-sama terdapat pengaruh positif yang signifikan antara budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Teknik sampling yang digunakan adalah sensus sampling dan teknik analisa regresi berganda. Penelitian ini sama dengan penelitian

yang dilakukan oleh Hona Wati (2016) menggunakan sampling sensus dan teknik analisa regresi berganda hanya saja perbedaannya ada tambahan moderated regression analysis (MRA) karena penelitian sebelumnya menggunakan variabel intervening sedangkan penelitian ini menggunakan variabel moderating. Hasil penelitian diperoleh Motivasi kerja dan Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan. Etos kerja dapat memoderasi (memperkuat) pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Ari Setiani (2011), dengan menggunakan teknik random sampling dan analisis deskriptif serta regresi berganda maka diperoleh hasil variabel keterlibatan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dan variabel komitmen organisasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Uji simultan (F) terdapat pengaruh yang signifikan keterlibatan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja. Pada penelitian ini terdapat perbedaan dengan penelitian-penelitian sebelumnya dimana letak perbedaannya ada pada teknik sampling dan pada analisa data dilakukan analisa deskriptif dan dilanjutkan dengan analisa statistik dengan regresi berganda.

Penelitian yang dilakukan oleh Gusmarni dan Kasmiruddin (2018) dengan Teknik sampling yang digunakan adalah sensus sampling dan teknik analisa regresi berganda maka diperoleh hasil dari hasil uji t secara parsial menunjukkan bahwa keterlibatan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada RSIA Milano Teluk Kuantan. Hasil uji F secara simultan bahwa keterlibatan kerja dan komitmen organisasi



berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada RSIA Milano Teluk Kuantan. Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ari Setiani (2011) dengan menggunakan teknik random sampling dan analisis deskriptif serta regresi berganda maka diperoleh hasil bahwa keterlibatan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja dan komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Dari beberapa penelitian yang dikutip, maka posisi penelitian yang dilakukan ini hampir sama dengan beberapa penelitian terdahulu, tetapi peneliti menggunakan motivasi sebagai variabel intervening sebagai pembeda.

### **C. Pengaruh Variabel Penelitian**

#### **1. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Dalam teori perilaku organisasi disebutkan kinerja individu merupakan pondasi dari kinerja organisasi. Untuk menciptakan manajemen yang efektif, perlu memahami perilaku individu (Ivancevich, et. al, 2014). Komitmen sangat menentukan kinerja yang akan dicapai oleh sebuah organisasi. Ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Safira Dwi Darma (2016) dan M.Aditya Putra Pratama (2016), menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2. Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Keterlibatan kerja didefinisikan sebagai derajat saat seseorang memperlihatkan keterlibatan emosional atau mental dengan pekerjaannya yang mempunyai hubungan erat dengan kinerja. Dengan demikian karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi pada pekerjaannya memiliki fokus penuh pada pekerjaannya, maka karyawan akan memiliki kinerja yang tinggi (Khan, 2011)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh darrylia Jennifer Darwin (2017) dan Muhammad Fauzi, Moch Mukeri Warso, Andi Tri Haryono (2016), menunjukkan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi

Motivasi dalam organisasi sangat diperlukan untuk memberikan semangat kerja yang lebih efektif kepada para karyawan. Dengan pemberian motivasi yang baik sehingga di harapkan akan menimbulkan komitmen yang tinggi dari karyawan terhadap organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dista Amalia Arifah dan Candra Romadhon (2015) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi dengan arah regresi positif.

## 4. Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Motivasi

Keterlibatan kerja akan membuat karyawan lebih termotivasi, lebih komitmen terhadap perusahaan, lebih produktif dan lebih puas dengan kinerjanya. Robbins (2014), menyatakan bahwa keterlibatan kerja



adalah merupakan suatu proses partisipatif yang mana karyawan menggunakan seluruh kapasitasnya yang dirancang untuk mendorong peningkatan komitmen untuk suksesnya organisasi.

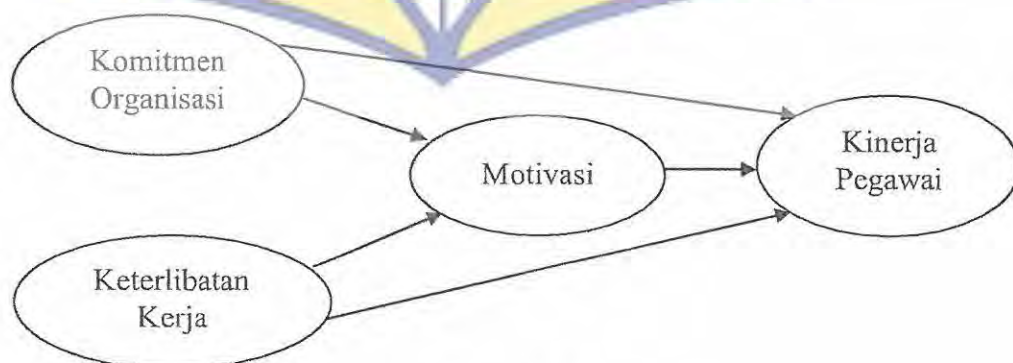
Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dista Amalia Arifah dan Candra Romadhon (2015) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi.

### 5. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar (Nawawi, 2015). Kinerja sangat dipengaruhi oleh motivasi karena bila motivasinya rendah otomatis hasil kerjanya juga rendah.

Hasil penelitian Musfirotun (2013), menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan adalah signifikan dengan arah positif, semakin tinggi variabel motivasinya maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawannya.

#### D. Kerangka Berpikir/ Kerangka Teoritik



**Gambar 2.2**  
Kerangka Berpikir

Dari gambar kerangka berpikir diatas dapat penulis jelaskan bahwa variabel komitmen organisasi akan dicari pengaruhnya terhadap kinerja pegawai, variabel keterlibatan kerja akan dicari pengaruhnya terhadap kinerja pegawai, kemudian variabel komitmen organisasi akan dicari pengaruhnya terhadap motivasi, variabel keterlibatan kerja akan dicari pengaruhnya terhadap motivasi, lalu variabel motivasi akan dicari pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya variabel komitmen organisasi dan keterlibatan kerja akan dicari pengaruhnya terhadap kinerja pegawai melalui motivasi.

#### E. Hipotesis

Hipotesis adalah merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang akan diuji kebenarannya. Dari penelitian ini dapat disusun beberapa hipotesis sebagai berikut:

##### a. Hipotesis Pertama :

$H_{01} ; \beta_1 \neq 0$ , terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima.

$H_{a1} ; \beta_1 = 0$ , tidak terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima.

##### b. Hipotesis Kedua :

$H_{02} ; \beta_2 \neq 0$ , terdapat pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima.



$H_{a2} ; \beta_2 = 0$ , tidak terdapat pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima

c. Hipotesis Ketiga :

$H_{o3} ; \beta_3 \neq 0$ , terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap motivasi pada Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima.

$H_{a3} ; \beta_3 = 0$ , tidak terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap motivasi pada Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima.

d. Hipotesis Keempat :

$H_{o4} ; \beta_4 \neq 0$ , terdapat pengaruh keterlibatan kerja terhadap motivasi pada Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima.

$H_{a4} ; \beta_4 = 0$ , tidak terdapat keterlibatan kerja terhadap motivasi pada Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima.

e. Hipotesis Kelima :

$H_{o5} ; \beta_5 \neq 0$ , terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima.

$H_{a5} ; \beta_5 = 0$ , tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode kuantitatif. Jenis pendekatan yang peneliti gunakan adalah jenis pendekatan analisis deskriptif kuantitatif dengan penelitian *explanatory research* (Kuncoro, 2007). Penelitian *explanatory research* merupakan penelitian yang menjelaskan hubungan atau pengaruh antara variabel-variabel X, Y dan Z. Menurut Singarimbun dan Effendi (2010) penelitian *explanatory research* adalah penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Sedangkan menurut Sani dan Vivin (2013) penelitian *explanatory research* adalah untuk menguji hipotesis antar variabel yang dihipotesiskan.

#### B. Populasi dan Sampel

##### 1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai yang bekerja di Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima sebanyak 112 orang dengan rincian PNS sebanyak 63 orang dan Honorer sebanyak 49 orang (Data diperoleh dari database di Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima).

##### 2. Sampel

Menurut Arikunto (2012: 104) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dalam penelitian ini untuk menentukan jumlah sampel yang diambil dari Rumus Slovin.



$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Tingkat Kesalahan, dalam penelitian ini menggunakan 5 %

Dengan menggunakan rumus Slovin maka dapat dihitung sampel dalam penelitian adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} n &= \frac{112}{1 + (112 \times 0,05^2)} \\ &= \frac{112}{1,28} \\ &= 87,5 \end{aligned}$$

Maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 87,5 atau dibulatkan menjadi 88 orang.

Penarikan sampel di lakukan dengan menggunakan teknik *Simple Random Sampling* yaitu penarikan sampel probabilitas dilakukan dengan cara acak sederhana dan setiap pegawai memiliki kemungkinan yang sama untuk terpilih sebagai sampel (Sugiyono, 2016).

## C. Teknik Analisis Data

### 1. Validitas Data

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes atau instrument pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsiukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya

pengukuran tersebut. tes yang menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran dikatakan sebagai tes yang memiliki validitas rendah (Azwar, 2015).

Menurut Sugiyono (2016) menyatakan bahwa teknik korelasi untuk menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan. Selanjutnya dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi, Masrun menyatakan item yang mempunyai koefisien korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau  $r = 0,3$ . Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka dinyatakan tidak valid. Untuk mengetahui validitas item, maka penelitian ini dibantu dengan program SPSS dengan standar 0,3.

## 2. Reliabilitas Data

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah item-item pernyataan dapat dipercaya keakuratannya atau tidak. Untuk menentukan reliabilitas dari tiap item, maka penelitian ini menggunakan rumus Alpha yang dibantu dengan program SPSS. Penggunaan rumus ini dikarenakan skor yang dihasilkan dari instrument penelitian merupakan rentangan antara beberapa nilai atau yang terbentuk dalam skala 1-4, 1-5, dan seterusnya, bukan dengan hasil 1 dan 0.

Dalam aplikasinya, reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas yang angkanya berada dalam rentang dari 0 sampai dengan

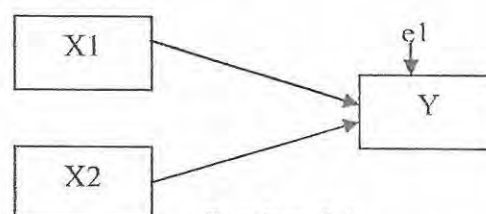


1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitas. Sebaliknya koefisien yang semakin mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitasnya (Azwar, 2015). Syarat lain untuk menyatakan bahwa butir instrument dinyatakan reliabel biasanya apabila nilai Cronbach's Alfa sama dengan atau lebih besar dari 0,6 (Cronbach's Alfa  $\geq 0,6$ ) dan apabila nilainya berada dibawah 0,6 maka dinyatakan tidak reliabel atau kurang dapat dipercaya artinya ada beberapa butir jawaban dari instrument pertanyaan/pernyataan yang jawabannya tidak dapat dipercaya.

### 3. Analisis Jalur

Penelitian membutuhkan suatu analisis data dan interpretasi yang akan digunakan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian untuk mengungkap fenomena sosial tertentu. Dengan demikian analisa data merupakan proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Model yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah model kausalitas atau hubungan atau pengaruh dan untuk menguji hipotesis yang diajukan, maka teknik analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan pendekatan Analisis Jalur (path analysis).

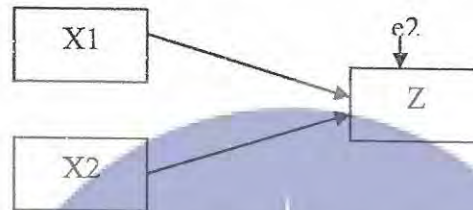
#### Koefisien jalur Model I :



**Gambar 3.1**  
Koefisien jalur Model I

Koefisien Jalur Model I ini digunakan untuk mengetahui nilai signifikansi dan besarnya pengaruh variabel X1 terhadap Y dan Variabel X2 terhadap Y.

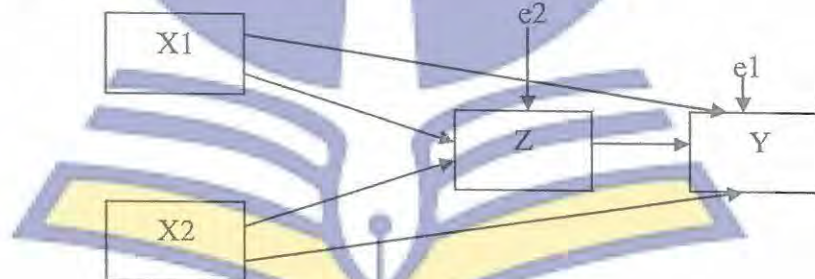
**Koefisien jalur Model II :**



**Gambar 3.2**  
Koefisien jalur Model II

Koefisien Jalur Model II ini digunakan untuk mengetahui nilai signifikansi dan besarnya pengaruh variabel X1 terhadap Z dan Variabel X2 terhadap Z.

**Koefisien jalur Model III :**



**Gambar 3.3**  
Koefisien jalur Model III

Koefisien Jalur Model III ini digunakan untuk mengetahui nilai signifikansi dan besarnya pengaruh variabel X1 terhadap Y melalui Z dan Variabel X2 terhadap Y melalui Z serta Z terhadap Y.



#### D. Analisis Instrumen Penelitian

Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuisisioner. Kuisisioner (Angket) merupakan teknik pengumpulan data dengan cara penyebaran angket yang berisi sejumlah pertanyaan dari indikator variabel yang diteliti antara lain indikator komitmen organisasi, keterlibatan kerja, kinerja dan motivasi yang harus di jawab dan di isi dalam lembar kuisisioner tersebut. Setiap jawaban dari pernyataan tersebut memiliki bobot nilai yang berbeda dengan skala interval 1 sampai 5.

Dalam penelitian ini, skala alternatif jawaban yang digunakan 5 skala likert, dengan alternatif jawaban dan skor masing-masing jawaban sebagai berikut :

**Tabel 3.1**  
**Daftar Skor Jawaban Responden**

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

#### E. Operasionalisasi Variabel

Definisi operasional variabel penelitian dilakukan untuk menghindari kesalahan dalam menafsirkan masing-masing variabel yang diamati dalam penelitian ini.

##### 1. Komitmen Organisasi

Yang dimaksud dengan komitmen organisasi dalam penelitian ini adalah

tanggapan responden penelitian yang berkaitan dengan loyalitas, kesetiaan, dan mau bekerja keras dalam pencapaian tujuan organisasi.

## 2. Keterlibatan Kerja

Yang dimaksud dengan keterlibatan kerja dalam penelitian ini adalah tanggapan responden penelitian yang berkaitan dengan partisipasi dalam pekerjaan menunjukkan kemauan dan keinginan untuk ikut terlibat langsung dalam pekerjaan.

## 3. Motivasi Kerja

Yang dimaksud dengan motivasi kerja pegawai dalam penelitian ini adalah tanggapan responden yang berkaitan dengan sesuatu yang mendorong seseorang, baik berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang, sehingga seseorang tersebut akan memiliki semangat, keinginan dan kemauan yang tinggi untuk melaksanakan tugasnya dengan baik.

## 4. Kinerja Pegawai

Yang dimaksud dengan kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah tanggapan responden yang berkaitan dengan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan definisi operasional variabel di atas maka dapat dibuat tabel operasionalisasi variabel berikut ini.



**Tabel 3.2**  
**Operasionalisasi Variabel**

<b>Definisi Variabel/Sumber/Tahun</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Komitmen Organisasi adalah kesediaan seseorang untuk mengikatkan diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi /Luthans/2014	Komitmen Afektif, Komitmen Kontinuan, dan Komitmen Normative (Sumber : Luthans 2014)	Interval 1-5
Keterlibatan Kerja adalah proses partisipatif yang menggunakan seluruh kapasitas pegawai dan dirancang untuk mendorong peningkatan komitmen bagi suksesnya suatu organisasi /Mangkunegara/2016	Keterlibatan pegawai dengan rekan kerja, Keterlibatan pegawai dengan masyarakat, Keterlibatan pegawai dengan pimpinan atau atasan, dan Keterlibatan kerja dengan waktu kerja (Sumber : Mangkunegara, 2016)	Interval 1-5
Kinerja Pegawai adalah suatu hasil yang dicapai oleh para pekerja dalam pekerjaannya secara kualitas dan kuantitas ketika melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya /Mathis dan Jackson/2012	Kuantitas dari hasil, Kualitas dari hasil, Ketepatan waktu dari hasil, Kehadiran dan Kemampuan bekerja sama (Sumber : Mathis dan Jackson,2012)	Interval 1-5
Motivasi adalah Pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini pegawainya untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk mengingatkan orang-orang atau pegawai agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut/Hasibuan/2016	Kepuasan kerja dan moral yang meningkat, Loyalitas dan kestabilan tetap terjaga, Kedisiplinan pegawai yang meningkat, Kerja pegawai tetap bersemangat, dan Produktivitas kerja pegawai dapat meningkat (Sumber : Hasibuan, 2016)	Interval 1-5

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Objek Penelitian

Kecamatan Rasanae Barat adalah salah satu Kecamatan di Kota Bima yang terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bima Nomor 22 Tahun 2002 tentang pembentukan Kecamatan Rasanae Barat. Kecamatan merupakan wilayah kerja Camat selain sebagai sebuah wilayah juga dikenal sebagai perangkat daerah melalui Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 yang kemudian dipertegas dengan Undang-Undang lainnya, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang ditindaklanjuti dengan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah.

Kecamatan dibentuk dalam rangka meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik dan pemberdayaan masyarakat kelurahan. Kecamatan dipimpin oleh seorang Camat yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Kecamatan Rasanae Barat dalam menjalankan administrasinya meliputi 6 (enam) Kelurahan yaitu: Kelurahan Dara, Kelurahan Tanjung, Kelurahan Paruga, Kelurahan Sarae, Kelurahan Na,e, dan Kelurahan Pane. Jumlah pegawai pada Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima secara keseluruhan adalah 112 orang yang terdiri dari PNS sebanyak 63 orang dan Honorer K2 sebanyak 49 orang.

Tugas pokok dan fungsi Camat berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2008 tentang Kecamatan sebagai berikut:



1. Mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat.
2. Mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum.
3. Mengkoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan.
4. Mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum.
5. Mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan ditingkat Kecamatan.
6. Membina penyelenggaraan pemerintahan desa dan/atau kelurahan.
7. Melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan/atau yang belum dapat dilaksanakan pemerintahan desa atau kelurahan.

Dalam menunjang pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya maka Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima didukung oleh visi dan misi. Visi dan misi ini merupakan rangkaian kebijakan strategis yang menjadi pedoman dan juga tolak ukur dalam mencapai keberhasilan organisasi saat ini dan di masa yang akan datang.

Visi dari Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima adalah "Mewujudkan Kecamatan Rasanae Barat yang BERKUALITAS dan SETARA menuju masyarakat yang Maju dan Mandiri"

Untuk mewujudkan tercapainya visi tersebut, maka dijabarkan kedalam 5 (lima) misi pembangunan jangka menengah Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima, yaitu:

1. Mewujudkan Masyarakat Berkualitas yang Berdaya Saing;
2. Mewujudkan Masyarakat Sejahtera melalui pemerataan pembangunan dan Peningkatan Ekonomi Masyarakat yang Berbasis Pengembangan Produk Unggulan;
3. Menghadirkan Penyelenggaraan Pemerintahan dengan mengedepankan Prinsip Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik;
4. Mewujudkan Lingkungan yang Berkualitas dan Ramah, melalui Penyediaan Infrastruktur Pendukung yang terintegrasi dengan Pengurangan Resiko Bencana;
5. Mewujudkan Masyarakat yang Berkarakter dan Agamais.

## B. Karakteristik Responden

Dalam pembahasan ini juga akan dijelaskan tentang Karakteristik responden untuk mendukung dan melengkapi hasil analisa data tentang gambaran responden secara rinci yang akan dijelaskan pada tabel-tabel berikut ini :

### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.1  
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki-laki	47	53.41
2	Perempuan	41	46.59
	<b>Jumlah</b>	<b>88</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer yang diolah



Berdasarkan tabel 4.1 dapat dijelaskan bahwa dari 88 orang responden terdapat 47 orang atau 53,41% dengan jenis kelamin laki-laki dan sebanyak 41 orang atau 46,59 % dengan jenis kelamin perempuan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

No	Umur	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	< 25 tahun	0	0.00
2	25 – 30 tahun	4	4.55
3	31 – 35 tahun	20	22.73
4	36 – 40 tahun	24	27.27
5	41 – 45 tahun	18	20.45
6	> 45 tahun	22	25.00
	<b>Jumlah</b>	<b>88</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dijelaskan bahwa dari 88 orang responden terdapat 4 orang atau 4,55% yang berumur 25 - 30 tahun, 20 orang atau 22,73% yang berumur 31-35 tahun, 24 orang atau 27,27% yang berumur 36 - 40 tahun, 18 orang atau 20,45% yang berumur 41-45 tahun, dan 22 orang atau 25% yang berumur > 45 tahun.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	SMA/SMK	30	34.09
2	D3	1	1.14
3	S1	57	64.77
4	S2	0	0.00
5	S3	0	0.00
	<b>Jumlah</b>	<b>88</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dijelaskan bahwa dari 88 orang responden terdapat 30 orang atau 34,09% yang berpendidikan SMA/SMK, 1 orang atau 1,14% yang berpendidikan D3, 57 orang atau 64,77% yang berpendidikan S1, dan tidak ada responden yang berpendidikan S2 dan S3.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	1-5 tahun	0	0.00
2	6-10 tahun	22	25.00
3	11-15 tahun	33	37.50
4	16-20 tahun	14	15.91
5	21-25 tahun	9	10.23
6	>25 tahun	10	11.36
	Jumlah	<b>88</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Primer yang diolah*

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dijelaskan bahwa dari 88 orang responden terdapat 22 orang atau 25% dengan masa kerja 6 - 10 tahun, 33 orang atau 37,50% dengan masa kerja 11-15 tahun, 14 orang atau 15,91% dengan masa kerja 16 - 20 tahun, 9 orang atau 10,23% dengan masa kerja 21 - 25 tahun, dan 10 orang atau 11,36% dengan masa kerja > 25 tahun.

## C. Hasil Pengujian Data

### 1. Uji Validitas Data

Dari data jawaban responden yang telah didapatkan oleh peneliti maka akan dilakukan uji validitas yang bertujuan untuk mengetahui validitas atau keakuratan dari instrumen yang digunakan



Uji validitas data ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS. Hasilnya dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi**

No. butir Instrumen	Koefisien Korelasi	Koefisien Pembanding	Keterangan
1	0,579	0,300	Valid
2	0,655	0,300	Valid
3	0,394	0,300	Valid
4	0,528	0,300	Valid
5	0,613	0,300	Valid
6	0,431	0,300	Valid
7	0,341	0,300	Valid
8	0,577	0,300	Valid
9	0,691	0,300	Valid
10	0,637	0,300	Valid

*Sumber : data hasil uji validitas dengan program SPSS*

Hasil uji validitas terhadap instrumen Komitmen Organisasi, dari 88 orang responden dapat dilihat bahwa 10 (sepuluh) item pernyataan yang di uji semuanya dinyatakan Valid dan selanjutnya dapat digunakan untuk perhitungan karena berada diatas standar koefisien pembanding 0,300.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Keterlibatan Kerja**

No. butir Instrumen	Koefisien Korelasi	Koefisien Pembanding	Keterangan
1	0,657	0,300	Valid
2	0,611	0,300	Valid
3	0,643	0,300	Valid
4	0,654	0,300	Valid
5	0,635	0,300	Valid
6	0,489	0,300	Valid
7	0,799	0,300	Valid
8	0,683	0,300	Valid
9	0,659	0,300	Valid
10	0,760	0,300	Valid

*Sumber : data hasil uji validitas dengan program SPSS*

Hasil uji validitas terhadap instrumen Keterlibatan Kerja dari 88 orang responden dapat dilihat bahwa 10 (sepuluh) item pernyataan yang di uji semuanya dinyatakan Valid dan selanjutnya dapat digunakan untuk perhitungan karena berada diatas standar koefisien pembanding 0,300.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja**

No. butir Instrumen	Koefisien Korelasi	Koefisien Pembanding	Keterangan
1	0,636	0,300	Valid
2	0,672	0,300	Valid
3	0,452	0,300	Valid
4	0,590	0,300	Valid
5	0,872	0,300	Valid
6	0,716	0,300	Valid
7	0,667	0,300	Valid
8	0,770	0,300	Valid
9	0,503	0,300	Valid
10	0,605	0,300	Valid

Sumber : data hasil uji validitas dengan program SPSS

Hasil uji validitas terhadap instrumen Kinerja dari 88 orang responden dapat dilihat bahwa 10 (sepuluh) item pernyataan yang di uji semuanya dinyatakan Valid dan selanjutnya dapat digunakan untuk perhitungan karena berada diatas standar koefisien pembanding 0,300.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi**

No. butir Instrumen	Koefisien Korelasi	Koefisien Pembanding	Keterangan
1	0,621	0,300	Valid
2	0,656	0,300	Valid
3	0,539	0,300	Valid
4	0,664	0,300	Valid
5	0,702	0,300	Valid
6	0,542	0,300	Valid
7	0,761	0,300	Valid
8	0,684	0,300	Valid
9	0,530	0,300	Valid
10	0,322	0,300	Valid

Sumber : data hasil uji validitas dengan program SPSS



Hasil uji validitas terhadap instrumen Motivasi dari 88 orang responden dapat dilihat bahwa 10 (sepuluh) item pernyataan yang di uji semuanya dinyatakan Valid dan selanjutnya dapat digunakan untuk perhitungan karena berada diatas standar koefisien pembanding 0,300.

## 2. Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur sampai sejauh mana tiap item pernyataan pada kuisisioner dapat dipercaya atau diterima. Uji reliabilitas data ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS. Hasilnya dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,725	88

Hasil uji reliabilitas terhadap instrumen Komitmen Organisasi menyatakan bahwa nilai cronbach's Alfa yang didapat adalah 0,725 dan bila dibandingkan dengan standar reliabilitas sebesar 0,6 maka nilai Cronbach's Alfanya sudah mencapai bahkan lebih dari 0,6 yang artinya semua butir jawaban dari kuisisioner dinyatakan reliabel atau akurat untuk digunakan dalam perhitungan penelitian.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Keterlibatan Kerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,760	88

Hasil uji reliabilitas terhadap instrumen Keterlibatan Kerja menyatakan bahwa nilai cronbach's Alfa yang didapat adalah 0,760 dan

bila dibandingkan dengan standar reliabilitas sebesar 0,6 maka nilai Cronbach's Alfa nya sudah mencapai bahkan lebih dari 0,6 yang artinya semua butir jawaban dari kuisioner dinyatakan reliabel atau akurat untuk digunakan dalam perhitungan penelitian.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,849	88

Hasil uji reliabilitas terhadap instrumen Kinerja menyatakan bahwa nilai cronbach's Alfa yang didapat adalah 0,849 dan bila dibandingkan dengan standar reliabilitas sebesar 0,6 maka nilai Cronbach's Alfa nya sudah mencapai bahkan lebih dari 0,6 yang artinya semua butir jawaban dari kuisioner dinyatakan reliabel atau akurat untuk digunakan dalam perhitungan penelitian.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,795	88

Hasil uji reliabilitas terhadap instrumen Motivasi menyatakan bahwa nilai cronbach's Alfa yang didapat adalah 0,795 dan bila dibandingkan dengan standar reliabilitas sebesar 0,6 maka nilai Cronbach's Alfa nya sudah mencapai bahkan lebih dari 0,6 yang artinya semua butir jawaban dari kuisioner dinyatakan reliabel atau akurat untuk digunakan dalam perhitungan penelitian.



## D. Pembahasan

### 1. Analisis Deskriptif Persentase

Deskripsi variabel penelitian di dapat melalui kuesioner sebanyak 88 responden akan di lihat dengan kriteria persentase untuk menentukan seberapa jauh skor empirik mendekati skor ideal dan juga di lihat dari kecenderungan (modus) dari respon responden berkenaan dengan indikator dari variabel komitmen organisasi, keterlibatan kerja, motivasi, dan kinerja. Variabel Komitmen Organisasi terdiri dari 3 indikator dan 10 pernyataan, variabel Keterlibatan Kerja terdiri dari 4 indikator dan 10 pernyataan, variabel Kinerja terdiri dari 5 indikator dan 10 pernyataan, dan variabel Motivasi terdiri dari 5 indikator dan 10 pernyataan. Seluruh pernyataan yang dipakai dalam penelitian sejumlah 17 indikator dan 40 pernyataan. Hasil analisis deskriptif presentase dilihat dari masing-masing variabel dan masing - masing indikator sebagai berikut:

#### a. Komitmen Organisasi

**Tabel 4.13**  
**Persentase Skor Komitmen Organisasi**

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase
$84\% < \% \text{ skor} \leq 100\%$	Sangat Tinggi	45	51.14
$68\% < \% \text{ skor} \leq 84\%$	Tinggi	43	48.86
$52\% < \% \text{ skor} \leq 68\%$	Sedang	0	0.00%
$36\% < \% \text{ skor} \leq 52\%$	Rendah	0	0.00%
$20\% \leq \% \text{ skor} \leq 36\%$	Sangat Rendah	0	0.00%

Sumber : Data diolah, 2019

Bedasarkan hasil analisis tabel 4.13 diatas dapat di ketahui bahwa 45 responden atau 51.14% menyatakan tingkat komitmen organisasi berada dalam kriteria sangat tinggi, dan 43 responden atau 48.86% menyatakan komitmen organisasi berada dalam kriteria tinggi.

Pada variabel komitmen organisasi terdapat 3 indikator diantaranya : indikator affective commitment, indikator continuance commitment, dan normative commitment. Affective commitment terdiri dari 3 pernyataan, continuance commitment terdiri dari 3 pernyataan dan normative commitment 4 pernyataan.

Deskripsi dari masing-masing indikator dari variabel komitmen organisasi dijelaskan sebagai berikut :

#### 1. *Affective commitment*

**Tabel 4.14**  
**Persentase Skor Affective Commitment**

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase
$84\% < \% \text{ skor} \leq 100\%$	Sangat Tinggi	54	61.36%
$68\% < \% \text{ skor} \leq 84\%$	Tinggi	34	38.64%
$52\% < \% \text{ skor} \leq 68\%$	Sedang	0	0.00%
$36\% < \% \text{ skor} \leq 52\%$	Rendah	0	0.00%
$20\% \leq \% \text{ skor} \leq 36\%$	Sangat Rendah	0	0.00%

Sumber : Data di olah, 2019

Bedasarkan hasil analisis tabel 4.14 diatas dapat diketahui bahwa 61.36% *affective commitment* berada pada kriteria sangat tinggi, dan 38.64% berada pada kriteria tinggi.



## 2. *Continuance Commitment*

**Tabel 4.15**  
**Persentase Skor Continuance Commitment**

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase
$84\% < \% \text{ skor} \leq 100\%$	Sangat Tinggi	34	38.64%
$68\% < \% \text{ skor} \leq 84\%$	Tinggi	51	57.95%
$52\% < \% \text{ skor} \leq 68\%$	Sedang	0	0.00%
$36\% < \% \text{ skor} \leq 52\%$	Rendah	0	0.00%
$20\% \leq \% \text{ skor} \leq 36\%$	Sangat Rendah	0	0.00%

Sumber : Data di olah, 2019

Bedasarkan hasil analisis tabel 4.15 diatas dapat diketahui bahwa 38.64% continuance commitment berada pada kriteria sangat tinggi, dan 57.95% berada pada kriteria tinggi.

## 3. *Normative Commitment*

**Tabel 4.16**  
**Persentase Skor Normative Commitment**

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase
$84\% < \% \text{ skor} \leq 100\%$	Sangat Tinggi	55	62.50%
$68\% < \% \text{ skor} \leq 84\%$	Tinggi	33	37.50%
$52\% < \% \text{ skor} \leq 68\%$	Sedang	0	0.00%
$36\% < \% \text{ skor} \leq 52\%$	Rendah	0	0.00%
$20\% \leq \% \text{ skor} \leq 36\%$	Sangat Rendah	0	0.00%

Sumber : Data di olah, 2019

Bedasarkan hasil analisis tabel 4.16 diatas dapat diketahui bahwa 62.50% normative commitment berada

pada kriteria sangat tinggi, dan 37.50% berada pada kriteria tinggi.

#### b. Keterlibatan Kerja

**Tabel 4.17**  
**Persentase Skor Keterlibatan Kerja**

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase
$84\% < \% \text{ skor} \leq 100\%$	Sangat Tinggi	48	54.55%
$68\% < \% \text{ skor} \leq 84\%$	Tinggi	40	45.45%
$52\% < \% \text{ skor} \leq 68\%$	Sedang	0	0.00%
$36\% < \% \text{ skor} \leq 52\%$	Rendah	0	0.00%
$20\% \leq \% \text{ skor} \leq 36\%$	Sangat Rendah	0	0.00%

Sumber : Data di olah, 2019

Bedasarkan hasil analisis tabel 4.17 diatas dapat diketahui bahwa 48 responden atau 54.55% menyatakan tingkat keterlibatan kerja berada dalam kriteria sangat tinggi, dan 40 responden atau 45.45% menyatakan keterlibatan kerja berada dalam kriteria tinggi.

Pada variabel keterlibatan kerja terdapat 4 indikator diantaranya : indikator keterlibatan pegawai dengan rekan kerja, indikator keterlibatan pegawai dengan masyarakat, indikator keterlibatan pegawai dengan pimpinan atau atasan, dan keterlibatan kerja dengan waktu kerja. Keterlibatan pegawai dengan rekan kerja terdiri dari 3 pernyataan, keterlibatan pegawai dengan masyarakat terdiri dari 3 pernyataan, keterlibatan pegawai dengan pimpinan atau atasan terdiri dari 2 pernyataan, dan keterlibatan kerja dengan waktu kerja 2 pernyataan.



Deskripsi dari masing-masing indikator dari variabel keterlibatan kerja dijelaskan sebagai berikut :

### 1. Keterlibatan Pegawai Dengan Rekan Kerja

**Tabel 4.18**  
**Persentase Skor Keterlibatan Pegawai Dengan Rekan Kerja**

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase
$84\% < \% \text{ skor} \leq 100\%$	Sangat Tinggi	50	56.82%
$68\% < \% \text{ skor} \leq 84\%$	Tinggi	38	43.18%
$52\% < \% \text{ skor} \leq 68\%$	Sedang	0	0.00%
$36\% < \% \text{ skor} \leq 52\%$	Rendah	0	0.00%
$20\% \leq \% \text{ skor} \leq 36\%$	Sangat Rendah	0	0.00%

Sumber : Data di olah, 2019

Berdasarkan hasil analisis tabel 4.18 diatas dapat diketahui bahwa 56.82% keterlibatan pegawai dengan rekan kerja berada pada kriteria sangat tinggi, dan 43.18% berada pada kriteria tinggi.

### 2. Keterlibatan Pegawai Dengan Masyarakat

**Tabel 4.19**  
**Persentase Skor Keterlibatan Pegawai Dengan Masyarakat**

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase
$84\% < \% \text{ skor} \leq 100\%$	Sangat Tinggi	59	67.05%
$68\% < \% \text{ skor} \leq 84\%$	Tinggi	29	32.95%
$52\% < \% \text{ skor} \leq 68\%$	Sedang	0	0.00%
$36\% < \% \text{ skor} \leq 52\%$	Rendah	0	0.00%
$20\% \leq \% \text{ skor} \leq 36\%$	Sangat Rendah	0	0.00%

Sumber : Data di olah, 2019

Bedasarkan hasil analisis tabel 4.19 diatas dapat diketahui bahwa 67.05% keterlibatan pegawai dengan masyarakat berada pada kriteria sangat tinggi, dan 32.95% berada pada kriteria tinggi.

### 3. Keterlibatan Pegawai Dengan Pimpinan atau Atasan

**Tabel 4.20**  
**Persentase Skor Keterlibatan Pegawai Dengan**  
**Pimpinan atau Atasan**

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase
$84\% < \% \text{ skor} \leq 100\%$	Sangat Tinggi	28	31.82%
$68\% < \% \text{ skor} \leq 84\%$	Tinggi	60	68.18%
$52\% < \% \text{ skor} \leq 68\%$	Sedang	0	0.00%
$36\% < \% \text{ skor} \leq 52\%$	Rendah	0	0.00%
$20\% \leq \% \text{ skor} \leq 36\%$	Sangat Rendah	0	0.00%

Sumber : Data di olah, 2019

Bedasarkan hasil analisis tabel 4.20 diatas dapat diketahui bahwa 31.82% keterlibatan pegawai dengan pimpinan atau atasan berada pada kriteria sangat tinggi, dan 68.18% berada pada kriteria tinggi.

### 4. Keterlibatan Kerja Denga Waktu Kerja

**Tabel 4.21**  
**Persentase Skor Keterlibatan Kerja dengan Waktu Kerja**

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase
$84\% < \% \text{ skor} \leq 100\%$	Sangat Tinggi	30	34.09%
$68\% < \% \text{ skor} \leq 84\%$	Tinggi	58	65.91%
$52\% < \% \text{ skor} \leq 68\%$	Sedang	0	0.00%
$36\% < \% \text{ skor} \leq 52\%$	Rendah	0	0.00%
$20\% \leq \% \text{ skor} \leq 36\%$	Sangat Rendah	0	0.00%

Sumber : Data di olah, 2019



Bedasarkan hasil analisis tabel 4.21 diatas dapat diketahui bahwa 34.09% keterlibatan kerja dengan waktu kerjaberada pada kriteria sangat tinggi, dan 65.91% berada pada kriteria tinggi.

### c. Motivasi

**Tabel 4.22**  
**Persentase Skor Motivasi**

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase
$84\% < \% \text{ skor} \leq 100\%$	Sangat Tinggi	30	34.09%
$68\% < \% \text{ skor} \leq 84\%$	Tinggi	58	65.91%
$52\% < \% \text{ skor} \leq 68\%$	Sedang	0	0.00%
$36\% < \% \text{ skor} \leq 52\%$	Rendah	0	0.00%
$20\% \leq \% \text{ skor} \leq 36\%$	Sangat Rendah	0	0.00%

Sumber : Data di olah, 2019

Bedasarkan hasil analisis tabel 4.22 diatas dapat diketahui bahwa 30 responden atau 34.09% menyatakan tingkat motivasi kerja pegawai berada dalam kriteria sangat tinggi, dan 58 responden atau 65.91% menyatakan motivasi kerja berada dalam kriteria tinggi.

Pada variabel motivasi terdapat 5 indikator diantaranya : indikator kepuasan kerja dan moral yang meningkat, indikator loyalitas dan kestabilan tetap terjaga, indikator kedisiplinan pegawai tetap terjaga, kerja pegawai tetap bersemangat, dan produktifitas kerja pegawai dapat meningkat. Kepuasan kerja dan moral yang meningkat terdiri dari 2 pernyataan, loyalitas dan kestabilan tetap terjaga terdiri dari 2 pernyataan, kedisiplinan pegawai tetap terjaga terdiri dari 2 pernyataan, kerja pegawai

tetap bersemangat terdiri dari 2 pernyataan, dan produktifitas kerja pegawai dapat meningkat 2 pernyataan.

Deskripsi dari masing-masing indikator dari variabel motivasi dijelaskan sebagai berikut :

### 1. Kepuasan Kerja dengan Moral yang Meningkat

**Tabel 4.23**  
**Persentase Skor Kepuasan Kerja dengan Moral yang Meningkat**

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase
$84\% < \% \text{ skor} \leq 100\%$	Sangat Tinggi	24	27.27%
$68\% < \% \text{ skor} \leq 84\%$	Tinggi	64	72.73%
$52\% < \% \text{ skor} \leq 68\%$	Sedang	0	0.00%
$36\% < \% \text{ skor} \leq 52\%$	Rendah	0	0.00%
$20\% \leq \% \text{ skor} \leq 36\%$	Sangat Rendah	0	0.00%

Sumber : Data di olah, 2019

Bedasarkan hasil analisis tabel 4.23 diatas dapat diketahui bahwa 27.27% kepuasan kerja dengan moral yang meningkat berada pada kriteria sangat tinggi, dan 72.73% berada pada kriteria tinggi.

### 2. Loyalitas dan Kestabilan Tetap Terjaga

**Tabel 4.24**  
**Persentase Skor Loyalitas dan Kestabilan Tetap Terjaga**

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase
$84\% < \% \text{ skor} \leq 100\%$	Sangat Tinggi	22	25.00%
$68\% < \% \text{ skor} \leq 84\%$	Tinggi	66	75.00%
$52\% < \% \text{ skor} \leq 68\%$	Sedang	0	0.00%
$36\% < \% \text{ skor} \leq 52\%$	Rendah	0	0.00%
$20\% \leq \% \text{ skor} \leq 36\%$	Sangat Rendah	0	0.00%

Sumber : Data di olah, 2019

Bedasarkan hasil analisis tabel 4.24 diatas dapat diketahui bahwa 25.00% loyalitas dan kestabilan tetap



terjagaberada pada kriteria sangat tinggi, dan 75.00% berada pada kriteria tinggi.

### 3. Kedisiplinan Pegawai Tetap Terjaga

**Tabel 4.25**  
**Persentase Skor Kedisiplinan Pegawai Tetap Terjaga**

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase
$84\% < \% \text{ skor} \leq 100\%$	Sangat Tinggi	32	36.36%
$68\% < \% \text{ skor} \leq 84\%$	Tinggi	56	63.64%
$52\% < \% \text{ skor} \leq 68\%$	Sedang	0	0.00%
$36\% < \% \text{ skor} \leq 52\%$	Rendah	0	0.00%
$20\% \leq \% \text{ skor} \leq 36\%$	Sangat Rendah	0	0.00%

Sumber : Data di olah, 2019

Bedasarkan hasil analisis tabel 4.25 diatas dapat diketahui bahwa 36.36% kedisiplinan pegawai tetap terjaga berada pada kriteria sangat tinggi, dan 63.64% berada pada kriteria tinggi.

### 4. Kerja Pegawai Tetap Bersemangat

**Tabel 4.26**  
**Persentase Skor Kerja Pegawai Tetap Bersemangat**

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase
$84\% < \% \text{ skor} \leq 100\%$	Sangat Tinggi	25	28.41%
$68\% < \% \text{ skor} \leq 84\%$	Tinggi	63	71.59%
$52\% < \% \text{ skor} \leq 68\%$	Sedang	0	0.00%
$36\% < \% \text{ skor} \leq 52\%$	Rendah	0	0.00%
$20\% \leq \% \text{ skor} \leq 36\%$	Sangat Rendah	0	0.00%

Sumber : Data di olah, 2019

Bedasarkan hasil analisis tabel 4.26 diatas dapat diketahui bahwa 28.41% kerja pegawai tetap bersemangat berada pada kriteria sangat tinggi, dan 71.59% berada pada kriteria tinggi.

## 5. Produktifitas Kerja Pegawai Dapat Meningkatkan

**Tabel 4.27**  
**Persentase Skor Produktifitas Kerja Pegawai Dapat Meningkatkan**

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase
$84\% < \% \text{ skor} \leq 100\%$	Sangat Tinggi	36	40.91%
$68\% < \% \text{ skor} \leq 84\%$	Tinggi	52	59.09%
$52\% < \% \text{ skor} \leq 68\%$	Sedang	0	0.00%
$36\% < \% \text{ skor} \leq 52\%$	Rendah	0	0.00%
$20\% \leq \% \text{ skor} \leq 36\%$	Sangat Rendah	0	0.00%

Sumber : Data di olah, 2019

Bedasarkan hasil analisis tabel 4.27 diatas dapat diketahui bahwa 40.91% produktifitas kerja pegawai dapat meningkatberada pada kriteria sangat tinggi, dan 59.09% berada pada kriteria tinggi.

### d. Kinerja Pegawai

**Tabel 4.28**  
**Persentase Skor Kinerja Pegawai**

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase
$84\% < \% \text{ skor} \leq 100\%$	Sangat Tinggi	15	17.05%
$68\% < \% \text{ skor} \leq 84\%$	Tinggi	72	81.82%
$52\% < \% \text{ skor} \leq 68\%$	Sedang	1	1.14%
$36\% < \% \text{ skor} \leq 52\%$	Rendah	0	0.00%
$20\% \leq \% \text{ skor} \leq 36\%$	Sangat Rendah	0	0.00%

Sumber : Data di olah, 2019

Bedasarkan hasil analisis tabel 4.28 diatas dapat diketahui bahwa 15 responden atau 17.05% menyatakan tingkat kinerja pegawai berada dalam kriteria sangat tinggi, 72 responden atau 81.82% menyatakan kinerja berada dalam kriteria tinggi, dan 1 responden atau 1.14% menyatakan kinerja berada dalam kriteria sedang.



Pada variabel kinerja terdapat 5 indikator diantaranya : indikator kuantitas dari hasil, indikator kualitas dari hasil, indikator ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama. Kuantitas dari hasil terdiri dari 2 pernyataan, kualitas dari hasil terdiri dari 2 pernyataan, ketepatan waktu dari hasil terdiri dari 2 pernyataan, kehadiran terdiri dari 2 pernyataan, dan kemampuan bekerja sama 2 pernyataan.

Deskripsi dari masing-masing indikator dari variabel kinerja pegawai dijelaskan sebagai berikut :

### 1. Kuantitas Dari Hasil

**Tabel 4.29**  
**Persentase Skor Kuantitas Dari Hasil**

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase
$84\% < \% \text{ skor} \leq 100\%$	Sangat Tinggi	13	14.77%
$68\% < \% \text{ skor} \leq 84\%$	Tinggi	67	76.14%
$52\% < \% \text{ skor} \leq 68\%$	Sedang	8	9.09%
$36\% < \% \text{ skor} \leq 52\%$	Rendah	0	0.00%
$20\% \leq \% \text{ skor} \leq 36\%$	Sangat Rendah	0	0.00%

Sumber : Data di olah, 2019

Bedasarkan hasil analisis tabel 4.29 diatas dapat diketahui bahwa 14.77% kuantitas dari hasil berada pada kriteria sangat tinggi, 76.14% berada pada kriteria tinggi, dan 9.09% berada pada kriteri sedang.

### 2. Kualitas Dari Hasil

**Tabel 4.30**  
**Presentase Skor Kualitas Dari Hasil**

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase
$84\% < \% \text{ skor} \leq 100\%$	Sangat Tinggi	15	17.05%
$68\% < \% \text{ skor} \leq 84\%$	Tinggi	73	82.95%
$52\% < \% \text{ skor} \leq 68\%$	Sedang	0	0.00%
$36\% < \% \text{ skor} \leq 52\%$	Rendah	0	0.00%
$20\% \leq \% \text{ skor} \leq 36\%$	Sangat Rendah	0	0.00%

Sumber : Data di olah, 2019

Bedasarkan hasil analisis tabel 4.30 diatas dapat diketahui bahwa 17.05% kualitas dari hasilberada pada kriteria sangat tinggi, dan 82.95% berada pada kriteria tinggi.

### 3. Ketepatan Waktu Dari Hasil

**Tabel 4.31**  
**Persentase Skor Ketepatan Waktu Dari Hasil**

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase
$84\% < \% \text{ skor} \leq 100\%$	Sangat Tinggi	23	26.14%
$68\% < \% \text{ skor} \leq 84\%$	Tinggi	60	68.18%
$52\% < \% \text{ skor} \leq 68\%$	Sedang	5	5.68%
$36\% < \% \text{ skor} \leq 52\%$	Rendah	0	0.00%
$20\% \leq \% \text{ skor} \leq 36\%$	Sangat Rendah	0	0.00%

Sumber : Data di olah, 2019

Bedasarkan hasil analisis tabel 4.31 diatas dapat diketahui bahwa 26.14% ketepatan waktu dari hasilberada pada kriteria sangat tinggi, 68.18% berada pada kriteria tinggi, dan 5.68% .berada pada kriteria sedang.

### 4. Kehadiran

**Tabel 4.32**  
**Persentase Skor Kehadiran**

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase
$84\% < \% \text{ skor} \leq 100\%$	Sangat Tinggi	19	21.59%
$68\% < \% \text{ skor} \leq 84\%$	Tinggi	63	71.59%
$52\% < \% \text{ skor} \leq 68\%$	Sedang	6	6.82%
$36\% < \% \text{ skor} \leq 52\%$	Rendah	0	0.00%
$20\% \leq \% \text{ skor} \leq 36\%$	Sangat Rendah	0	0.00%

Sumber : Data di olah, 2019

Bedasarkan hasil analisis tabel 4.32 diatas dapat diketahui bahwa 21.59% kehadiran berada pada kriteria sangat tinggi, 71.59% berada pada kriteria tinggi, dan 6.82 % berada pada kriteria sedang.



## 5. Kemampuan Bekerja Sama

**Tabel 4.33**  
**Persentase Skor Kemampuan Bekerja Sama**

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase
84% < % skor ≤ 100%	Sangat Tinggi	21	23.86%
68% < % skor ≤ 84%	Tinggi	64	72.73%
52% < % skor ≤ 68%	Sedang	0	0.00%
36% < % skor ≤ 52%	Rendah	3	3.41%
20% ≤ % skor ≤ 36%	Sangat Rendah	0	0.00%

Sumber : Data di olah, 2019

Bedasarkan hasil analisis tabel 4.33 diatas dapat diketahui bahwa 23.86% kemampuan bekerja samaberada pada kriteria sangat tinggi, 72.73% berada pada kriteria tinggi, dan 3.41% berada pada kriteria rendah.

## 2. Analisis Statistik dengan Metode Jalur (*Path Analysis*)

### 1. Pembuktian Hipotesis Pertama

Untuk membahas hubungan antar variabel yang menjawab dan membuktikan hipotesis penelitian pertama maka terlebih dahulu ditampilkan output SPSS sebagai berikut :

**Tabel 4.34**  
**Model Summary untuk menghitung Jalur Model I**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,513 <sup>a</sup>	,264	,237	2,91606

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Keterlibatan kerja, Komitmen Organisasi

**Tabel 4.35**  
**Coefficients untuk menghitung Jalur Model I**  
**Coefficientsa**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,518	6,421		,859	,393
	Komitmen Organisasi	,291	,124	,245	2,349	,021
	Keterlibatan kerja	,274	,110	,248	2,482	,015
	Motivasi	,254	,122	,209	2,080	,041

a. Dependent Variabel: Kinerja

Berdasarkan output regresi dengan menggunakan program SPSS seperti yang dapat kita lihat pada table 4.35 diatas maka pada bagian tabel Coeficients<sup>a</sup> dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel yaitu Komitmen Organisasi (X1) = 0,021. Nilai signifikansi variabel tersebut lebih kecil dari standar signifikansi 0,05. Artinya hasil ini memberikan kesimpulan bahwa variabel Komitmen organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

Sehingga menjawab hipotesis pertama yang berbunyi terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rasanac Barat Kota Bima atau dengan kata lain  $H_{01}$  diterima dan  $H_{a1}$  ditolak.

Hasil tersebut diatas mendukung/mengulang hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Fauzi, Moch Mukeri Warso, dan Andi, Tri Haryono (2016) dimana terdapat pengaruh positif yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

## 2. Pembuktian Hipotesis Kedua

Berdasarkan output regresi pada tabel 4.35 diatas maka pada bagian tabel Coeficients<sup>a</sup> dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel Keterlibatan kerja (X2) = 0,015. Nilai signifikansi variabel tersebut lebih kecil dari standar signifikansi 0,05. Artinya hasil ini memberikan kesimpulan bahwa variabel



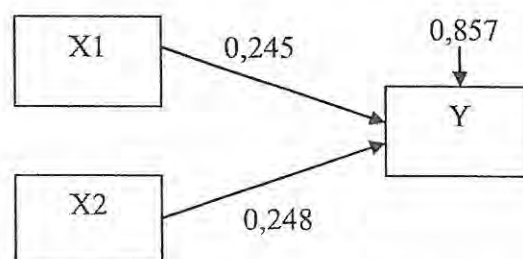
Keterlibatan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

Hal tersebut menjawab hipotesis kedua yang berbunyi terdapat pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima atau dengan kata lain  $H_{o2}$  diterima dan  $H_{a2}$  ditolak.

Hasil diatas mendukung/mengulang hasil penelitian yang dilakukan oleh Darrylia Jennyfer Darwin (2017) yang menyebutkan bahwa variabel keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Besarnya nilai R Square yang terdapat pada table 4.34 Model Summary adalah sebesar 0,264, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh Komitmen organisasi (X1) dan Keterlibatan kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 26,4% sementara sisanya 73,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sementara untuk nilai e1 dapat dicari dengan rumus  $e1 = \sqrt{(1-Rsquare)} = \sqrt{(1- 0,264)} = \sqrt{0,736} = 0,857$ .

Bila digambarkan dalam bentuk diagram jalur model struktur I adalah sebagai berikut :



**Gambar 4.1**  
Bentuk Diagram Jalur Model Struktur I

### 3. Pembuktian Hipotesis Ketiga

Untuk membahas hubungan antar variabel yang menjawab dan membuktikan hipotesis penelitian ketiga maka terlebih dahulu ditampilkan output SPSS sebagai berikut :

**Tabel 4.36**  
**Model Summary untuk menghitung Jalur Model II**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,362 <sup>a</sup>	,131	,111	2,58529

a. Predictors: (Constant), Keterlibatan kerja, Komitmen Organisasi

**Tabel 4.37**  
**Coefficients untuk menghitung Jalur Model II**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		(Constant)	24,797	5,017		
1	Komitmen Organisasi	,305	,105	,313	2,919	,004
	Keterlibatan kerja	,095	,097	,105	,978	,331

a. Dependent Variabel: Motivasi

Berdasarkan output regresi dengan menggunakan program SPSS seperti yang dapat kita lihat pada tabel 4.37 diatas maka pada bagian tabel Coefficients<sup>a</sup> dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari Komitmen Organisasi (X1) = 0,004 lebih kecil dari 0,05 artinya variabel Komitmen organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi (Z).

Hal ini menjawab hipotesis ketiga yang berbunyi terdapat pengaruh Komitmen organisasi terhadap motivasi pada Kantor



Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima atau dengan kata lain  $H_{03}$  diterima dan  $H_{a3}$  ditolak.

Hasil penelitian ini ternyata mendukung/mengulang hasil penelitian yang dilakukan oleh Dista Amalia Arifah dan Candra Romadhon (2015) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi dengan arah regresi positif.

#### 4. Pembuktian Hipotesis Keempat

Berdasarkan output regresi pada tabel 4.37 diatas maka pada bagian tabel Coefficients<sup>a</sup> dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel Keterlibatan kerja ( $X_2$ ) = 0,331 ternyata lebih besar dari 0,05 artinya Keterlibatan kerja ( $X_2$ ) tidak signifikan berpengaruh terhadap Motivasi ( $Z$ ).

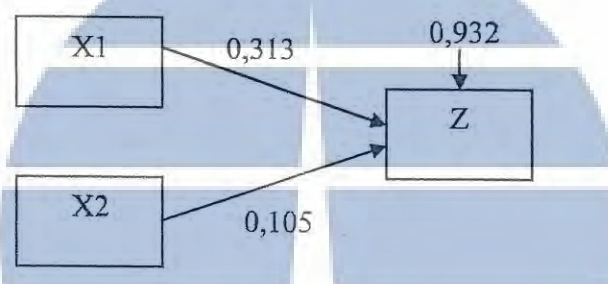
Hal tersebut menjawab hipotesis keempat yang berbunyi tidak terdapat pengaruh keterlibatan kerja terhadap motivasi pada Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima atau dengan kata lain  $H_{a4}$  diterima dan  $H_{04}$  ditolak.

Hasil penelitian diatas menunjukkan adanya hasil penelitian baru dan berbanding terbalik dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dista Amalia Arifah dan Candra Romadhon (2015) yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi.

Besarnya nilai R Square yang terdapat pada tabel 4.38 Model Summary adalah sebesar 0,131, hal ini menunjukkan bahwa

kontribusi pengaruh Komitmen organisasi (X1) dan Keterlibatan kerja (X2) terhadap Motivasi (Z) adalah sebesar 13,1% sementara sisanya 86,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sementara untuk nilai e1 dapat dicari dengan rumus  $e1 = \sqrt{(1-Rsquare)} = \sqrt{(1- 0,131)} = \sqrt{0,869} = 0,932$ .

Bila digambarkan dalam bentuk diagram jalur model struktur II adalah sebagai berikut :



**Gambar 4.2**  
**Bentuk Diagram Jalur Model Struktur II**

### 5. Pembuktian Hipotesis Kelima

Untuk membahas hubungan antar variabel yang menjawab dan membuktikan hipotesis penelitian kelima maka terlebih dahulu ditampilkan output SPSS sebagai berikut

**Tabel 4.38**  
**Model Summary untuk menghitung Jalur Model III**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,513 <sup>a</sup>	,264	,237	2,91606

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Keterlibatan kerja, Komitmen Organisasi



**Tabel 4.39**  
**Coefficients untuk menghitung Jalur Model III**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,518	6,421		,859	,393
	Komitmen Organisasi	,291	,124	,245	2,349	,021
	Keterlibatan kerja	,274	,110	,248	2,482	,015
	Motivasi	,254	,122	,209	2,080	,041

a. Dependent Variabel: Kinerja

Berdasarkan output regresi dengan menggunakan program SPSS seperti yang dapat kita lihat pada table 4.39 diatas maka pada bagian tabel Coefficients<sup>a</sup> dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel Motivasi ( $Z$ ) = 0,041. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari standar signifikansi 0,05. Artinya hasil ini memberikan kesimpulan bahwa Motivasi ( $Z$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ( $Y$ ).

Hal itu menjawab hipotesis kelima yang berbunyi terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima atau dengan kata lain  $H_{05}$  diterima dan  $H_{a5}$  ditolak.

Hasil tersebut diatas mendukung/mengulang hasil penelitian yang dilakukan oleh Musfirotun (2013) dimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan adalah signifikan dengan arah positif.

Sedangkan untuk mencari pengaruh Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) melalui Motivasi ( $Z$ ) terhadap Kinerja pegawai

(Y) adalah nilai beta Komitmen Organisasi (X1) terhadap Motivasi (Z) dikalikan dengan nilai beta Motivasi (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) =  $0,313 \times 0,209 = 0,065$ . Kemudian dibandingkan dengan pengaruh langsung Komitmen Organisasi (X1) terhadap Kinerja pegawai (Y) sebesar 0,245. Ternyata nilai Komitmen Organisasi (X1) melalui Motivasi (Z) terhadap Kinerja pegawai (Y) lebih kecil dari pengaruh langsung Komitmen Organisasi (X1) terhadap Kinerja pegawai (Y) yaitu  $0,065 < 0,245$  artinya nilai ini dinyatakan tidak signifikan.

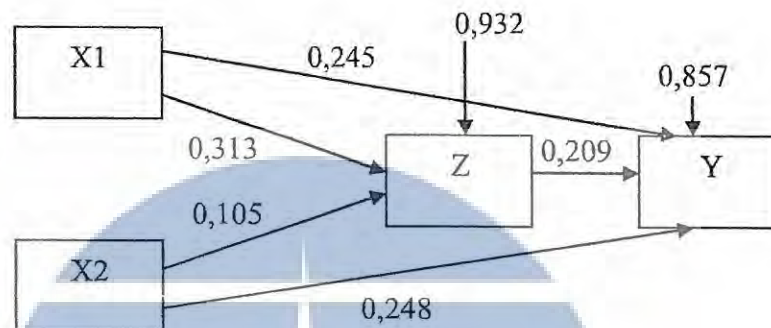
Selanjutnya untuk mencari pengaruh Keterlibatan kerja (X2) melalui Motivasi (Z) terhadap Kinerja pegawai (Y) adalah nilai beta Keterlibatan kerja (X2) terhadap Motivasi (Z) dikalikan dengan nilai beta Motivasi (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) =  $0,105 \times 0,209 = 0,021$ . Kemudian dibandingkan dengan pengaruh langsung Keterlibatan kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y) sebesar 0,248. Ternyata nilai Keterlibatan kerja (X2) melalui Motivasi (Z) terhadap Kinerja pegawai (Y) lebih kecil dari pengaruh langsung Keterlibatan kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y) yaitu  $0,021 < 0,248$  artinya nilai ini dinyatakan tidak signifikan.

Jadi dapat peneliti simpulkan bahwa kedua variabel yaitu komitmen organisasi dan keterlibatan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai apabila melalui variabel



perantara yaitu motivasi dan kedua variabel tersebut justru memiliki pengaruh apabila secara langsung ke variabel kinerja.

Bila digambarkan dalam bentuk diagram jalur model struktur III adalah sebagai berikut :



Gambar 4.3  
Bentuk Diagram Jalur Model Struktur III

### 3. Pengaruh Antar Variabel Penelitian

#### 1. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam teori perilaku organisasi disebutkan kinerja individu merupakan pondasi dari kinerja organisasi. Untuk menciptakan manajemen yang efektif, perlu memahami perilaku individu (Ivancevich, et. al, 2014). Komitmen sangat menentukan kinerja yang akan dicapai oleh sebuah organisasi. Ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima.

Komitmen Organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak kepada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu (Robbin & Judge, 2007: 110). Karyawan yang

berkomitmen terhadap organisasi adalah orang yang bersedia memberikan sesuatu kontribusi bagi organisasi sehingga akan meningkatkan kinerjanya. Karyawan yang memiliki Komitmen Organisasi akan memiliki perilaku yang berbeda dibanding karyawan yang tidak memiliki Komitmen Organisasi. Perilaku ini tentunya akan banyak berpengaruh terhadap pencapaian prestasi kerjanya. Karyawan yang mempunyai Komitmen Organisasi tinggi juga akan memiliki tanggung jawab serta mengusahakan yang terbaik bagi organisasi tempat bekerjanya sehingga meminimalisir kemungkinan untuk meninggalkan organisasi.

Berdasarkan analisis deskriptif presentase, komitmen organisasi berada pada kriteria sangat tinggi, yaitu sebesar 51.14% dan 48.86% berada pada kriteria tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima mempunyai komitmen yang sangat tinggi dalam memberikan kontribusinya untuk kemajuan organisasi.

## 2. Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Keterlibatan kerja didefinisikan sebagai derajat saat seseorang memperlihatkan keterlibatan emosional atau mental dengan pekerjaannya yang mempunyai hubungan erat dengan kinerja. Dengan demikian karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi pada pekerjaannya memiliki fokus penuh pada pekerjaannya, maka karyawan akan memiliki kinerja yang tinggi (Khan, 2011)



Keterlibatan kerja merupakan aktivitas kerja yang menghasilkan output yang mencerminkan kinerja yang dihasilkan. Apabila pegawai banyak terlibat dalam pekerjaannya, maka kinerjanya juga akan meningkat.

Berdasarkan analisis deskriptif presentase, keterlibatan kerja pada Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima berada pada kriteria sangat tinggi, yaitu sebesar 54.55% dan 45.45% berada pada kriteria tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima mempunyai kesadaran yang sangat tinggi dalam tugasnya untuk banyak melakukan keterlibatan dalam pekerjaan.

### 3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi dalam organisasi sangat diperlukan untuk memberikan semangat kerja yang lebih efektif kepada para karyawan. Dengan pemberian motivasi yang baik sehingga diharapkan akan memberikan semangat yang tinggi dari karyawan terhadap organisasi.

Motivasi adalah Pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini pegawainya untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk mengingatkan orang-orang atau pegawai agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut (Hasibuan, 2016).

Berdasarkan analisis deskriptif presentase, Motivasi kerja pada Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima berada pada kriteria tinggi, yaitu sebesar 65.91% dan 34.09% berada pada kriteria sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima mempunyai motivasi yang tinggi dalam pekerjaannya.

#### 4. Pengaruh Simultan Komitmen Organisasi, Keterlibatan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi, keterlibatan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima. Hasil penelitian menjelaskan bahwa dengan adanya komitmen pegawai pada organisasi akan dapat meningkatkan kinerja karena dengan adanya komitmen yang tinggi pegawai akan bersedia memberikan kesetiaan, bekerja keras dan berkorban serta memiliki kepedulian terhadap kelangsungan hidup organisasi. Pegawai yang berkomitmen terhadap organisasi adalah orang yang bersedia memberikan sesuatu kontribusi bagi organisasi sehingga akan meningkatkan kinerjanya. Pegawai yang memiliki Komitmen Organisasi akan memiliki perilaku yang berbeda dibanding karyawan yang tidak memiliki Komitmen Organisasi. Perilaku ini tentunya akan banyak berpengaruh terhadap pencapaian prestasi kerjanya. Karyawan yang mempunyai Komitmen Organisasi tinggi juga akan memiliki tanggung jawab



serta mengusahakan yang terbaik bagi organisasi tempat bekerjanya sehingga meminimalisir kemungkinan untuk meninggalkan organisasi. Ivancevich, et. al (2014) menjelaskan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan terlibat dalam tugas-tugas organisasi dan perasaan setia terhadap organisasi. Konsep komitmen organisasi berkaitan dengan tingkat keterlibatan pekerja dengan organisasi dimana mereka bekerja dan berkomitmen untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut. Pandangan ini dipertegas Colquitt, Lepine, dan Wesson (2011), bahwa komitmen organisasi dipandang sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Dengan demikian komitmen organisasi memberikan pengaruh apakah seorang pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi (retained) atau meninggalkan organisasi untuk pindah atau mengejar pekerjaan lain (turnover). Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Safira Dwi Darma (2016) dan M.Aditya Putra Pratama (2016), menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keterlibatan kerja juga memiliki pengaruh terhadap Kinerja (Khan, 2011). Keterlibatan kerja didefinisikan sebagai derajat saat seseorang memperlihatkan keterlibatan emosional atau mental dengan pekerjaannya yang mempunyai hubungan erat dengan kinerja. Dengan demikian karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi pada pekerjaannya memiliki fokus penuh

pada pekerjaannya, maka karyawan akan memiliki kinerja yang tinggi.

Keterlibatan kerja merupakan aktivitas kerja yang menghasilkan output yang mencerminkan kinerja yang dihasilkan. Apabila pegawai banyak terlibat dalam pekerjaannya, maka kinerjanya juga akan meningkat. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh darrylia Jennifer Darwin (2017) dan Muhammad Fauzi, Moch Mukeri Warso, Andi Tri Haryono (2016), menunjukkan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Memberikan perhatian dengan cara memotivasi pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar (Nawawi, 2015). Kinerja sangat dipengaruhi oleh motivasi karena bila motivasinya rendah otomatis hasil kinerjanya juga rendah.

Hasil penelitian menjelaskan bahwa dengan adanya motivasi akan memberikan dorongan kepada karyawan dalam melakukan tindakan yang dikehendaki karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Robbins dan Coulter (2010) berpendapat motivasi dipandang sebagai kesediaan untuk melakukan usaha guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan



kebutuhan sejumlah individu. Hasil penelitian Musfirotun (2013), menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan adalah signifikan dengan arah positif, semakin tinggi variabel motivasinya maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawannya.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis pembahasan maka diperoleh kesimpulan penelitian untuk menjawab rumusan masalah, tujuan penelitian, dan hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif komitmen organisasi terhadap motivasi pada Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima.
4. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan keterlibatan kerja terhadap motivasi pada Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima.
5. Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima.

#### 2. Saran

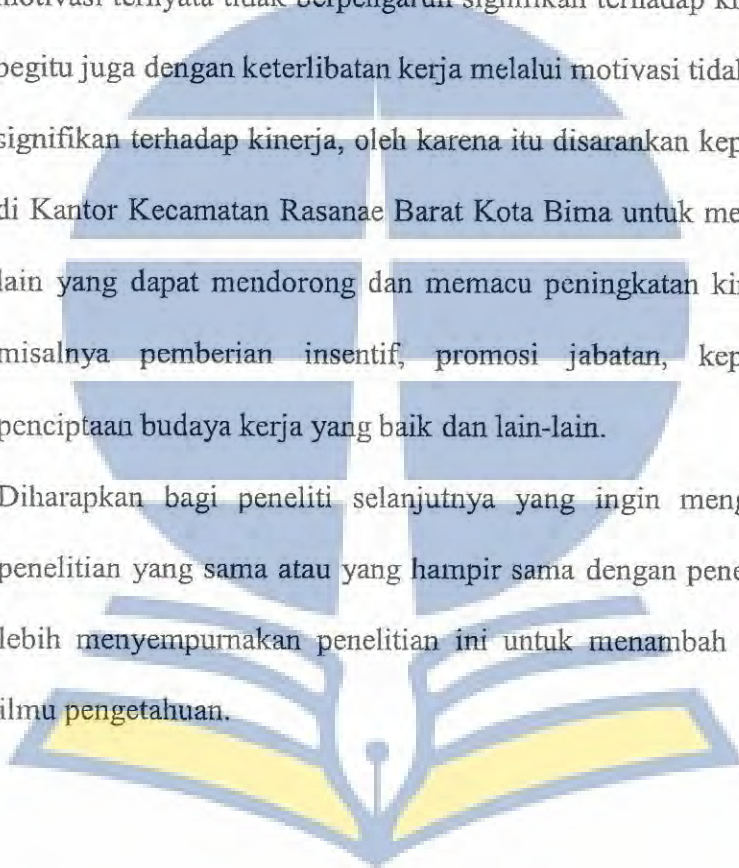
Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan dalam penelitian, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai bentuk sumbangsih dari penelitian ini sebagai berikut :

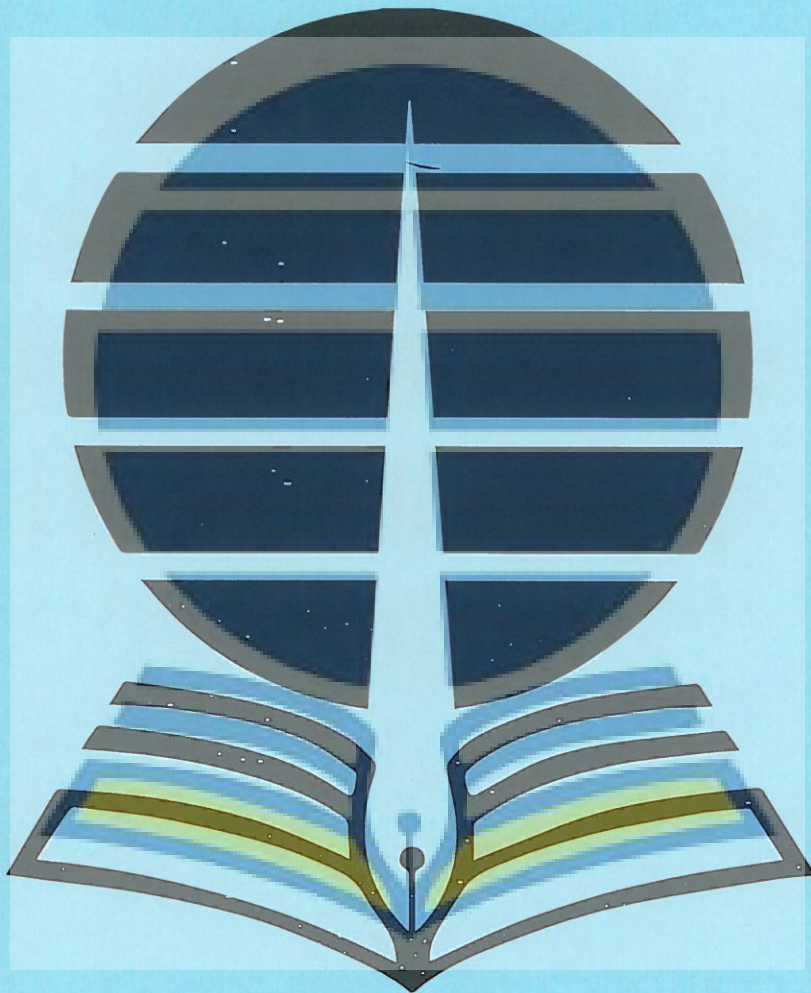
1. Diharapkan kepada pimpinan di Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima untuk lebih memperhatikan dan meningkatkan keterlibatan kerja



dengan memberikan motivasi kepada pegawai dengan cara meningkatkan keterlibatan kerja.

2. Diharapkan kepada pimpinan di Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima meningkatkan komitmen organisasi dan keterlibatan kerja melalui motivasi agar kinerjanya meningkat.
3. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa komitmen organisasi melalui motivasi ternyata tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai begitu juga dengan keterlibatan kerja melalui motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, oleh karena itu disarankan kepada pimpinan di Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima untuk mencari variabel lain yang dapat mendorong dan memacu peningkatan kinerja pegawai misalnya pemberian insentif, promosi jabatan, kepuasan kerja, penciptaan budaya kerja yang baik dan lain-lain.
4. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengangkat judul penelitian yang sama atau yang hampir sama dengan penelitian ini agar lebih menyempurnakan penelitian ini untuk menambah khasanah dan ilmu pengetahuan.







## DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh. (2012). *Psikologi Industri : Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Liberty.
- Amir, Faisal. (2015). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Azwar, S. (2015). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Akinbobola, O.I. 2011. *Conflict in Human Capital relationships: the Impact of Job Satisfaction on Job Involvement in a workplace. International journal of Social Science and Humanity. Vol. 1(2)*
- Arsawan, E, W, I dan Wirga, W, I. (2012). *Keterlibatan Karyawan : Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan. Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan. Vol.8.*
- Colquitt, et. al. (2011). *Organizational Behavior*. New York : McGraw-Hill
- Davis, Gordon. B. (2013). *Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen*. Palembang:Maxikom.
- Darmawati, Khomsiyah dan Rahayu. (2010). *Hubungan Corporate Governance dan Kinerja Perusahaan. Jurnal Riset Akuntansi Indonesia. Vol. 2 : 1-13.*
- Faslahi, Roni. (2010). *Hubungan antara Keterlibatan Kerja dengan Turnover Intention pada Karyawan PT. Garda Trimitra Utama Jakarta. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. EconoSains .Vol. VIII (2).*
- Gomes, Faustino Cardoso. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Handoko, T. Hani. (2015). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE .
- Hasibuan, Malayu. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ivancevich et. Al. (2014). *Organizational Behaviour*. New York : Mc Graw-Hill Company.
- Kismono, Gugu. (2011). *Pengantar Bisnis*. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE UGM.
- Kaswan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Luthans, Fred. (2014). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi.

- Mangkunegara, Anwar. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, A dan Manulang, Marihot. (2014). *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Mathis, Robert.L dan John. H, Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta : Salemba Empat.
- Newstrom, J.W. (2011). *Perilaku dalam Organisasi*. Jilid 1. Terjemahan. Jakarta: Erlangga.
- Prawirosentono. (2012). *Filosofi Baru tentang Manajemen Mutu Terpadu*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Rahmadita Irma. 2013. *Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dan Dukungan Sosial Pasangan Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawati Di Rumah Sakit Abdul Rivai Berau*. *eJurnal Psikologi*. Vol. 1 (1) : 58-68
- Sani, Ahmad dan Maharani, Vivin. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia :Teori, Kuesioner, dan Analisis Data*. Malang: Uin Press.
- Schermerhorn, et. al. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada.
- Singarimbun, MasridanSofian, Effendi. (2010). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta :Pustaka LP3ES Indonesia.
- Sopiah. (2013). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Simanjuntak, B.H. dan Raharja. (2013). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kelengkapan Pengungkapan Laporan Keuangan pada Perusahaan Manufaktur yang Terdapat di Bursa Efek Jakarta*”, *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol. 7 (3) : 351-366.
- Yekti. (2011). *Pengaruh Kreativitas, Kemandirian Siswa, dan Lingkungan Tempat Tinggal Terhadap Minat Berwirausaha Siswa Kelas XI Program Keahlian Akutansi SMK Muhammadiyah 2 Wonogiri*. Laporan Penelitian. UNY



## LAMPIRAN

### Lampiran 1. Kuesioner

No. Responden : .....

### KUISIONER PENELITIAN

Kepada

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i  
Responden  
di-

Tempat

Dengan Hormat,

Dengan ini saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuisisioner penelitian ini dengan tujuan untuk memperoleh data terkait penyusunan tesis yang berjudul **“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima)”**

Untuk itu saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i agar mengisi kuisisioner sesuai dengan kenyataan dan keadaan sebenarnya. Perlu diketahui bahwa kuisisioner ini hanya semata-mata untuk kepentingan akademik dan tidak untuk dipublikasikan secara umum.

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i dalam menjawab kuisisioner ini, saya sampaikan terima kasih.

Hormat Saya,

Peneliti

## PETUNJUK PENGISIAN

### A. Data Responden

Pilihlah salah satu jawaban dengan memberi tanda (√) pada kolom yang tersedia.

1. Nama : .....
2. Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan
3. Uinur :  < 25 tahun  25-30 tahun  
 31-35 tahun  36-40 tahun  
 41-45 tahun  > 45 tahun
4. Pendidikan :  SMA/SMK  D3  
 S1  S2  
 S3
5. Masa Kerja :  1 – 5 tahun  6 – 10 tahun  
 11 – 15 tahun  16 – 20 tahun  
 21 – 25 tahun  > 25 tahun

### B. Petunjuk pengisian kuisioner sebagai berikut :

1. Angket ini untuk penelitian semata-mata dan sama sekali tidak berpengaruh pada diri anda
2. Kesediaan dan kejujuran anda dalam mengisi angket ini sangat membantu dalam penelitian
3. Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan sebenarnya sesuai statement yaitu dengan memberikan tanda (√) pada kolom yang telah tersedia.
4. Keterangan pilihan :  
 SS : (Sangat Setuju)  
 S : (Setuju)  
 KS : (Kurang Setuju)  
 TS : (Tidak Setuju)  
 STS : (Sangat Tidak Setuju)
5. Mohon setiap pernyataan dapat diisi seluruhnya
6. Setelah seluruh pernyataan dijawab, kuisioner ini dikembalikan ke peneliti



**VARIABEL KOMITMEN ORGANISASI (X<sub>1</sub>)**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
<b>Affective Commitment</b>						
1	Para pegawai harus memiliki keterikatan kerja secara emosional dan saling berpikir positif terhadap pekerjaan yang dilakukan					
2	Para pegawai harus mampu mengidentifikasi setiap permasalahan yang terjadi dan proaktif untuk segera mencari langkah solutif agar tidak berimbas pada suasana kerja					
3	Suasana dan lingkungan kerja sangat kondusif sehingga Pegawai dapat bekerja dengan baik					
<b>Continuance Commitment</b>						
4	Para pegawai harus memiliki komitmen untuk bersedia tetap bertahan dalam organisasi/instansi dan membangun organisasi untuk lebih baik lagi					
5	Para pegawai harus menumbuhkan rasa memiliki yang tinggi pada organisasi dan mematuhi segala aturan yang berlaku sehingga dari waktu ke waktu tercipta kondusifitas dan kualitas pekerjaan yang semakin baik					
6	Pegawai ingin terus mengabdikan dan memberikan sumbangsih yang bermanfaat demi kemajuan organisasi					
<b>Normative Commitment</b>						
7	Para pegawai harus mendapatkan tunjangan yang sesuai dengan beban kerja yang diterima agar komitmen dalam diri pegawai semakin kuat					
8	Para pegawai harus diberikan trigger/pemicu dalam bekerja seperti adanya transparansi dalam hal promosi sehingga pegawai lebih bersemangat dan fokus dalam bekerja					
9	Pegawai harus berkomitmen bekerja dengan sungguh-sungguh dan totalitas karena itu adalah bagian dari kewajibannya sebagai seorang pegawai					
10	Pegawai harus bekerja dengan berlandaskan moral dan budi pekerti yang baik yang mencerminkan nilai seorang pegawai					

### VARIABEL KETERLIBATAN KERJA ( $X_2$ )

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
<b>Keterlibatan pegawai dengan rekan kerja</b>						
1	Para pegawai harus terlibat secara aktif dan secara bersama-sama membangun organisasi ke arah yang lebih baik lagi					
2	Para pegawai harus saling membantu setiap kesulitan yang dihadapi oleh pegawai lainnya dengan memberikan pendapat/langkah solutif sesuai dengan ilmu dan pengalaman yang dimiliki					
3	Para pegawai harus menjunjung tinggi nilai kebersamaan dan gotong royong pada setiap kegiatan					
<b>Keterlibatan pegawai dengan masyarakat</b>						
4	Para pegawai harus mampu terlibat dan berbaur dengan masyarakat sebagai salah satu bentuk tugas pelayanan dan menyerap informasi masyarakat					
5	Para pegawai harus mampu memberikan rasa nyaman dan kepercayaan kepada masyarakat bahwa semua yang dilakukan oleh pemerintah melalui program-program yang selama ini dikeluarkan adalah demi kepentingan masyarakat					
6	Para pegawai sebagai seorang abdi negara yang melayani masyarakat harus memberikan pelayanan yang optimal pada masyarakat					
<b>Keterlibatan pegawai dengan pimpinan atau atasan</b>						
7	Para pegawai harus mampu beradaptasi dan terlibat bekerja sama dengan pimpinan/atasan sesuai dengan ilmu, kualitas dan pengalaman kerja yang dimiliki					
8	Para pegawai harus mampu memberikan ide-ide dan masukan-masukan yang konstruktif pada pimpinan demi kemajuan organisasi					
<b>Keterlibatan kerja dengan waktu kerja</b>						
9	Para pegawai harus mampu bekerja sesuai dengan waktu kerja yang telah ditetapkan					
10	Para pegawai harus mampu memanfaatkan waktu kerja secara efisien dan tidak menunda-nunda pekerjaan yang diberikan					



### VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
<b>Kuantitas dari hasil</b>						
1	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan meski jumlah pekerjaannya banyak					
2	Jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai semakin meningkat dari waktu ke waktu					
<b>Kualitas dari hasil</b>						
3	Pegawai mampu melaksanakan pekerjaannya dengan hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh instansi					
4	Pegawai memiliki tingkat pengetahuan sumberdaya organisasi yang baik dan efektif dalam menaikkan nilai ( <i>value</i> ) bagi instansi					
<b>Ketepatan waktu dari hasil</b>						
5	Pegawai bekerja dengan penuh kedisiplinan dan semakin meningkat dari waktu ke waktu					
6	Pegawai memiliki komitmen dan tanggung jawab penuh untuk menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu					
<b>Kehadiran</b>						
7	Pegawai selalu hadir tepat waktu dan pulang tepat waktu sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan					
8	Tingkat kehadiran pegawai di kantor semakin meningkat dari waktu ke waktu					
<b>Kemampuan bekerja sama</b>						
9	Pegawai mampu melakukan fungsi kerjanya dan mampu bekerja sama dengan pegawai lainnya					
10	Pegawai yang kurang mengerti akan di bantu dan disupport oleh pegawai lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan					

### VARIABEL MOTIVASI (Z)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
<b>Kepuasan kerja dan moral yang meningkat</b>						
1	Pegawai merasa puas dalam bekerja karena pimpinan/atasan sangat memperhatikan dan selalu memberikan motivasi					
2	Pemberian motivasi oleh pimpinan/atasan mampu meningkatkan moral kerja para pegawainya					
<b>Loyalitas dan kestabilan tetap terjaga</b>						
3	Promosi jabatan merupakan bentuk motivasi dari pimpinan/atasan sebagai balasan atas loyalitas pegawai selama bekerja					
4	Pembagian kerja (job description) yang jelas pada para pegawai akan menciptakan kestabilan kerja					
<b>Kedisiplinan pegawai tetap terjaga</b>						
5	Motivasi mampu meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam mematuhi segala peraturan yang berlaku					
6	Pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja akan mendapatkan pembinaan hingga sanksi untuk memotivasi pegawai agar giat bekerja					
<b>Kerja pegawai tetap bersemangat</b>						
7	Pemberian motivasi oleh pimpinan/atasan dapat membuat pegawai menjadi semangat dalam bekerja					
8	Semangat kerja pegawai dapat terlihat dari semakin tingginya kuantitas dan kualitas kerja yang dihasilkan					
<b>Produktifitas kerja pegawai dapat meningkat</b>						
9	Penempatan pegawai pada posisi yang sesuai dengan keahliannya agar memotivasi dirinya untuk meraih hasil kerja yang semakin maksimal					
10	Memberikan motivasi kepada pegawai yang kurang hasil kerjanya sebagai bentuk pemenuhan partisipasinya sebagai seorang pegawai yang harus mampu berpartisipasi pada semua kegiatan kantor					



## Lampiran 2. Karakteristik Responden

### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	Laki-laki	47	53.41%
2	Perempuan	41	46.59%
	Jumlah	88	100.00%

### Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah Responden	Persentase
1	<25 tahun	0	0.00%
2	25-30 tahun	4	4.55%
3	31-35 tahun	20	22.73%
4	36-40 tahun	24	27.27%
5	41-45 tahun	18	20.45%
6	>45 tahun	22	25.00%
	Jumlah	88	100.00%

### Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
1	SMA/SMK	30	34.09%
2	D3	1	1.14%
3	S1	57	64.77%
4	S2	0	0.00%
5	S3	0	0.00%
	Jumlah	88	100.00%

### Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase
1	1-5 tahun	0	0.00%
2	5-10 tahun	22	25.00%
3	11-15 tahun	33	37.50%
4	16-20 tahun	14	15.91%
5	21-25 tahun	9	10.23%
6	>25 tahun	10	11.36%
	Jumlah	88	100.00%

### Lampiran 3. Tabulasi Data Jawaban Responden

#### Variabel Kinerja (Y)

Resp.	Butir Pernyataan Kinerja Pegawai										Jumlah	Nilai Max	%	Kriteria
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10				
1	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	36	50	72	T
2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	50	96	ST
3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	44	50	88	ST
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	50	80	T
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	40	50	80	T
6	4	3	4	4	4	5	4	3	4	5	40	50	80	T
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	50	80	T
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	50	80	T
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	50	80	T
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	50	80	T
11	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38	50	76	T
12	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	35	50	70	T
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	50	80	T
14	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42	50	84	T
15	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41	50	82	T
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	50	80	T
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	50	80	T
18	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42	50	84	T
19	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49	50	98	ST
20	3	3	5	4	3	4	5	3	2	3	35	50	70	T
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	50	80	T
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	50	80	T
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	50	80	T
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	50	80	T
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	50	80	T
26	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	41	50	82	T
27	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	45	50	90	ST
28	3	3	4	4	5	5	4	4	5	4	41	50	82	T
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	50	80	T
30	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	40	50	80	T
31	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	44	50	88	ST
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	50	80	T
33	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	39	50	78	T
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	50	80	T
35	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	44	50	88	ST
36	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	47	50	94	ST
37	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	50	78	T
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	50	100	ST
39	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	36	50	72	T
40	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	35	50	70	T
41	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	50	78	T
42	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	37	50	74	T
43	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	34	50	68	S
44	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	36	50	72	T
45	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	37	50	74	T
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	50	80	T
47	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	38	50	76	T
48	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	37	50	74	T
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	50	80	T
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	50	80	T



51	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	41	50	82	T
52	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	45	50	90	ST
53	3	3	4	4	5	5	4	4	5	4	41	50	82	T
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	50	80	T
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	50	80	T
56	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42	50	84	T
57	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49	50	98	ST
58	3	3	5	4	3	4	5	3	2	3	35	50	70	T
59	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	40	50	80	T
60	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	44	50	88	ST
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	50	80	T
62	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	39	50	78	T
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	50	80	T
64	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	36	50	72	T
65	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	50	96	ST
66	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	44	50	88	ST
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	50	80	T
68	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	40	50	80	T
69	4	3	4	4	4	5	4	3	4	5	40	50	80	T
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	50	80	T
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	50	80	T
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	50	80	T
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	50	80	T
74	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	41	50	82	T
75	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	45	50	90	ST
76	3	3	4	4	5	5	4	4	5	4	41	50	82	T
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	50	80	T
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	50	80	T
79	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42	50	84	T
80	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49	50	98	ST
81	3	3	5	4	3	4	5	3	2	3	35	50	70	T
82	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	40	50	80	T
83	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	35	50	70	T
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	50	80	T
85	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42	50	84	T
86	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41	50	82	T
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	50	80	T
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	50	80	T
<b>JLH.</b>	<b>350</b>	<b>340</b>	<b>358</b>	<b>360</b>	<b>357</b>	<b>368</b>	<b>368</b>	<b>343</b>	<b>359</b>	<b>361</b>	<b>3564</b>			

ST	Sangat Tinggi	15	17.05
T	Tinggi	72	81.82
S	Sedang	1	1.14
R	Rendah	0	0
SR	Sangat Rendah	0	0
		<b>88</b>	<b>100.00</b>

**Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai  
Indikator Kuantitas dari Hasil**

Resp.	Pernyataan		Total	Nilai Max	%	Kriteria
	1	2				
1	3	3	6	10	60.00	T
2	5	5	10	10	100.00	ST
3	4	4	8	10	80.00	T
4	4	4	8	10	80.00	T
5	5	5	10	10	100.00	ST
6	4	4	8	10	80.00	T
7	4	4	8	10	80.00	T
8	4	4	8	10	80.00	T
9	4	4	8	10	80.00	T
10	4	4	8	10	80.00	T
11	4	4	8	10	80.00	T
12	4	4	8	10	80.00	T
13	4	4	8	10	80.00	T
14	4	4	8	10	80.00	T
15	4	4	8	10	80.00	T
16	4	4	8	10	80.00	T
17	4	4	8	10	80.00	T
18	4	4	8	10	80.00	T
19	5	5	10	10	100.00	ST
20	3	3	6	10	60.00	S
21	4	4	8	10	80.00	T
22	4	4	8	10	80.00	T
23	4	4	8	10	80.00	T
24	4	4	8	10	80.00	T
25	4	4	8	10	80.00	T
26	3	3	6	10	60.00	T
27	5	5	10	10	100.00	ST
28	3	3	6	10	60.00	S
29	4	4	8	10	80.00	T
30	4	4	8	10	80.00	T
31	4	4	8	10	80.00	T
32	4	4	8	10	80.00	T
33	4	4	8	10	80.00	T
34	4	4	8	10	80.00	T
35	4	4	8	10	80.00	T
36	4	4	8	10	80.00	T
37	4	4	8	10	80.00	T
38	5	5	10	10	100.00	ST
39	4	4	8	10	80.00	T



40	3	3	6	10	60.00	S
41	4	4	8	10	80.00	T
42	4	4	8	10	80.00	T
43	3	3	6	10	60.00	S
44	4	4	8	10	80.00	T
45	4	4	8	10	80.00	T
46	4	4	8	10	80.00	ST
47	4	4	8	10	80.00	T
48	4	4	8	10	80.00	T
49	4	4	8	10	80.00	T
50	4	4	8	10	80.00	T
51	3	3	6	10	60.00	T
52	5	5	10	10	100.00	ST
53	3	3	6	10	60.00	S
54	4	4	8	10	80.00	T
55	4	4	8	10	80.00	T
56	4	4	8	10	80.00	T
57	5	5	10	10	100.00	ST
58	3	3	6	10	60.00	S
59	4	4	8	10	80.00	T
60	4	4	8	10	80.00	T
61	4	4	8	10	80.00	T
62	4	4	8	10	80.00	T
63	4	4	8	10	80.00	ST
64	3	3	6	10	60.00	T
65	5	5	10	10	100.00	ST
66	4	4	8	10	80.00	T
67	4	4	8	10	80.00	T
68	5	5	10	10	100.00	ST
69	4	4	8	10	80.00	T
70	4	4	8	10	80.00	T
71	4	4	8	10	80.00	T
72	4	4	8	10	80.00	T
73	4	4	8	10	80.00	T
74	3	3	6	10	60.00	T
75	5	5	10	10	100.00	ST
76	3	3	6	10	60.00	S
77	4	4	8	10	80.00	T
78	4	4	8	10	80.00	T
79	4	4	8	10	80.00	T
80	5	5	10	10	100.00	ST
81	3	3	6	10	60.00	S
82	4	4	8	10	80.00	T

83	4	4	8	10	80.00	<b>T</b>
84	4	4	8	10	80.00	<b>T</b>
85	4	4	8	10	80.00	<b>T</b>
86	4	4	8	10	80.00	<b>T</b>
87	4	4	8	10	80.00	<b>T</b>
88	4	4	8	10	80.00	<b>T</b>

ST	Sangat Tinggi	13	14.77
T	Tinggi	67	76.14
S	Sedang	8	9.09
R	Rendah	0	0
SR	Sangat Rendah	0	0
		<b>88</b>	<b>100.00</b>

**Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai  
Indikator Kualitas dari Hasil**

Resp.	Pernyataan		Total	Nilai Max	%	Kriteria
	3	4				
1	3	3	6	10	60.00	<b>T</b>
2	5	5	10	10	100.00	<b>ST</b>
3	4	4	8	10	80.00	<b>T</b>
4	4	4	8	10	80.00	<b>T</b>
5	4	4	8	10	80.00	<b>T</b>
6	4	4	8	10	80.00	<b>T</b>
7	4	4	8	10	80.00	<b>T</b>
8	4	4	8	10	80.00	<b>T</b>
9	4	4	8	10	80.00	<b>T</b>
10	4	4	8	10	80.00	<b>T</b>
11	4	4	8	10	80.00	<b>T</b>
12	4	4	8	10	80.00	<b>T</b>
13	4	4	8	10	80.00	<b>T</b>
14	5	5	10	10	100.00	<b>ST</b>
15	4	4	8	10	80.00	<b>T</b>
16	4	4	8	10	80.00	<b>T</b>
17	4	4	8	10	80.00	<b>T</b>
18	4	4	8	10	80.00	<b>T</b>
19	5	5	10	10	100.00	<b>ST</b>
20	5	5	10	10	100.00	<b>ST</b>
21	4	4	8	10	80.00	<b>T</b>
22	4	4	8	10	80.00	<b>T</b>
23	4	4	8	10	80.00	<b>T</b>
24	4	4	8	10	80.00	<b>T</b>



25	4	4	8	10	80.00	T
26	4	4	8	10	80.00	ST
27	4	4	8	10	80.00	T
28	4	4	8	10	80.00	T
29	4	4	8	10	80.00	T
30	3	3	6	10	60.00	T
31	4	4	8	10	80.00	T
32	4	4	8	10	80.00	T
33	4	4	8	10	80.00	T
34	4	4	8	10	80.00	T
35	4	4	8	10	80.00	T
36	5	5	10	10	100.00	ST
37	4	4	8	10	80.00	T
38	5	5	10	10	100.00	ST
39	4	4	8	10	80.00	T
40	3	3	6	10	60.00	T
41	4	4	8	10	80.00	T
42	4	4	8	10	80.00	T
43	4	4	8	10	80.00	T
44	4	4	8	10	80.00	T
45	4	4	8	10	80.00	T
46	4	4	8	10	80.00	T
47	4	4	8	10	80.00	T
48	4	4	8	10	80.00	T
49	4	4	8	10	80.00	T
50	4	4	8	10	80.00	T
51	4	4	8	10	80.00	ST
52	4	4	8	10	80.00	T
53	4	4	8	10	80.00	T
54	4	4	8	10	80.00	T
55	4	4	8	10	80.00	T
56	4	4	8	10	80.00	T
57	5	5	10	10	100.00	ST
58	5	5	10	10	100.00	ST
59	3	3	6	10	60.00	T
60	4	4	8	10	80.00	T
61	4	4	8	10	80.00	T
62	4	4	8	10	80.00	T
63	4	4	8	10	80.00	T
64	3	3	6	10	60.00	T
65	5	5	10	10	100.00	ST
66	4	4	8	10	80.00	T
67	4	4	8	10	80.00	T

68	4	4	8	10	80.00	T
69	4	4	8	10	80.00	T
70	4	4	8	10	80.00	T
71	4	4	8	10	80.00	T
72	4	4	8	10	80.00	T
73	4	4	8	10	80.00	T
74	4	4	8	10	80.00	ST
75	4	4	8	10	80.00	T
76	4	4	8	10	80.00	T
77	4	4	8	10	80.00	T
78	4	4	8	10	80.00	T
79	4	4	8	10	80.00	T
80	5	5	10	10	100.00	ST
81	5	5	10	10	100.00	ST
82	3	3	6	10	60.00	T
83	4	4	8	10	80.00	T
84	4	4	8	10	80.00	T
85	5	5	10	10	100.00	ST
86	4	4	8	10	80.00	T
87	4	4	8	10	80.00	T
88	4	4	8	10	80.00	T

T	Sangat Tinggi	15	17.05
T	Tinggi	73	82.95
S	Sedang	0	0
R	Rendah	0	0
SR	Sangat Rendah	0	0
		<b>88</b>	<b>100.00</b>

**Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai  
Indikator Ketepatan Waktu dari Hasil**

Resp.	Pernyataan		Total	Nilai Max	Porsentase	Kriteria
	5	6				
1	4	4	8	10	80.00	T
2	5	5	10	10	100.00	ST
3	5	5	10	10	100.00	ST
4	4	4	8	10	80.00	T
5	4	4	8	10	80.00	T
6	4	4	8	10	80.00	ST
7	4	4	8	10	80.00	T
8	4	4	8	10	80.00	T
9	4	4	8	10	80.00	T



10	4	4	8	10	80.00	T
11	4	4	8	10	80.00	T
12	3	3	6	10	60.00	S
13	4	4	8	10	80.00	T
14	4	4	8	10	80.00	T
15	4	4	8	10	80.00	T
16	4	4	8	10	80.00	T
17	4	4	8	10	80.00	T
18	4	4	8	10	80.00	T
19	5	5	10	10	100.00	ST
20	3	3	6	10	60.00	T
21	4	4	8	10	80.00	T
22	4	4	8	10	80.00	T
23	4	4	8	10	80.00	T
24	4	4	8	10	80.00	T
25	4	4	8	10	80.00	T
26	4	4	8	10	80.00	T
27	5	5	10	10	100.00	ST
28	5	5	10	10	100.00	ST
29	4	4	8	10	80.00	T
30	4	4	8	10	80.00	ST
31	5	5	10	10	100.00	ST
32	4	4	8	10	80.00	T
33	4	4	8	10	80.00	T
34	4	4	8	10	80.00	T
35	5	5	10	10	100.00	ST
36	5	5	10	10	100.00	ST
37	4	4	8	10	80.00	T
38	5	5	10	10	100.00	ST
39	3	3	6	10	60.00	S
40	3	3	6	10	60.00	T
41	4	4	8	10	80.00	T
42	3	3	6	10	60.00	T
43	3	3	6	10	60.00	S
44	3	3	6	10	60.00	S
45	3	3	6	10	60.00	T
46	4	4	8	10	80.00	T
47	3	3	6	10	60.00	T
48	3	3	6	10	60.00	T
49	4	4	8	10	80.00	T
50	4	4	8	10	80.00	T
51	4	4	8	10	80.00	T
52	5	5	10	10	100.00	ST

53	5	5	10	10	100.00	ST
54	4	4	8	10	80.00	T
55	4	4	8	10	80.00	T
56	4	4	8	10	80.00	T
57	5	5	10	10	100.00	ST
58	3	3	6	10	60.00	T
59	4	4	8	10	80.00	ST
60	5	5	10	10	100.00	ST
61	4	4	8	10	80.00	T
62	4	4	8	10	80.00	T
63	4	4	8	10	80.00	T
64	4	4	8	10	80.00	T
65	5	5	10	10	100.00	ST
66	5	5	10	10	100.00	ST
67	4	4	8	10	80.00	T
68	4	4	8	10	80.00	T
69	4	4	8	10	80.00	ST
70	4	4	8	10	80.00	T
71	4	4	8	10	80.00	T
72	4	4	8	10	80.00	T
73	4	4	8	10	80.00	T
74	4	4	8	10	80.00	T
75	5	5	10	10	100.00	ST
76	5	5	10	10	100.00	ST
77	4	4	8	10	80.00	T
78	4	4	8	10	80.00	T
79	4	4	8	10	80.00	T
80	5	5	10	10	100.00	ST
81	3	3	6	10	60.00	T
82	4	4	8	10	80.00	ST
83	3	3	6	10	60.00	S
84	4	4	8	10	80.00	T
85	4	4	8	10	80.00	T
86	4	4	8	10	80.00	T
87	4	4	8	10	80.00	T
88	4	4	8	10	80.00	T

ST	Sangat Tinggi	23	26.14
T	Tinggi	60	68.18
S	Sedang	5	5.68
R	Rendah	0	0
SR	Sangat Rendah	0	0
		<b>88</b>	<b>100.00</b>



**Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai  
Indikator Kehadiran**

Responden	Pernyataan		Total	Nilai Max	Porsentase	Kriteria
	7	8				
1	3	3	6	10	60.00	S
2	5	5	10	10	100.00	ST
3	5	5	10	10	100.00	ST
4	4	4	8	10	80.00	T
5	4	4	8	10	80.00	T
6	4	4	8	10	80.00	T
7	4	4	8	10	80.00	T
8	4	4	8	10	80.00	T
9	4	4	8	10	80.00	T
10	4	4	8	10	80.00	T
11	3	3	6	10	60.00	S
12	3	3	6	10	60.00	S
13	4	4	8	10	80.00	T
14	5	5	10	10	100.00	ST
15	5	5	10	10	100.00	ST
16	4	4	8	10	80.00	T
17	4	4	8	10	80.00	T
18	4	4	8	10	80.00	T
19	5	5	10	10	100.00	ST
20	5	5	10	10	100.00	T
21	4	4	8	10	80.00	T
22	4	4	8	10	80.00	T
23	4	4	8	10	80.00	T
24	4	4	8	10	80.00	T
25	4	4	8	10	80.00	T
26	4	4	8	10	80.00	T
27	5	5	10	10	100.00	ST
28	4	4	8	10	80.00	T
29	4	4	8	10	80.00	T
30	4	4	8	10	80.00	T
31	5	5	10	10	100.00	ST
32	4	4	8	10	80.00	T
33	4	4	8	10	80.00	T
34	4	4	8	10	80.00	T
35	5	5	10	10	100.00	ST
36	5	5	10	10	100.00	ST
37	4	4	8	10	80.00	T
38	5	5	10	10	100.00	ST
39	4	4	8	10	80.00	T

40	4	4	8	10	80.00	T
41	4	4	8	10	80.00	T
42	4	4	8	10	80.00	T
43	3	3	6	10	60.00	S
44	4	4	8	10	80.00	T
45	4	4	8	10	80.00	T
46	4	4	8	10	80.00	T
47	4	4	8	10	80.00	T
48	4	4	8	10	80.00	T
49	4	4	8	10	80.00	T
50	4	4	8	10	80.00	T
51	4	4	8	10	80.00	T
52	5	5	10	10	100.00	ST
53	4	4	8	10	80.00	T
54	4	4	8	10	80.00	T
55	4	4	8	10	80.00	T
56	4	4	8	10	80.00	T
57	5	5	10	10	100.00	ST
58	5	5	10	10	100.00	T
59	4	4	8	10	80.00	T
60	5	5	10	10	100.00	ST
61	4	4	8	10	80.00	T
62	4	4	8	10	80.00	T
63	4	4	8	10	80.00	T
64	3	3	6	10	60.00	S
65	5	5	10	10	100.00	ST
66	5	5	10	10	100.00	ST
67	4	4	8	10	80.00	T
68	4	4	8	10	80.00	T
69	4	4	8	10	80.00	T
70	4	4	8	10	80.00	T
71	4	4	8	10	80.00	T
72	4	4	8	10	80.00	T
73	4	4	8	10	80.00	T
74	4	4	8	10	80.00	T
75	5	5	10	10	100.00	ST
76	4	4	8	10	80.00	T
77	4	4	8	10	80.00	T
78	4	4	8	10	80.00	T
79	4	4	8	10	80.00	T
80	5	5	10	10	100.00	ST
81	5	5	10	10	100.00	T
82	4	4	8	10	80.00	T



83	3	3	6	10	60.00	S
84	4	4	8	10	80.00	T
85	5	5	10	10	100.00	ST
86	5	5	10	10	100.00	ST
87	4	4	8	10	80.00	T
88	4	4	8	10	80.00	T

ST	Sangat Tinggi	19	21.59
T	Tinggi	63	71.59
S	Sedang	6	6.82
R	Rendah	0	0
SR	Sangat Rendah	0	0
		88	100.00

### Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai Indikator Kemampuan Bekerja Sama

Responden	Pernyataan		Total	Nilai Max	Porsentase	Kriteria
	9	10				
1	4	4	8	10	80.00	T
2	4	4	8	10	80.00	T
3	4	4	8	10	80.00	T
4	4	4	8	10	80.00	T
5	4	4	8	10	80.00	T
6	4	4	8	10	80.00	ST
7	4	4	8	10	80.00	T
8	4	4	8	10	80.00	T
9	4	4	8	10	80.00	T
10	4	4	8	10	80.00	T
11	4	4	8	10	80.00	T
12	4	4	8	10	80.00	T
13	4	4	8	10	80.00	T
14	4	4	8	10	80.00	T
15	4	4	8	10	80.00	T
16	4	4	8	10	80.00	T
17	4	4	8	10	80.00	T
18	5	5	10	10	100.00	ST
19	5	5	10	10	100.00	ST
20	2	2	4	10	40.00	R
21	4	4	8	10	80.00	T
22	4	4	8	10	80.00	T
23	4	4	8	10	80.00	T
24	4	4	8	10	80.00	T

25	4	4	8	10	80.00	T
26	4	4	8	10	80.00	ST
27	4	4	8	10	80.00	ST
28	5	5	10	10	100.00	ST
29	4	4	8	10	80.00	T
30	4	4	8	10	80.00	T
31	4	4	8	10	80.00	T
32	4	4	8	10	80.00	T
33	5	5	10	10	100.00	ST
34	4	4	8	10	80.00	T
35	4	4	8	10	80.00	T
36	5	5	10	10	100.00	ST
37	4	4	8	10	80.00	T
38	5	5	10	10	100.00	ST
39	4	4	8	10	80.00	T
40	4	4	8	10	80.00	T
41	4	4	8	10	80.00	T
42	4	4	8	10	80.00	T
43	4	4	8	10	80.00	T
44	4	4	8	10	80.00	T
45	4	4	8	10	80.00	T
46	4	4	8	10	80.00	T
47	4	4	8	10	80.00	T
48	4	4	8	10	80.00	T
49	4	4	8	10	80.00	T
50	4	4	8	10	80.00	T
51	4	4	8	10	80.00	ST
52	4	4	8	10	80.00	ST
53	5	5	10	10	100.00	ST
54	4	4	8	10	80.00	T
55	4	4	8	10	80.00	T
56	5	5	10	10	100.00	ST
57	5	5	10	10	100.00	ST
58	2	2	4	10	40.00	R
59	4	4	8	10	80.00	T
60	4	4	8	10	80.00	T
61	4	4	8	10	80.00	T
62	5	5	10	10	100.00	ST
63	4	4	8	10	80.00	T
64	4	4	8	10	80.00	T
65	4	4	8	10	80.00	T
66	4	4	8	10	80.00	T
67	4	4	8	10	80.00	T



68	4	4	8	10	80.00	T
69	4	4	8	10	80.00	ST
70	4	4	8	10	80.00	T
71	4	4	8	10	80.00	T
72	4	4	8	10	80.00	T
73	4	4	8	10	80.00	T
74	4	4	8	10	80.00	ST
75	4	4	8	10	80.00	ST
76	5	5	10	10	100.00	ST
77	4	4	8	10	80.00	T
78	4	4	8	10	80.00	T
79	5	5	10	10	100.00	ST
80	5	5	10	10	100.00	ST
81	2	2	4	10	40.00	R
82	4	4	8	10	80.00	T
83	4	4	8	10	80.00	T
84	4	4	8	10	80.00	T
85	4	4	8	10	80.00	T
86	4	4	8	10	80.00	T
87	4	4	8	10	80.00	T
88	4	4	8	10	80.00	T

ST	Sangat Tinggi	21	23.86
T	Tinggi	64	72.73
S	Sedang	0	0
R	Rendah	3	3.41
SR	Sangat Rendah	0	0
		88	100.00

## Variabel Motivasi (Z)

Resp.	Butir Pernyataan Motivasi										Jumlah	Nilai Max	%	Kriteria
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10				
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	50	80	T
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	50	98	ST
3	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	44	50	88	ST
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41	50	82	T
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	50	98	ST
6	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	44	50	88	ST
7	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41	50	82	T
8	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41	50	82	T
9	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	50	78	T
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	50	78	T
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	50	80	T
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	50	80	T
13	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42	50	84	T
14	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42	50	84	T
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	50	80	T
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	50	80	T
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	50	80	T
18	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	43	50	86	ST
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	50	100	ST
20	4	4	2	5	3	4	3	4	5	4	38	50	76	T
21	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41	50	82	T
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	50	80	T
23	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	50	78	T
24	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41	50	82	T
25	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41	50	82	T
26	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	46	50	92	ST
27	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	43	50	86	ST
28	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	43	50	86	ST
29	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	43	50	86	ST
30	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	44	50	88	ST
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	50	80	T
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	50	80	T
33	4	4	3	4	5	4	5	5	5	4	43	50	86	ST
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	50	80	T
35	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41	50	82	T
36	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	46	50	92	ST
37	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	42	50	84	T
38	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	46	50	92	ST
39	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	50	78	T
40	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42	50	84	T
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	50	80	T
42	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	40	50	80	T
43	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41	50	82	T
44	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	43	50	86	ST
45	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41	50	82	T
46	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	43	50	86	ST
47	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	40	50	80	T
48	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42	50	84	T
49	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41	50	82	T
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	50	98	ST
51	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	44	50	88	ST



52	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41	50	82	T
53	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41	50	82	T
54	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	50	78	T
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	50	78	T
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	50	80	T
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	50	80	T
58	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42	50	84	T
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	50	80	T
60	4	4	3	4	5	4	5	5	5	4	43	50	86	ST
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	50	80	T
62	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41	50	82	T
63	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	46	50	92	ST
64	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	42	50	84	T
65	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	46	50	92	ST
66	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41	50	82	T
67	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41	50	82	T
68	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	46	50	92	ST
69	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	43	50	86	ST
70	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	43	50	86	ST
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	50	80	T
72	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	43	50	86	ST
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	50	100	ST
74	4	4	2	5	3	4	3	4	5	4	38	50	76	T
75	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41	50	82	T
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	50	80	T
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	50	98	ST
78	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	44	50	88	ST
79	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	50	78	T
80	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42	50	84	T
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	50	80	T
82	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	40	50	80	T
83	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41	50	82	T
84	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	43	50	86	ST
85	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41	50	82	T
86	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	43	50	86	ST
87	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	40	50	80	T
88	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42	50	84	T
JUMLAH	370	372	353	375	364	379	373	366	390	354	3696			

ST	Sangat Tinggi	30	34.09
T	Tinggi	58	65.91
S	Sedang	0	0
R	Rendah	0	0
SR	Sangat Rendah	0	0
		88	100.00

**Analisis Deskripsi Variabel Mottivasi  
Indikator Kepuasan Kerja dan Moral yang Meningkat**

Resp.	Pernyataan		Total	Nilai Max	%	Kriteria
	1	2				
1	4	4	8	10	80.00	T
2	5	5	10	10	100.00	ST
3	4	5	9	10	90.00	ST
4	4	4	8	10	80.00	T
5	5	5	10	10	100.00	ST
6	5	5	10	10	100.00	ST
7	4	4	8	10	80.00	T
8	4	4	8	10	80.00	T
9	4	4	8	10	80.00	T
10	4	4	8	10	80.00	T
11	4	4	8	10	80.00	T
12	4	4	8	10	80.00	T
13	5	4	9	10	90.00	ST
14	4	4	8	10	80.00	T
15	4	4	8	10	80.00	T
16	4	4	8	10	80.00	T
17	4	4	8	10	80.00	T
18	4	5	9	10	90.00	ST
19	5	5	10	10	100.00	ST
20	4	4	8	10	80.00	T
21	4	4	8	10	80.00	T
22	4	4	8	10	80.00	T
23	4	4	8	10	80.00	T
24	4	4	8	10	80.00	T
25	4	4	8	10	80.00	T
26	4	4	8	10	80.00	T
27	4	4	8	10	80.00	T
28	4	4	8	10	80.00	T
29	4	4	8	10	80.00	T
30	4	4	8	10	80.00	T
31	4	4	8	10	80.00	T
32	4	4	8	10	80.00	T
33	4	4	8	10	80.00	T
34	4	4	8	10	80.00	T
35	4	4	8	10	80.00	T
36	5	4	9	10	90.00	ST
37	3	4	7	10	70.00	T
38	5	5	10	10	100.00	ST
39	4	4	8	10	80.00	T



40	4	4	8	10	80.00	T
41	4	4	8	10	80.00	T
42	4	4	8	10	80.00	T
43	4	4	8	10	80.00	T
44	5	5	10	10	100.00	ST
45	4	4	8	10	80.00	T
46	5	5	10	10	100.00	ST
47	4	4	8	10	80.00	T
48	5	5	10	10	100.00	ST
49	4	4	8	10	80.00	T
50	5	5	10	10	100.00	ST
51	5	5	10	10	100.00	ST
52	4	4	8	10	80.00	T
53	4	4	8	10	80.00	T
54	4	4	8	10	80.00	T
55	4	4	8	10	80.00	T
56	4	4	8	10	80.00	T
57	4	4	8	10	80.00	T
58	5	4	9	10	90.00	ST
59	4	4	8	10	80.00	T
60	4	4	8	10	80.00	T
61	4	4	8	10	80.00	T
62	4	4	8	10	80.00	T
63	5	4	9	10	90.00	ST
64	3	4	7	10	70.00	T
65	5	5	10	10	100.00	ST
66	4	4	8	10	80.00	T
67	4	4	8	10	80.00	T
68	4	4	8	10	80.00	T
69	4	4	8	10	80.00	T
70	4	4	8	10	80.00	T
71	4	4	8	10	80.00	T
72	4	5	9	10	90.00	ST
73	5	5	10	10	100.00	ST
74	4	4	8	10	80.00	T
75	4	4	8	10	80.00	T
76	4	4	8	10	80.00	T
77	5	5	10	10	100.00	ST
78	4	5	9	10	90.00	ST
79	4	4	8	10	80.00	T
80	4	4	8	10	80.00	T
81	4	4	8	10	80.00	T
82	4	4	8	10	80.00	T

83	4	4	8	10	80.00	T
84	5	5	10	10	100.00	ST
85	4	4	8	10	80.00	T
86	5	5	10	10	100.00	ST
87	4	4	8	10	80.00	T
88	5	5	10	10	100.00	ST

ST	Sangat Tinggi	24	27.27
T	Tinggi	64	72.73
S	Sedang	0	0
R	Rendah	0	0
SR	Sangat Rendah	0	0
		88	100

**Analisis Deskripsi Variabel Mottivasi  
Indikator Loyalitas dan Kestabilan Tetap Terjaga**

Responden	Pernyataan		Total	Nilai Max	%	Kriteria
	3	4				
1	4	4	8	10	80.00	T
2	5	5	10	10	100.00	ST
3	4	4	8	10	80.00	T
4	4	4	8	10	80.00	T
5	5	5	10	10	100.00	ST
6	4	5	9	10	90.00	ST
7	4	4	8	10	80.00	T
8	4	4	8	10	80.00	T
9	3	4	7	10	70.00	T
10	4	4	8	10	80.00	T
11	4	4	8	10	80.00	T
12	4	4	8	10	80.00	T
13	4	4	8	10	80.00	T
14	4	4	8	10	80.00	T
15	4	4	8	10	80.00	T
16	4	4	8	10	80.00	T
17	4	4	8	10	80.00	T
18	5	5	10	10	100.00	ST
19	5	5	10	10	100.00	ST
20	2	5	7	10	70.00	T
21	5	4	9	10	90.00	ST
22	4	4	8	10	80.00	T
23	3	4	7	10	70.00	T
24	4	4	8	10	80.00	T



25	4	4	8	10	80.00	T
26	4	5	9	10	90.00	ST
27	4	4	8	10	80.00	T
28	5	5	10	10	100.00	ST
29	5	4	9	10	90.00	ST
30	5	5	10	10	100.00	ST
31	4	4	8	10	80.00	T
32	4	4	8	10	80.00	T
33	3	4	7	10	70.00	T
34	4	4	8	10	80.00	T
35	4	4	8	10	80.00	T
36	5	5	10	10	100.00	ST
37	5	5	10	10	100.00	ST
38	3	5	8	10	80.00	T
39	3	4	7	10	70.00	T
40	4	4	8	10	80.00	T
41	4	4	8	10	80.00	T
42	3	4	7	10	70.00	T
43	4	4	8	10	80.00	T
44	4	4	8	10	80.00	T
45	4	4	8	10	80.00	T
46	4	4	8	10	80.00	T
47	3	4	7	10	70.00	T
48	4	4	8	10	80.00	T
49	4	4	8	10	80.00	T
50	5	5	10	10	100.00	ST
51	4	5	9	10	90.00	ST
52	4	4	8	10	80.00	T
53	4	4	8	10	80.00	T
54	3	4	7	10	70.00	T
55	4	4	8	10	80.00	T
56	4	4	8	10	80.00	T
57	4	4	8	10	80.00	T
58	4	4	8	10	80.00	T
59	4	4	8	10	80.00	T
60	3	4	7	10	70.00	T
61	4	4	8	10	80.00	T
62	4	4	8	10	80.00	T
63	5	5	10	10	100.00	ST
64	5	5	10	10	100.00	ST
65	3	5	8	10	80.00	T
66	4	4	8	10	80.00	T
67	4	4	8	10	80.00	T

68	4	5	9	10	90.00	ST
69	4	4	8	10	80.00	T
70	5	5	10	10	100.00	ST
71	4	4	8	10	80.00	T
72	5	5	10	10	100.00	ST
73	5	5	10	10	100.00	ST
74	2	5	7	10	70.00	T
75	5	4	9	10	90.00	ST
76	4	4	8	10	80.00	T
77	5	5	10	10	100.00	ST
78	4	4	8	10	80.00	T
79	3	4	7	10	70.00	T
80	4	4	8	10	80.00	T
81	4	4	8	10	80.00	T
82	3	4	7	10	70.00	T
83	4	4	8	10	80.00	T
84	4	4	8	10	80.00	T
85	4	4	8	10	80.00	T
86	4	4	8	10	80.00	T
87	3	4	7	10	70.00	T
88	4	4	8	10	80.00	T

ST	Sangat Tinggi	22	25.00
T	Tinggi	66	75.00
S	Sedang	0	0
R	Rendah	0	0
SR	Sangat Rendah	0	0
		88	100

**Analisis Deskripsi Variabel Motivasi**  
**Indikator Kedisiplinan Pegawai Tetap Terjaga**

Responden	Pernyataan		Total	Nilai Max	%	Kriteria
	5	6				
1	4	4	8	10	80.00	T
2	5	5	10	10	100.00	ST
3	4	4	8	10	80.00	T
4	4	4	8	10	80.00	T
5	5	5	10	10	100.00	ST
6	5	4	9	10	90.00	ST
7	4	4	8	10	80.00	T
8	4	4	8	10	80.00	T
9	4	4	8	10	80.00	T



10	4	4	8	10	80.00	T
11	4	4	8	10	80.00	T
12	4	4	8	10	80.00	T
13	4	4	8	10	80.00	T
14	5	5	10	10	100.00	ST
15	4	4	8	10	80.00	T
16	4	4	8	10	80.00	T
17	4	4	8	10	80.00	T
18	4	4	8	10	80.00	T
19	5	5	10	10	100.00	ST
20	3	4	7	10	70.00	T
21	4	4	8	10	80.00	T
22	4	4	8	10	80.00	T
23	4	4	8	10	80.00	T
24	4	4	8	10	80.00	T
25	4	4	8	10	80.00	T
26	4	5	9	10	90.00	ST
27	4	5	9	10	90.00	ST
28	4	4	8	10	80.00	T
29	4	4	8	10	80.00	T
30	5	4	9	10	90.00	ST
31	4	4	8	10	80.00	T
32	4	4	8	10	80.00	T
33	5	4	9	10	90.00	ST
34	4	4	8	10	80.00	T
35	4	4	8	10	80.00	T
36	4	5	9	10	90.00	ST
37	4	4	8	10	80.00	T
38	5	5	10	10	100.00	ST
39	4	4	8	10	80.00	T
40	4	5	9	10	90.00	ST
41	4	4	8	10	80.00	T
42	4	5	9	10	90.00	ST
43	4	5	9	10	90.00	ST
44	4	5	9	10	90.00	ST
45	4	5	9	10	90.00	ST
46	4	4	8	10	80.00	T
47	4	5	9	10	90.00	ST
48	4	4	8	10	80.00	T
49	4	4	8	10	80.00	T
50	5	5	10	10	100.00	ST
51	5	4	9	10	90.00	ST
52	4	4	8	10	80.00	T

53	4	4	8	10	80.00	T
54	4	4	8	10	80.00	T
55	4	4	8	10	80.00	T
56	4	4	8	10	80.00	T
57	4	4	8	10	80.00	T
58	4	4	8	10	80.00	T
59	4	4	8	10	80.00	T
60	5	4	9	10	90.00	ST
61	4	4	8	10	80.00	T
62	4	4	8	10	80.00	T
63	4	5	9	10	90.00	ST
64	4	4	8	10	80.00	T
65	5	5	10	10	100.00	ST
66	4	4	8	10	80.00	T
67	4	4	8	10	80.00	T
68	4	5	9	10	90.00	ST
69	4	5	9	10	90.00	ST
70	4	4	8	10	80.00	T
71	4	4	8	10	80.00	T
72	4	4	8	10	80.00	T
73	5	5	10	10	100.00	ST
74	3	4	7	10	70.00	T
75	4	4	8	10	80.00	T
76	4	4	8	10	80.00	T
77	5	5	10	10	100.00	ST
78	4	4	8	10	80.00	T
79	4	4	8	10	80.00	T
80	4	5	9	10	90.00	ST
81	4	4	8	10	80.00	T
82	4	5	9	10	90.00	ST
83	4	5	9	10	90.00	ST
84	4	5	9	10	90.00	ST
85	4	5	9	10	90.00	ST
86	4	4	8	10	80.00	T
87	4	5	9	10	90.00	ST
88	4	4	8	10	80.00	T

ST	Sangat Tinggi	32	36.36
T	Tinggi	56	63.64
S	Sedang	0	0
R	Rendah	0	0
SR	Sangat Rendah	0	0
		88	100



**Analisis Deskripsi Variabel Mottivasi**  
**Indikator Kerja Pegawai tetap Bersemangat**

Resp.	Pernyataan		Total	Nilai Max	%	Kriteria
	7	8				
1	4	4	8	10	80.00	T
2	5	5	10	10	100.00	ST
3	5	4	9	10	90.00	ST
4	4	4	8	10	80.00	T
5	5	5	10	10	100.00	ST
6	4	4	8	10	80.00	T
7	4	4	8	10	80.00	T
8	4	4	8	10	80.00	T
9	4	4	8	10	80.00	T
10	4	4	8	10	80.00	T
11	4	4	8	10	80.00	T
12	4	4	8	10	80.00	T
13	4	4	8	10	80.00	T
14	4	4	8	10	80.00	T
15	4	4	8	10	80.00	T
16	4	4	8	10	80.00	T
17	4	4	8	10	80.00	T
18	4	4	8	10	80.00	T
19	5	5	10	10	100.00	ST
20	3	4	7	10	70.00	T
21	4	4	8	10	80.00	T
22	4	4	8	10	80.00	T
23	4	4	8	10	80.00	T
24	4	4	8	10	80.00	T
25	4	5	9	10	90.00	ST
26	5	5	10	10	100.00	ST
27	5	4	9	10	90.00	ST
28	4	4	8	10	80.00	T
29	5	4	9	10	90.00	ST
30	4	4	8	10	80.00	T
31	4	4	8	10	80.00	T
32	4	4	8	10	80.00	T
33	5	5	10	10	100.00	ST
34	4	4	8	10	80.00	T
35	4	4	8	10	80.00	T
36	5	4	9	10	90.00	ST
37	4	4	8	10	80.00	T
38	5	5	10	10	100.00	ST
39	4	4	8	10	80.00	T

40	5	4	9	10	90.00	ST
41	4	4	8	10	80.00	T
42	4	4	8	10	80.00	T
43	4	4	8	10	80.00	T
44	4	4	8	10	80.00	T
45	4	4	8	10	80.00	T
46	5	4	9	10	90.00	ST
47	4	4	8	10	80.00	T
48	4	4	8	10	80.00	T
49	4	4	8	10	80.00	T
50	5	5	10	10	100.00	ST
51	4	4	8	10	80.00	T
52	4	4	8	10	80.00	T
53	4	4	8	10	80.00	T
54	4	4	8	10	80.00	T
55	4	4	8	10	80.00	T
56	4	4	8	10	80.00	T
57	4	4	8	10	80.00	T
58	4	4	8	10	80.00	T
59	4	4	8	10	80.00	T
60	5	5	10	10	100.00	ST
61	4	4	8	10	80.00	T
62	4	4	8	10	80.00	T
63	5	4	9	10	90.00	ST
64	4	4	8	10	80.00	T
65	5	5	10	10	100.00	ST
66	4	4	8	10	80.00	T
67	4	5	9	10	90.00	ST
68	5	5	10	10	100.00	ST
69	5	4	9	10	90.00	ST
70	4	4	8	10	80.00	T
71	4	4	8	10	80.00	T
72	4	4	8	10	80.00	T
73	5	5	10	10	100.00	ST
74	3	4	7	10	70.00	T
75	4	4	8	10	80.00	T
76	4	4	8	10	80.00	T
77	5	5	10	10	100.00	ST
78	5	4	9	10	90.00	ST
79	4	4	8	10	80.00	T
80	5	4	9	10	90.00	ST
81	4	4	8	10	80.00	T
82	4	4	8	10	80.00	T



83	4	4	8	10	80.00	T
84	4	4	8	10	80.00	T
85	4	4	8	10	80.00	T
86	5	4	9	10	90.00	ST
87	4	4	8	10	80.00	T
88	4	4	8	10	80.00	T

ST	Sangat Tinggi	25	28.41
T	Tinggi	63	71.59
S	Sedang	0	0
R	Rendah	0	0
SR	Sangat Rendah	0	0
		<b>88</b>	<b>100</b>

**Analisis Deskripsi Variabel Mottivasi  
Indikator Produktifitas Kerja Pegawai dapat Meningkatkan**

Resp.	Pernyataan		Total	Nilai Max	%	Kriteria
	9	10				
1	4	4	8	10	80.00	T
2	5	4	9	10	90.00	ST
3	5	5	10	10	100.00	ST
4	5	4	9	10	90.00	ST
5	5	4	9	10	90.00	ST
6	4	4	8	10	80.00	T
7	5	4	9	10	90.00	ST
8	5	4	9	10	90.00	ST
9	4	4	8	10	80.00	T
10	4	3	7	10	70.00	T
11	4	4	8	10	80.00	T
12	4	4	8	10	80.00	T
13	5	4	9	10	90.00	ST
14	4	4	8	10	80.00	T
15	4	4	8	10	80.00	T
16	4	4	8	10	80.00	T
17	4	4	8	10	80.00	T
18	4	4	8	10	80.00	T
19	5	5	10	10	100.00	ST
20	5	4	9	10	90.00	ST
21	4	4	8	10	80.00	T
22	4	4	8	10	80.00	T
23	4	4	8	10	80.00	T
24	5	4	9	10	90.00	ST

25	4	4	8	10	80.00	T
26	5	5	10	10	100.00	ST
27	5	4	9	10	90.00	ST
28	5	4	9	10	90.00	ST
29	5	4	9	10	90.00	ST
30	5	4	9	10	90.00	ST
31	4	4	8	10	80.00	T
32	4	4	8	10	80.00	T
33	5	4	9	10	90.00	ST
34	4	4	8	10	80.00	T
35	5	4	9	10	90.00	ST
36	5	4	9	10	90.00	ST
37	5	4	9	10	90.00	ST
38	5	3	8	10	80.00	T
39	4	4	8	10	80.00	T
40	4	4	8	10	80.00	T
41	4	4	8	10	80.00	T
42	4	4	8	10	80.00	T
43	4	4	8	10	80.00	T
44	4	4	8	10	80.00	T
45	4	4	8	10	80.00	T
46	4	4	8	10	80.00	T
47	4	4	8	10	80.00	T
48	4	4	8	10	80.00	T
49	5	4	9	10	90.00	ST
50	5	4	9	10	90.00	ST
51	4	4	8	10	80.00	T
52	5	4	9	10	90.00	ST
53	5	4	9	10	90.00	ST
54	4	4	8	10	80.00	T
55	4	3	7	10	70.00	T
56	4	4	8	10	80.00	T
57	4	4	8	10	80.00	T
58	5	4	9	10	90.00	ST
59	4	4	8	10	80.00	T
60	5	4	9	10	90.00	ST
61	4	4	8	10	80.00	T
62	5	4	9	10	90.00	ST
63	5	4	9	10	90.00	ST
64	5	4	9	10	90.00	ST
65	5	3	8	10	80.00	T
66	5	4	9	10	90.00	ST
67	4	4	8	10	80.00	T



68	5	5	10	10	100.00	ST
69	5	4	9	10	90.00	ST
70	5	4	9	10	90.00	ST
71	4	4	8	10	80.00	T
72	4	4	8	10	80.00	T
73	5	5	10	10	100.00	ST
74	5	4	9	10	90.00	ST
75	4	4	8	10	80.00	T
76	4	4	8	10	80.00	T
77	5	4	9	10	90.00	ST
78	5	5	10	10	100.00	ST
79	4	4	8	10	80.00	T
80	4	4	8	10	80.00	T
81	4	4	8	10	80.00	T
82	4	4	8	10	80.00	T
83	4	4	8	10	80.00	T
84	4	4	8	10	80.00	T
85	4	4	8	10	80.00	T
86	4	4	8	10	80.00	T
87	4	4	8	10	80.00	T
88	4	4	8	10	80.00	T

ST	Sangat Tinggi	36	40.91
T	Tinggi	52	59.09
S	Sedang	0	0
R	Rendah	0	0
SR	Sangat Rendah	0	0
		88	100



### Variabel Komitmen Organisasi (X1)

Resp.	Butir Pernyataan Komitmen Organisasi										Jumlah	Nilai Max.	%	Kriteria
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10				
1	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	43	50	86	ST
2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49	50	98	ST
3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	45	50	90	ST
4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	45	50	90	ST
5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	47	50	94	ST
6	5	4	5	3	4	5	4	4	4	5	43	50	86	ST
7	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	45	50	90	ST
8	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	45	50	90	ST
9	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42	50	84	ST
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	50	80	T
11	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42	50	84	T
12	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42	50	84	T
13	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	45	50	90	ST
14	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42	50	84	T
15	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42	50	84	T
16	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41	50	82	T
17	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	43	50	86	ST
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	50	80	T
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	50	100	ST
20	4	5	4	4	4	5	2	4	5	5	42	50	84	T
21	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42	50	84	T
22	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	43	50	86	ST
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	50	80	T
24	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	42	50	84	T
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	50	80	T
26	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	46	50	92	ST
27	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	44	50	88	ST
28	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	40	50	80	T
29	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	40	50	80	T
30	5	4	4	3	5	5	4	4	5	4	43	50	86	ST
31	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	44	50	88	ST
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	50	80	T
33	5	4	4	4	4	3	5	5	4	5	43	50	86	ST
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	50	80	T
35	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	46	50	92	ST
36	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49	50	98	ST
37	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	48	50	96	ST
38	5	5	5	2	5	2	5	3	5	5	42	50	84	T
39	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	44	50	88	ST
40	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39	50	78	T
41	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	46	50	92	ST
42	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39	50	78	T
43	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41	50	82	T
44	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	39	50	78	T
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	50	80	T
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	50	80	T
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	50	80	T
48	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	50	82	T
49	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	43	50	86	ST
50	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49	50	98	ST
51	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	45	50	90	ST



52	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	45	50	90	ST
53	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	47	50	94	ST
54	5	4	5	3	4	5	4	4	4	5	43	50	86	ST
55	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	45	50	90	ST
56	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	45	50	90	ST
57	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42	50	84	T
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	50	80	T
59	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42	50	84	T
60	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41	50	82	T
61	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	43	50	86	ST
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	50	80	T
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	50	100	ST
64	4	5	4	4	4	5	2	4	5	5	42	50	84	T
65	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	46	50	92	ST
66	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	44	50	88	ST
67	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	40	50	80	T
68	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	40	50	80	T
69	5	4	4	3	5	5	4	4	5	4	43	50	86	ST
70	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	44	50	88	ST
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	50	80	T
72	5	4	4	4	4	3	5	5	4	5	43	50	86	ST
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	50	80	T
74	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49	50	98	ST
75	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	48	50	96	ST
76	5	5	5	2	5	2	5	3	5	5	42	50	84	T
77	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	44	50	88	ST
78	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39	50	78	T
79	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42	50	84	T
80	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41	50	82	T
81	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	43	50	86	ST
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	50	80	T
83	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	40	50	80	T
84	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	40	50	80	T
85	5	4	4	3	5	5	4	4	5	4	43	50	86	ST
86	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	44	50	88	ST
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	50	80	T
88	5	4	4	4	4	3	5	5	4	5	43	50	86	ST
JUMLAH	398	382	375	343	384	364	382	368	390	388	3774			

ST	Sangat Tinggi	45	51.14
T	Tinggi	43	48.86
S	Sedang	0	0
R	Rendah	0	0
SR	Sangat Rendah	0	0
		88	100

**Analisis Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi**  
**Indikator Affective Commitment**

Resp.	Pernyataan			Total	Nilai Max	%	Kriteria
	1	2	3				
1	4	4	5	13	15	86.67	ST
2	5	5	5	15	15	100.00	ST
3	4	4	4	12	15	80.00	T
4	5	5	5	15	15	100.00	ST
5	5	5	4	14	15	93.33	ST
6	5	4	5	14	15	93.33	ST
7	5	5	5	15	15	100.00	ST
8	5	5	5	15	15	100.00	ST
9	5	5	4	14	15	93.33	ST
10	4	4	4	12	15	80.00	T
11	5	5	4	14	15	93.33	ST
12	5	5	4	14	15	93.33	ST
13	5	5	4	14	15	93.33	ST
14	4	4	4	12	15	80.00	T
15	4	4	4	12	15	80.00	T
16	4	4	4	12	15	80.00	T
17	4	4	5	13	15	86.67	ST
18	4	4	4	12	15	80.00	T
19	5	5	5	15	15	100.00	ST
20	4	5	4	13	15	86.67	ST
21	4	4	4	12	15	80.00	T
22	5	4	4	13	15	86.67	ST
23	4	4	4	12	15	80.00	T
24	4	4	4	12	15	80.00	T
25	4	4	4	12	15	80.00	T
26	5	5	4	14	15	93.33	ST
27	4	4	5	13	15	86.67	T
28	4	4	4	12	15	80.00	T
29	5	4	4	13	15	86.67	ST
30	5	4	4	13	15	86.67	ST
31	5	4	4	13	15	86.67	ST
32	4	4	4	12	15	80.00	T
33	5	4	4	13	15	86.67	ST
34	4	4	4	12	15	80.00	T
35	5	4	4	13	15	86.67	ST
36	5	5	4	14	15	93.33	ST
37	5	5	4	14	15	93.33	ST
38	5	5	5	15	15	100.00	ST



39	5	5	5	15	15	100.00	ST
40	4	4	4	12	15	80.00	T
41	5	5	4	14	15	93.33	ST
42	4	4	4	12	15	80.00	T
43	4	4	4	12	15	80.00	T
44	5	4	4	13	15	86.67	ST
45	4	4	4	12	15	80.00	T
46	4	4	4	12	15	80.00	T
47	4	4	4	12	15	80.00	T
48	5	4	4	13	15	86.67	ST
49	4	4	5	13	15	86.67	ST
50	5	5	5	15	15	100.00	ST
51	4	4	4	12	15	80.00	T
52	5	5	5	15	15	100.00	ST
53	5	5	4	14	15	93.33	ST
54	5	4	5	14	15	93.33	ST
55	5	5	5	15	15	100.00	ST
56	5	5	5	15	15	100.00	ST
57	5	5	4	14	15	93.33	ST
58	4	4	4	12	15	80.00	T
59	4	4	4	12	15	80.00	T
60	4	4	4	12	15	80.00	T
61	4	4	5	13	15	86.67	T
62	4	4	4	12	15	80.00	T
63	5	5	5	15	15	100.00	ST
64	4	5	4	13	15	86.67	ST
65	5	5	4	14	15	93.33	ST
66	4	4	5	13	15	86.67	ST
67	4	4	4	12	15	80.00	T
68	5	4	4	13	15	86.67	ST
69	5	4	4	13	15	86.67	ST
70	5	4	4	13	15	86.67	ST
71	4	4	4	12	15	80.00	ST
72	5	4	4	13	15	86.67	ST
73	4	4	4	12	15	80.00	T
74	5	5	4	14	15	93.33	ST
75	5	5	4	14	15	93.33	ST
76	5	5	5	15	15	100.00	ST
77	5	5	5	15	15	100.00	ST
78	4	4	4	12	15	80.00	T
79	4	4	4	12	15	80.00	T
80	4	4	4	12	15	80.00	T
81	4	4	5	13	15	86.67	ST

82	4	4	4	12	15	80.00	T
83	4	4	4	12	15	80.00	T
84	5	4	4	13	15	86.67	ST
85	5	4	4	13	15	86.67	ST
86	5	4	4	13	15	86.67	ST
87	4	4	4	12	15	80.00	T
88	5	4	4	13	15	86.67	ST

ST	Sangat Tinggi	54	61.36
T	Tinggi	34	38.64
S	Sedang	0	0
R	Rendah	0	0
SR	Sangat Rendah	0	0
		88	100

**Analisis Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi**  
**Indikator Continuance Commitment**

Resp.	Pernyataan			Total	Nilai Max	%	Kriteria
	4	5	6				
1	4	4	4	12	15	80.00	T
2	4	5	5	14	15	93.33	ST
3	4	5	4	13	15	86.67	ST
4	4	4	4	12	15	80.00	T
5	5	5	5	15	15	100.00	ST
6	3	4	5	12	15	80.00	T
7	4	4	4	12	15	80.00	T
8	4	4	4	12	15	80.00	T
9	4	4	4	12	15	80.00	T
10	4	4	4	12	15	80.00	T
11	4	4	4	12	15	80.00	T
12	4	4	4	12	15	80.00	T
13	4	5	5	14	15	93.33	ST
14	4	5	4	13	15	86.67	ST
15	4	4	4	12	15	80.00	T
16	4	5	4	13	15	86.67	ST
17	4	4	4	12	15	80.00	T
18	4	4	4	12	15	80.00	T
19	5	5	5	15	15	100.00	ST
20	4	4	5	13	15	86.67	ST
21	5	4	4	13	15	86.67	ST
22	4	4	4	12	15	80.00	T



23	4	4	4	12	15	80.00	T
24	4	5	4	13	15	86.67	T
25	4	4	4	12	15	80.00	T
26	4	5	5	14	15	93.33	ST
27	4	5	4	13	15	86.67	ST
28	3	4	4	11	15	73.33	T
29	3	4	4	11	15	73.33	T
30	3	5	5	13	15	86.67	ST
31	4	5	4	13	15	86.67	ST
32	4	4	4	12	15	80.00	T
33	4	4	3	11	15	73.33	T
34	4	4	4	12	15	80.00	T
35	4	5	4	13	15	86.67	ST
36	5	5	5	15	15	100.00	ST
37	5	5	4	14	15	93.33	ST
38	2	5	2	9	15	60.00	S
39	4	4	4	12	15	80.00	ST
40	3	4	4	11	15	73.33	T
41	4	5	5	14	15	93.33	ST
42	4	4	4	12	15	80.00	T
43	4	4	5	13	15	86.67	ST
44	3	4	3	10	15	66.67	S
45	4	4	4	12	15	80.00	T
46	4	4	4	12	15	80.00	T
47	4	4	4	12	15	80.00	T
48	4	4	4	12	15	80.00	T
49	4	4	4	12	15	80.00	T
50	4	5	5	14	15	93.33	ST
51	4	5	4	13	15	86.67	ST
52	4	4	4	12	15	80.00	T
53	5	5	5	15	15	100.00	ST
54	3	4	5	12	15	80.00	T
55	4	4	4	12	15	80.00	T
56	4	4	4	12	15	80.00	T
57	4	4	4	12	15	80.00	T
58	4	4	4	12	15	80.00	T
59	4	4	4	12	15	80.00	T
60	4	5	4	13	15	86.67	ST
61	4	4	4	12	15	80.00	T
62	4	4	4	12	15	80.00	T
63	5	5	5	15	15	100.00	ST
64	4	4	5	13	15	86.67	ST
65	4	5	5	14	15	93.33	ST

66	4	5	4	13	15	86.67	ST
67	3	4	4	11	15	73.33	T
68	3	4	4	11	15	73.33	T
69	3	5	5	13	15	86.67	ST
70	4	5	4	13	15	86.67	ST
71	4	4	4	12	15	80.00	T
72	4	4	3	11	15	73.33	T
73	4	4	4	12	15	80.00	T
74	5	5	5	15	15	100.00	ST
75	5	5	4	14	15	93.33	ST
76	2	5	2	9	15	60.00	S
77	4	4	4	12	15	80.00	T
78	3	4	4	11	15	73.33	T
79	4	4	4	12	15	80.00	T
80	4	5	4	13	15	86.67	ST
81	4	4	4	12	15	80.00	T
82	4	4	4	12	15	80.00	T
83	3	4	4	11	15	73.33	T
84	3	4	4	11	15	73.33	T
85	3	5	5	13	15	86.67	ST
86	4	5	4	13	15	86.67	ST
87	4	4	4	12	15	80.00	T
88	4	4	3	11	15	73.33	T

ST	Sangat Tinggi	34	38.64
T	Tinggi	51	57.95
S	Sedang	3	3.41
R	Rendah	0	0
SR	Sangat Rendah	0	0
		88	100



**Analisis Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi**  
**Indikator Normative Commitment**

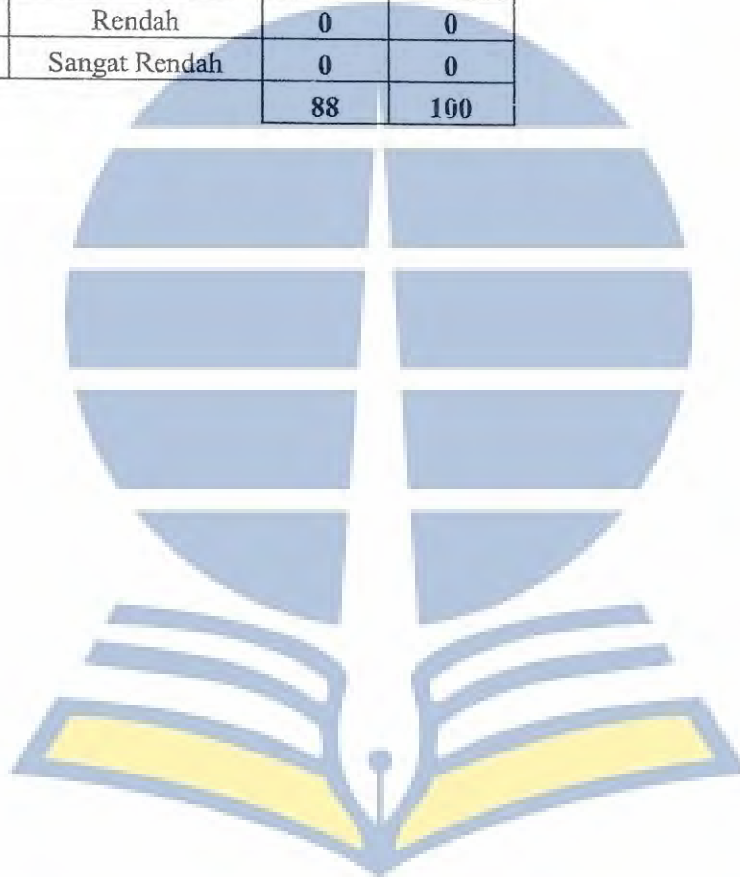
Resp.	Pernyataan				Total	Nilai Max	%	Kriteria
	7	8	9	10				
1	5	5	4	4	18	20	90.00	ST
2	5	5	5	5	20	20	100.00	ST
3	5	5	5	5	20	20	100.00	ST
4	4	4	5	5	18	20	90.00	ST
5	4	4	5	5	18	20	90.00	ST
6	4	4	4	5	17	20	85.00	ST
7	4	4	5	5	18	20	90.00	ST
8	4	4	5	5	18	20	90.00	ST
9	4	4	4	4	16	20	80.00	T
10	4	4	4	4	16	20	80.00	T
11	4	4	4	4	16	20	80.00	T
12	4	4	4	4	16	20	80.00	T
13	4	5	4	4	17	20	85.00	ST
14	4	5	4	4	17	20	85.00	ST
15	5	4	5	4	18	20	90.00	ST
16	4	4	4	4	16	20	80.00	T
17	5	4	5	4	18	20	90.00	ST
18	4	4	4	4	16	20	80.00	T
19	5	5	5	5	20	20	100.00	ST
20	2	4	5	5	16	20	80.00	T
21	5	4	4	4	17	20	85.00	ST
22	5	5	4	4	18	20	90.00	ST
23	4	4	4	4	16	20	80.00	T
24	5	4	4	4	17	20	85.00	ST
25	4	4	4	4	16	20	80.00	T
26	4	4	5	5	18	20	90.00	ST
27	5	4	4	5	18	20	90.00	ST
28	5	3	4	5	17	20	85.00	ST
29	4	4	4	4	16	20	80.00	T
30	4	4	5	4	17	20	85.00	ST
31	4	5	5	4	18	20	90.00	ST
32	4	4	4	4	16	20	80.00	T
33	5	5	4	5	19	20	95.00	ST
34	4	4	4	4	16	20	80.00	T
35	5	5	5	5	20	20	100.00	ST
36	5	5	5	5	20	20	100.00	ST
37	5	5	5	5	20	20	100.00	ST
38	5	3	5	5	18	20	90.00	ST
39	5	4	4	4	17	20	85.00	ST

40	4	4	4	4	16	20	80.00	T
41	4	4	5	5	18	20	90.00	ST
42	4	3	4	4	15	20	75.00	T
43	4	4	4	4	16	20	80.00	T
44	4	4	4	4	16	20	80.00	T
45	4	4	4	4	16	20	80.00	T
46	4	4	4	4	16	20	80.00	T
47	4	4	4	4	16	20	80.00	T
48	4	4	4	4	16	20	80.00	T
49	5	5	4	4	18	20	90.00	ST
50	5	5	5	5	20	20	100.00	ST
51	5	5	5	5	20	20	100.00	ST
52	4	4	5	5	18	20	90.00	ST
53	4	4	5	5	18	20	90.00	ST
54	4	4	4	5	17	20	85.00	ST
55	4	4	5	5	18	20	90.00	ST
56	4	4	5	5	18	20	90.00	ST
57	4	4	4	4	16	20	80.00	T
58	4	4	4	4	16	20	80.00	T
59	5	4	5	4	18	20	90.00	ST
60	4	4	4	4	16	20	80.00	T
61	5	4	5	4	18	20	90.00	ST
62	4	4	4	4	16	20	80.00	T
63	5	5	5	5	20	20	100.00	ST
64	2	4	5	5	16	20	80.00	T
65	4	4	5	5	18	20	90.00	ST
66	5	4	4	5	18	20	90.00	ST
67	5	3	4	5	17	20	85.00	ST
68	4	4	4	4	16	20	80.00	T
69	4	4	5	4	17	20	85.00	ST
70	4	5	5	4	18	20	90.00	ST
71	4	4	4	4	16	20	80.00	T
72	5	5	4	5	19	20	95.00	ST
73	4	4	4	4	16	20	80.00	T
74	5	5	5	5	20	20	100.00	ST
75	5	5	5	5	20	20	100.00	ST
76	5	3	5	5	18	20	90.00	ST
77	5	4	4	4	17	20	85.00	ST
78	4	4	4	4	16	20	80.00	T
79	5	4	5	4	18	20	90.00	ST
80	4	4	4	4	16	20	80.00	T
81	5	4	5	4	18	20	90.00	ST
82	4	4	4	4	16	20	80.00	T



83	5	3	4	5	17	20	85.00	ST
84	4	4	4	4	16	20	80.00	T
85	4	4	5	4	17	20	85.00	ST
86	4	5	5	4	18	20	90.00	ST
87	4	4	4	4	16	20	80.00	T
88	5	5	4	5	19	20	95.00	ST

ST	Sangat Tinggi	55	62.50
T	Tinggi	33	37.5
S	Sedang	0	0
R	Rendah	0	0
SR	Sangat Rendah	0	0
		<b>88</b>	<b>100</b>



### Variabel Keterlibatan Kerja (X2)

Resp.	Butir Pernyataan Keterlibatan Kerja										Jumlah	Nilai Max.	%	Kriteria
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10				
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	50	80	T
2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49	50	98	ST
3	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	43	50	86	ST
4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	43	50	86	ST
5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48	50	96	ST
6	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	43	50	86	ST
7	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	43	50	86	ST
8	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	43	50	86	ST
9	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	45	50	90	ST
10	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	50	82	T
11	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	50	82	T
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	50	80	T
13	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	44	50	88	ST
14	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41	50	82	T
15	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41	50	82	T
16	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41	50	82	T
17	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	44	50	88	ST
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	50	80	T
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	50	100	ST
20	4	4	4	4	3	5	4	5	5	4	42	50	84	T
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	50	80	T
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	50	80	T
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	50	80	T
24	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	44	50	88	ST
25	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42	50	84	T
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	50	100	ST
27	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	44	50	88	ST
28	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39	50	78	T
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	50	80	T
30	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	42	50	84	T
31	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	46	50	92	ST
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	50	80	T
33	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	46	50	92	ST
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	50	80	T
35	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	46	50	92	ST
36	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	46	50	92	ST
37	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	44	50	88	ST
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	50	100	ST
39	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	44	50	88	ST
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	50	80	T
41	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	44	50	88	ST
42	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	43	50	86	ST
43	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42	50	84	T
44	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42	50	84	T
45	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41	50	82	T
46	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41	50	82	T
47	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	44	50	88	ST
48	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41	50	82	T
49	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	44	50	88	ST
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	50	80	T
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	50	100	ST



52	4	4	4	4	3	5	4	5	5	4	42	50	84	T
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	50	80	T
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	50	80	T
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	50	80	T
56	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	46	50	92	ST
57	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	46	50	92	ST
58	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	44	50	88	ST
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	50	100	ST
60	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	44	50	88	ST
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	50	80	T
62	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	44	50	88	ST
63	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	43	50	86	ST
64	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42	50	84	T
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	50	80	T
66	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	44	50	88	ST
67	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41	50	82	T
68	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41	50	82	T
69	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41	50	82	T
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	50	80	T
71	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	46	50	92	ST
72	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	46	50	92	ST
73	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	44	50	88	ST
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	50	100	ST
75	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	44	50	88	ST
76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	50	100	ST
77	4	4	4	4	3	5	4	5	5	4	42	50	84	T
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	50	80	T
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	50	80	T
80	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49	50	98	ST
81	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	43	50	86	ST
82	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	43	50	86	ST
83	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48	50	96	ST
84	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	43	50	86	ST
85	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	43	50	86	ST
86	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	43	50	86	ST
87	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	45	50	90	ST
88	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	50	82	T
JUMLAH	394	381	379	375	383	401	376	371	381	364	3805			

ST	Sangat Tinggi	48	54.55
T	Tinggi	40	45.45
S	Sedang	0	0
R	Rendah	0	0
SR	Sangat Rendah	0	0
		<b>88</b>	<b>100</b>

**Analisis Deskripsi Variabel Keterlibatan Kerja**  
**Indikator Keterlibatan Pegawai Dengan Rekan Kerja**

Resp.	Pernyataan			Total	Nilai Max	%	Kriteria
	1	2	3				
1	4	4	4	12	15	80.00	T
2	5	5	5	15	15	100.00	ST
3	5	4	4	13	15	86.67	ST
4	4	5	5	14	15	93.33	ST
5	5	4	5	14	15	93.33	ST
6	4	4	4	12	15	80.00	T
7	4	5	5	14	15	93.33	ST
8	4	5	5	14	15	93.33	ST
9	5	5	5	15	15	100.00	ST
10	5	4	4	13	15	86.67	ST
11	5	4	4	13	15	86.67	ST
12	4	4	4	12	15	80.00	T
13	4	4	4	12	15	80.00	T
14	4	4	4	12	15	80.00	T
15	4	4	4	12	15	80.00	T
16	4	4	4	12	15	80.00	T
17	5	5	4	14	15	93.33	ST
18	4	4	4	12	15	80.00	T
19	5	5	5	15	15	100.00	ST
20	4	4	4	12	15	80.00	T
21	4	4	4	12	15	80.00	T
22	4	4	4	12	15	80.00	T
23	4	4	4	12	15	80.00	T
24	4	4	5	13	15	86.67	ST
25	5	4	5	14	15	93.33	ST
26	5	5	5	15	15	100.00	ST
27	4	4	4	12	15	80.00	T
28	4	4	4	12	15	80.00	T
29	4	4	4	12	15	80.00	T
30	4	4	4	12	15	80.00	T
31	5	5	5	15	15	100.00	ST
32	4	4	4	12	15	80.00	T
33	4	4	5	13	15	86.67	ST
34	4	4	4	12	15	80.00	T
35	5	5	4	14	15	93.33	ST
36	5	4	4	13	15	86.67	ST
37	5	4	4	13	15	86.67	ST
38	5	5	5	15	15	100.00	ST
39	5	5	5	15	15	100.00	ST



40	4	4	4	12	15	80.00	T
41	5	4	4	13	15	86.67	ST
42	5	5	4	14	15	93.33	ST
43	5	4	4	13	15	86.67	ST
44	5	4	4	13	15	86.67	ST
45	4	4	4	12	15	80.00	T
46	4	4	4	12	15	80.00	T
47	5	5	5	15	15	100.00	ST
48	4	4	4	12	15	80.00	T
49	5	5	4	14	15	93.33	ST
50	4	4	4	12	15	80.00	T
51	5	5	5	15	15	100.00	ST
52	4	4	4	12	15	80.00	T
53	4	4	4	12	15	80.00	T
54	4	4	4	12	15	80.00	T
55	4	4	4	12	15	80.00	T
56	5	5	4	14	15	93.33	ST
57	5	4	4	13	15	86.67	ST
58	5	4	4	13	15	86.67	ST
59	5	5	5	15	15	100.00	ST
60	5	5	5	15	15	100.00	ST
61	4	4	4	12	15	80.00	T
62	5	4	4	13	15	86.67	ST
63	5	5	4	14	15	93.33	ST
64	5	4	4	13	15	86.67	ST
65	4	4	4	12	15	80.00	T
66	4	4	4	12	15	80.00	T
67	4	4	4	12	15	80.00	T
68	4	4	4	12	15	80.00	T
69	4	4	4	12	15	80.00	T
70	4	4	4	12	15	80.00	T
71	5	5	4	14	15	93.33	ST
72	5	4	4	13	15	86.67	ST
73	5	4	4	13	15	86.67	ST
74	5	5	5	15	15	100.00	ST
75	5	5	5	15	15	100.00	ST
76	5	5	5	15	15	100.00	ST
77	4	4	4	12	15	80.00	T
78	4	4	4	12	15	80.00	T
79	4	4	4	12	15	80.00	T
80	5	5	5	15	15	100.00	ST
81	5	4	4	13	15	86.67	ST
82	4	5	5	14	15	93.33	ST

83	5	4	5	14	15	93.33	ST
84	4	4	4	12	15	80.00	T
85	4	5	5	14	15	93.33	ST
86	4	5	5	14	15	93.33	ST
87	5	5	5	15	15	100.00	ST
88	5	4	4	13	15	86.67	ST

ST	Sangat Tinggi	50	56.82
T	Tinggi	38	43.18
S	Sedang	0	0
R	Rendah	0	0
SR	Sangat Rendah	0	0
		88	100

**Analisis Deskripsi Variabel Keterlibatan Kerja  
Indikator Keterlibatan Pegawai Dengan Masyarakat**

Resp.	Pernyataan			Total	Nilai Max	%	Kriteria
	4	5	6				
1	4	4	4	12	15	80.00	T
2	5	5	4	14	15	93.33	ST
3	4	4	5	13	15	86.67	ST
4	4	5	4	13	15	86.67	ST
5	4	5	5	14	15	93.33	ST
6	5	4	5	14	15	93.33	ST
7	4	5	4	13	15	86.67	ST
8	4	5	4	13	15	86.67	ST
9	4	4	5	13	15	86.67	ST
10	4	4	4	12	15	80.00	T
11	4	4	4	12	15	80.00	T
12	4	4	4	12	15	80.00	T
13	5	5	5	15	15	100.00	ST
14	4	5	4	13	15	86.67	ST
15	4	4	5	13	15	86.67	ST
16	4	4	4	12	15	80.00	T
17	4	4	5	13	15	86.67	ST
18	4	4	4	12	15	80.00	T
19	5	5	5	15	15	100.00	ST
20	4	3	5	12	15	80.00	T
21	4	4	4	12	15	80.00	T
22	4	4	4	12	15	80.00	T
23	4	4	4	12	15	80.00	T



24	5	5	5	15	15	100.00	ST
25	4	4	4	12	15	80.00	T
26	5	5	5	15	15	100.00	ST
27	5	4	5	14	15	93.33	ST
28	3	4	4	11	15	73.33	T
29	4	4	4	12	15	80.00	T
30	4	4	5	13	15	86.67	ST
31	4	4	5	13	15	86.67	ST
32	4	4	4	12	15	80.00	T
33	5	5	5	15	15	100.00	ST
34	4	4	4	12	15	80.00	T
35	4	5	5	14	15	93.33	ST
36	5	5	4	14	15	93.33	ST
37	5	5	5	15	15	100.00	ST
38	5	5	5	15	15	100.00	ST
39	4	4	5	13	15	86.67	ST
40	4	4	4	12	15	80.00	T
41	5	5	5	15	15	100.00	ST
42	4	4	5	13	15	86.67	ST
43	4	4	5	13	15	86.67	ST
44	4	4	5	13	15	86.67	ST
45	4	4	5	13	15	86.67	ST
46	4	4	5	13	15	86.67	ST
47	4	4	5	13	15	86.67	ST
48	4	4	5	13	15	86.67	ST
49	4	4	5	13	15	86.67	ST
50	4	4	4	12	15	80.00	T
51	5	5	5	15	15	100.00	ST
52	4	3	5	12	15	80.00	T
53	4	4	4	12	15	80.00	T
54	4	4	4	12	15	80.00	T
55	4	4	4	12	15	80.00	T
56	4	5	5	14	15	93.33	ST
57	5	5	4	14	15	93.33	ST
58	5	5	5	15	15	100.00	ST
59	5	5	5	15	15	100.00	ST
60	4	4	5	13	15	86.67	ST
61	4	4	4	12	15	80.00	T
62	5	5	5	15	15	100.00	ST
63	4	4	5	13	15	86.67	ST
64	4	4	5	13	15	86.67	ST
65	4	4	4	12	15	80.00	T
66	5	5	5	15	15	100.00	ST

67	4	5	4	13	15	86.67	ST
68	4	4	5	13	15	86.67	ST
69	4	4	4	12	15	80.00	T
70	4	4	4	12	15	80.00	T
71	4	5	5	14	15	93.33	ST
72	5	5	4	14	15	93.33	ST
73	5	5	5	15	15	100.00	ST
74	5	5	5	15	15	100.00	ST
75	4	4	5	13	15	86.67	ST
76	5	5	5	15	15	100.00	ST
77	4	3	5	12	15	80.00	T
78	4	4	4	12	15	80.00	T
79	4	4	4	12	15	80.00	T
80	5	5	4	14	15	93.33	ST
81	4	4	5	13	15	86.67	ST
82	4	5	4	13	15	86.67	ST
83	4	5	5	14	15	93.33	ST
84	5	4	5	14	15	93.33	ST
85	4	5	4	13	15	86.67	ST
86	4	5	4	13	15	86.67	ST
87	4	4	5	13	15	86.67	ST
88	4	4	4	12	15	80.00	T

ST	Sangat Tinggi	59	67.05
T	Tinggi	29	32.95
S	Sedang	0	0
R	Rendah	0	0
SR	Sangat Rendah	0	0
		<b>88</b>	<b>100</b>



**Analisis Deskripsi Variabel Keterlibatan Kerja  
Indikator Keterlibatan Pegawai Dengan Pimpinan atau Atasan**

Resp.	Pernyataan		Total	Nilai Max	%	Kriteria
	7	8				
1	4	4	8	10	80.00	T
2	5	5	10	10	100.00	ST
3	4	4	8	10	80.00	T
4	4	4	8	10	80.00	T
5	5	5	10	10	100.00	ST
6	5	4	9	10	90.00	ST
7	4	4	8	10	80.00	T
8	4	4	8	10	80.00	T
9	5	4	9	10	90.00	ST
10	4	4	8	10	80.00	T
11	4	4	8	10	80.00	T
12	4	4	8	10	80.00	T
13	4	4	8	10	80.00	T
14	4	4	8	10	80.00	T
15	4	4	8	10	80.00	T
16	4	4	8	10	80.00	T
17	4	4	8	10	80.00	T
18	4	4	8	10	80.00	T
19	5	5	10	10	100.00	ST
20	4	5	9	10	90.00	ST
21	4	4	8	10	80.00	T
22	4	4	8	10	80.00	T
23	4	4	8	10	80.00	T
24	4	4	8	10	80.00	T
25	4	4	8	10	80.00	T
26	5	5	10	10	100.00	ST
27	5	4	9	10	90.00	ST
28	4	4	8	10	80.00	T
29	4	4	8	10	80.00	T
30	4	5	9	10	90.00	ST
31	5	4	9	10	90.00	ST
32	4	4	8	10	80.00	T
33	5	5	10	10	100.00	ST
34	4	4	8	10	80.00	T
35	5	4	9	10	90.00	ST
36	5	5	10	10	100.00	ST
37	4	4	8	10	80.00	T
38	5	5	10	10	100.00	ST
39	4	4	8	10	80.00	T

40	4	4	8	10	80.00	T
41	4	4	8	10	80.00	T
42	4	4	8	10	80.00	T
43	4	4	8	10	80.00	T
44	4	4	8	10	80.00	T
45	4	4	8	10	80.00	T
46	4	4	8	10	80.00	T
47	4	4	8	10	80.00	T
48	4	4	8	10	80.00	T
49	4	4	8	10	80.00	T
50	4	4	8	10	80.00	T
51	5	5	10	10	100.00	ST
52	4	5	9	10	90.00	ST
53	4	4	8	10	80.00	T
54	4	4	8	10	80.00	T
55	4	4	8	10	80.00	T
56	5	4	9	10	90.00	ST
57	5	5	10	10	100.00	ST
58	4	4	8	10	80.00	T
59	5	5	10	10	100.00	ST
60	4	4	8	10	80.00	T
61	4	4	8	10	80.00	T
62	4	4	8	10	80.00	T
63	4	4	8	10	80.00	T
64	4	4	8	10	80.00	T
65	4	4	8	10	80.00	T
66	4	4	8	10	80.00	T
67	4	4	8	10	80.00	T
68	4	4	8	10	80.00	T
69	4	4	8	10	80.00	T
70	4	4	8	10	80.00	T
71	5	4	9	10	90.00	ST
72	5	5	10	10	100.00	ST
73	4	4	8	10	80.00	T
74	5	5	10	10	100.00	ST
75	4	4	8	10	80.00	T
76	5	5	10	10	100.00	ST
77	4	5	9	10	90.00	ST
78	4	4	8	10	80.00	T
79	4	4	8	10	80.00	T
80	5	5	10	10	100.00	ST
81	4	4	8	10	80.00	T
82	4	4	8	10	80.00	T



83	5	5	10	10	100.00	ST
84	5	4	9	10	90.00	ST
85	4	4	8	10	80.00	T
86	4	4	8	10	80.00	T
87	5	4	9	10	90.00	ST
88	4	4	8	10	80.00	T

ST	Sangat Tinggi	28	31.82
T	Tinggi	60	68.18
S	Sedang	0	0
R	Rendah	0	0
SR	Sangat Rendah	0	0
		88	100

**Analisis Deskripsi Variabel Keterlibatan Kerja**  
**Indikator Keterlibatan Kerja dengan Waktu Kerja**

Resp.	Pernyataan		Total	Nilai Max	%	Kriteria
	9	10				
1	4	4	8	10	80.00	T
2	5	5	10	10	100.00	ST
3	5	4	9	10	90.00	ST
4	4	4	8	10	80.00	T
5	5	5	10	10	100.00	ST
6	4	4	8	10	80.00	T
7	4	4	8	10	80.00	T
8	4	4	8	10	80.00	T
9	4	4	8	10	80.00	T
10	4	4	8	10	80.00	T
11	4	4	8	10	80.00	T
12	4	4	8	10	80.00	T
13	5	4	9	10	90.00	ST
14	4	4	8	10	80.00	T
15	4	4	8	10	80.00	T
16	5	4	9	10	90.00	ST
17	5	4	9	10	90.00	ST
18	4	4	8	10	80.00	T
19	5	5	10	10	100.00	ST
20	5	4	9	10	90.00	ST
21	4	4	8	10	80.00	T
22	4	4	8	10	80.00	T
23	4	4	8	10	80.00	T

24	4	4	8	10	80.00	T
25	4	4	8	10	80.00	T
26	5	5	10	10	100.00	ST
27	4	5	9	10	90.00	ST
28	4	4	8	10	80.00	T
29	4	4	8	10	80.00	T
30	4	4	8	10	80.00	T
31	5	4	9	10	90.00	ST
32	4	4	8	10	80.00	T
33	4	4	8	10	80.00	T
34	4	4	8	10	80.00	T
35	5	4	9	10	90.00	ST
36	5	4	9	10	90.00	ST
37	4	4	8	10	80.00	T
38	5	5	10	10	100.00	ST
39	4	4	8	10	80.00	T
40	4	4	8	10	80.00	T
41	4	4	8	10	80.00	T
42	4	4	8	10	80.00	T
43	4	4	8	10	80.00	T
44	4	4	8	10	80.00	T
45	4	4	8	10	80.00	T
46	4	4	8	10	80.00	T
47	4	4	8	10	80.00	T
48	4	4	8	10	80.00	T
49	5	4	9	10	90.00	ST
50	4	4	8	10	80.00	T
51	5	5	10	10	100.00	ST
52	5	4	9	10	90.00	ST
53	4	4	8	10	80.00	T
54	4	4	8	10	80.00	T
55	4	4	8	10	80.00	T
56	5	4	9	10	90.00	ST
57	5	4	9	10	90.00	ST
58	4	4	8	10	80.00	T
59	5	5	10	10	100.00	ST
60	4	4	8	10	80.00	T
61	4	4	8	10	80.00	T
62	4	4	8	10	80.00	T
63	4	4	8	10	80.00	T
64	4	4	8	10	80.00	T
65	4	4	8	10	80.00	T
66	5	4	9	10	90.00	ST



67	4	4	8	10	80.00	T
68	4	4	8	10	80.00	T
69	5	4	9	10	90.00	ST
70	4	4	8	10	80.00	T
71	5	4	9	10	90.00	ST
72	5	4	9	10	90.00	ST
73	4	4	8	10	80.00	T
74	5	5	10	10	100.00	ST
75	4	4	8	10	80.00	T
76	5	5	10	10	100.00	ST
77	5	4	9	10	90.00	ST
78	4	4	8	10	80.00	T
79	4	4	8	10	80.00	T
80	5	5	10	10	100.00	ST
81	5	4	9	10	90.00	ST
82	4	4	8	10	80.00	T
83	5	5	10	10	100.00	ST
84	4	4	8	10	80.00	T
85	4	4	8	10	80.00	T
86	4	4	8	10	80.00	T
87	4	4	8	10	80.00	T
88	4	4	8	10	80.00	T

ST	Sangat Tinggi	30	34.09
T	Tinggi	58	65.91
S	Sedang	0	0
R	Rendah	0	0
SR	Sangat Rendah	0	0
		88	100

## Lampiran 4. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Data

### Correlations

		Correlations										Komitmen Organisasi
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
X1.1	Pearson Correlation	1	,591**	,206	-,011	,297**	,106	,050	,283**	,374**	,379**	,579**
	Sig. (2-tailed)		,000	,054	,915	,005	,327	,644	,008	,000	,000	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
X1.2	Pearson Correlation	,591*	1	,336**	,290**	,254*	,241*	-,089	,069	,486**	,523**	,655**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,006	,017	,024	,410	,521	,000	,000	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
X1.3	Pearson Correlation	,206	,336**	1	-,073	-,020	-,050	,308**	-,009	,265*	,347**	,394**
	Sig. (2-tailed)	,054	,001		,500	,857	,643	,003	,935	,013	,001	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
X1.4	Pearson Correlation	-,011	,290**	-,073	1	,173	,372**	,099	,533**	,192	,106	,528**
	Sig. (2-tailed)	,915	,006	,500		,108	,000	,358	,000	,074	,326	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
X1.5	Pearson Correlation	,297*	,254*	-,020	,173	1	,267*	,200	,362**	,486**	,332**	,613**
	Sig. (2-tailed)	,005	,017	,857	,108		,012	,062	,001	,000	,002	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
X1.6	Pearson Correlation	,106	,241*	-,050	,372**	,267*	1	,293**	,211*	,266*	,122	,431**
	Sig. (2-tailed)	,327	,024	,643	,000	,012		,006	,049	,012	,259	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
X1.7	Pearson Correlation	,050	-,089	,308**	,099	,200	,293**	1	,232*	,078	,182	,341**
	Sig. (2-tailed)	,644	,410	,003	,358	,062	,006		,030	,470	,090	,001
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
X1.8	Pearson Correlation	,283*	,069	-,009	,533**	,362**	,211*	,232*	1	,219*	,106	,577**
	Sig. (2-tailed)	,008	,521**	,935	,000	,001**	,049	,030		,041**	,325**	,000**
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
X1.9	Pearson Correlation	,374	,486	,265	,192	,486	,266	,078	,219	1	,488	,691
	Sig. (2-tailed)	,000*	,000	,013**	,074**	,000*	,012*	,470	,041		,000**	,000**
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
X1.10	Pearson Correlation	,379	,523	,347	,106	,332	,122	,182	,106	,488	1	,637



	Sig. (2-tailed)	,000	,000**	,001	,326	,002	,259	,090**	,325	,000*		,000**
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Komitmen	Pearson Correlation	,579	,655	,394	,528	,613	,431	,341	,577	,691	,637	1
Organisasi	Sig. (2-tailed)	,000	,000**	,000	,000	,000	,000**	,001	,000**	,000	,000	
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88

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

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

## RELIABILITY

/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X1.9 X1.10

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

### Reliability

#### Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	88	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	88	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,725	10

## CORRELATIONS

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2.9 X2.10 X2  
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG  
 /MISSING=PAIRWISE.

## Correlations

		Correlations										Keterlibatan kerja
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
X2.1	Pearson Correlation	1	,443**	,302**	,295**	,301**	,440**	,437**	,273*	,395**	,350*	,657**
	Sig. (2-tailed)		,000	,004	,005	,004	,000	,000	,010	,000	,001	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
X2.2	Pearson Correlation	,443**	1	,687**	,074	,346**	,236*	,385**	,161	,280*	,355*	,611**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,494	,001	,027	,000	,134	,008	,001	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
X2.3	Pearson Correlation	,302**	,687**	1	,209	,429**	,147	,423**	,370**	,163	,525*	,643**
	Sig. (2-tailed)	,004	,000		,050	,000	,171	,000	,000	,130	,000	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
X2.4	Pearson Correlation	,295**	,074	,209	1	,580**	,305**	,534**	,478**	,334*	,489*	,654**
	Sig. (2-tailed)	,005	,494	,050		,000	,004	,000	,000	,001	,000	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
X2.5	Pearson Correlation	,301**	,346**	,429**	,580**	1	,031	,447**	,269*	,257*	,412*	,635**
	Sig. (2-tailed)	,004	,001	,000	,000		,774	,000	,011	,016	,000	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
X2.6	Pearson Correlation	,440**	,236*	,147	,305**	,031	1	,290	,190	,285**	,221*	,489**
	Sig. (2-tailed)	,000	,027	,171	,004	,774		,006	,076	,007	,038	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
X2.7	Pearson Correlation	,437**	,385**	,423**	,534**	,447**	,290	1	,609**	,548**	,649*	,799**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,006		,000	,000	,000	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
X2.8	Pearson Correlation	,273*	,161	,370**	,478**	,269*	,190	,609**	1	,631*	,677*	,683**
	Sig. (2-tailed)	,010	,134	,000	,000	,011	,076	,000		,000	,000*	,000**
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88



	Pearson Correlation	,395	,280	,163	,334	,257	,285	,548	,631	1	,496	,659
X2.9	Sig. (2-tailed)	,000	,008	,130	,001	,016	,007	,000	,000		,000*	,000**
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
	Pearson Correlation	,350	,355	,525	,489	,412	,221	,649	,677	,496	1	,760
X2.10	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,000	,000	,000	,038	,000	,000	,000		,000**
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
	Pearson Correlation	,657	,611	,643	,654	,635	,489	,799	,683	,659	,760	1
Keterlibatan kerja	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000*
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88

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

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

#### RELIABILITY

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2.9 X2.10 X2  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.

#### Reliability

#### Scale: ALL VARIABLES

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	88	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	88	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,760	11

## CORRELATIONS

/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 Y10 Y

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

**Correlations****Correlations**

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Kinerja
Y1	Pearson Correlation	1	,593**	,299**	,213*	,410**	,289**	,382**	,392**	,296**	,226*	,636**
	Sig. (2-tailed)		,000	,005	,046	,000	,006	,000	,000	,005	,034	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Y2	Pearson Correlation	,593**	1	,243*	,492**	,484**	,292**	,261*	,529**	,255*	,280**	,672**
	Sig. (2-tailed)	,000		,023	,000	,000	,006	,014	,000	,017	,008	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Y3	Pearson Correlation	,299**	,243*	1	,427**	,200	,133	,614**	,215*	-,071	,070	,452**
	Sig. (2-tailed)	,005	,023		,000	,061	,216	,000	,044	,510	,515	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Y4	Pearson Correlation	,213*	,492**	,427**	1	,388**	,350**	,298**	,310**	,223*	,432**	,590**
	Sig. (2-tailed)	,046	,000	,000		,000	,001	,005	,003	,036	,000	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Y5	Pearson Correlation	,410**	,484**	,200	,388**	1	,766**	,508**	,795**	,496**	,480**	,872**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,061	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Y6	Pearson Correlation	,289**	,292**	,133	,350**	,766**	1	,579**	,513**	,184	,424**	,716**
	Sig. (2-tailed)	,006	,006	,216	,001	,000		,000	,000	,087	,000	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Y7	Pearson Correlation	,382**	,261*	,614**	,298**	,508**	,579**	1	,533**	-,092	,228*	,667**
	Sig. (2-tailed)	,000	,014	,000	,005	,000	,000		,000	,395	,033	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Y8	Pearson Correlation	,392**	,529**	,215*	,310**	,795**	,513**	,533**	1	,345**	,247*	,770**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,044	,003	,000	,000	,000	,000		,001	,020



Y9	N	88	88**	88**	88*	88**	88**	88**	88**	88**	88*	88**
	Pearson Correlation	,296	,255	-,071	,223	,496	,184	-,092	,345	1	,572	,503
	Sig. (2-tailed)	,005	,017	,510	,036	,000	,087	,395	,001		,000	,000
Y10	N	88**	88	88*	88**	88**	88**	88*	88**	88*	88**	88**
	Pearson Correlation	,226	,280	,070	,432	,480	,424	,228	,247	,572	1	,605
	Sig. (2-tailed)	,034	,008	,515	,000	,000	,000	,033	,020	,000		,000
Kinerja	N	88**	88*	88	88**	88	88	88**	88*	88	88	88**
	Pearson Correlation	,636	,672	,452	,590	,872	,716	,667	,770	,503	,605	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	88*	88**	88**	88	88**	88**	88**	88**	88*	88**	88**

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

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

### RELIABILITY

/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 Y10  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.

### Reliability

#### Scale: ALL VARIABLES

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	88	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	88	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,849	10

## CORRELATIONS

/VARIABLES=Z1 Z2 Z3 Z4 Z5 Z6 Z7 Z8 Z9 Z10 Z

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

## Correlations

		Correlations										
		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	Motivasi
Z1	Pearson											
	Correlation	1	,708**	,142	,300**	,465**	,350**	,403**	,350**	,112	-,030	,621**
	Sig. (2-tailed)		,000	,187	,004	,000	,001	,000	,001	,299	,779	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Z2	Pearson											
	Correlation	,708**	1	,235*	,418**	,488**	,227*	,411**	,357**	,075	,125	,656**
	Sig. (2-tailed)	,000		,027	,000	,000	,033	,000	,001	,489	,247	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Z3	Pearson											
	Correlation	,142	,235*	1	,340**	,290**	,063	,314**	,086	,192	,202	,539**
	Sig. (2-tailed)	,187	,027		,001	,006	,562	,003	,426	,073	,059	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Z4	Pearson											
	Correlation	,300**	,418**	,340**	1	,375**	,277**	,245*	,448**	,473**	,114	,664**
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,001		,000	,009	,022	,000	,000	,292	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Z5	Pearson											
	Correlation	,465**	,488**	,290**	,375**	1	,324**	,539**	,622**	,217*	-,023	,702**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,006	,000		,002	,000	,000	,042	,833	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Z6	Pearson											
	Correlation	,350**	,227*	,063	,277**	,324**	1	,494**	,384**	,116	,102	,542**
	Sig. (2-tailed)	,001	,033	,562	,009	,002		,000	,000	,280	,346	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Z7	Pearson											
	Correlation	,403**	,411**	,314**	,245*	,539**	,494**	1	,564**	,382**	,250*	,761**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,003	,022	,000	,000		,000	,000	,019	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Z8	Pearson											
	Correlation	,350**	,357**	,086	,448**	,622**	,384**	,564**	1	,373**	,155	,684**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,426	,000	,000	,000	,000		,000	,148	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Z9	Pearson											
	Correlation	,112	,075	,192	,473	,217	,116	,382	,373	1	,214	,530



Z10	Sig. (2-tailed)	,299	,489	,073	,000	,042	,280	,000	,000		,045	,000
	N	88**	88	88*	88**	88**	88*	88**	88**	88	88	88**
	Pearson											
	Correlation	-,030	,125	,202	,114	-,023	,102	,250	,155	,214	1	,322
	Sig. (2-tailed)	,779	,247	,059	,292	,833	,346	,019	,148	,045		,002
	N	88	88*	88	88**	88**	88	88**	88	88	88	88**
Motivasi	Pearson											
	Correlation	,621	,656	,539	,664	,702	,542	,761	,684	,530	,322	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,002	
	N	88**	88**	88**	88	88**	88**	88*	88**	88**	88	88**

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

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

### RELIABILITY

/VARIABLES=Z1 Z2 Z3 Z4 Z5 Z6 Z7 Z8 Z9 Z10

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

### Reliability

#### Scale: ALL VARIABLES

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	88	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	88	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,795	10

## Lampiran 5. Analisis Data Dengan Program SPSS

### Regression I

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi, Keterlibatan kerja, Komitmen Organisasi <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,513 <sup>a</sup>	,264	,237	2,91606

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Keterlibatan kerja, Komitmen Organisasi

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	255,715	3	85,238	10,024	,000 <sup>b</sup>
	Residual	714,285	84	8,503		
	Total	970,000	87			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Keterlibatan kerja, Komitmen Organisasi

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,518	6,421		,859	,393
	Komitmen Organisasi	,291	,124	,245	2,349	,021
	Keterlibatan kerja	,274	,110	,248	2,482	,015
	Motivasi	,254	,122	,209	2,080	,041

a. Dependent Variable: Kinerja



## Regression II

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Keterlibatan kerja, Komitmen Organisasi <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Motivasi

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,362 <sup>a</sup>	,131	,111	2,58529

1. Predictors: (Constant), Keterlibatan kerja, Komitmen Organisasi

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	85,885	2	42,942	6,425	,003 <sup>b</sup>
	Residual	568,115	85	6,684		
	Total	654,000	87			

a. Dependent Variable: Motivasi

2. Predictors: (Constant), Keterlibatan kerja, Komitmen Organisasi

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,797	5,017		4,942	,000
	Komitmen Organisasi	,305	,105	,313	2,919	,004
	Keterlibatan kerja	,095	,097	,105	,978	,331

a. Dependent Variable: Motivasi