

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
MELALUI KEPUASAN KERJA PADA SEKRETARIAT
DPRD KABUPATEN MAMUJU**

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**BUDIAWAN
2017.MM.2.0594**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2020**

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
MELALUI KEPUASAN KERJA PADA SEKRETARIAT
DPRD KABUPATEN MAMUJU**

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:
BUDIAWAN
2017.MM.2.0594

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2020**

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
MELALUI KEPUASAN KERJA PADA SEKRETARIAT
DPRD KABUPATEN MAMUJU**

Oleh :

BUDIAWAN
2017.MIM.2.0594

Telah dipertahankan di depan penguji
Pada Tanggal 08 September 2020
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui,
Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota

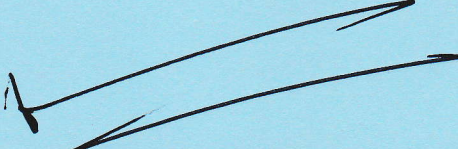

Dr. Maryadi, S.E., M.M.


Dr. Didiek Handayani Gusti, S.E., M.Si

Mengetahui :

Direktur PPS
STIE Nobel Indonesia,

Ketua Program Studi
Magister Manajemen,


Dr. Maryadi, S.E., M.M.


Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A.

HALAMAN IDENTITAS**MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI****JUDUL TESIS :**

Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Sekretariat Dprd Kabupaten Mamuju

Nama Mahasiswa : Budiawan
NIM : 2017.MM.2.0594
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING:

Ketua : Dr. Maryadi, S.E., M.M.
Anggota : Dr. Didiek Handayani Gusti, S.E., M.Si

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si
Dosen Penguji 2 : Dr. H. Muhammad Hidayat, S.E., M.M

Tanggal Ujian : 08 September 2020
SK Penguji Nomor : 252/SK/PPS/STIE-NI/IX/2019

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Tesis ini dpata dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) iini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang – Undang Nomor 20 2003 pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, September 2020

Mahasiswa Ybs,



Budiawan

2017. MM. 2. 0594

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Alhamdulillah Rabbal Aalamin, segala puji bagi Allah Tuhan semesta alam, atas rahmat dan hidayahnya, sehingga penulisan tesis ini dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah direncanakan guna menjadi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Master Manajemen (MM) pada program pasca sarjana (PPS) STIE Nobel Indonesia Makassar.

Untuk menyelesaikan tesis ini, penulis mendapat berbagai masukan, arahan, serta bimbingan dari berbagai pihak mulai proses penyusunan sampai dengan penyelesaian tesis ini. Untuk itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada yang terhormat,

1. Bapak Ketua Yayasan STIE Nobel Indonesia Makassar.
2. Bapak Dr. H. Mashur Razak, SE.,M.Si selaku ketua STIE-Nobel Indonesia.
3. Bapak Dr. Mariadi, SE,MM selaku Direktur Program Pasca Sarjana (PPS) STIE Nobel Indonesia Makassar yang telah memberikan arahan dan dorongan dalam menyelesaikan tesis ini.
4. Ibu Dr. Sylvia Sjarlis, S.E.,M.Si.,AK.,CA selaku ketua prodi Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar.
5. Dr. Maryadi,S.E.,M.Si selaku pembimbing I dan Dr. Didiek Handayani Gusti,S.E.,MSi selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan petunjuk dalam penyelesaian tesis ini.
6. Bapak/Ibu dosen PPS Magister Manajemen yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama aktif dalam perkuliahan.
7. Dan kepada seluruh pihak yang telah membantu yang tidak bisa penulis sebut satu persatu.
8. Dan terkhusus kepada keluargaku yang telah mendoakan dan mendukung sepenuh hati mulai dari proses perkuliahan sampai proses penyelesaian tesis ini.

Penulis sangat yakin bahwa tesis ini masih sangat jauh dari kesempurnaan, untuk itu penulis mengharapkan masukan konstruktif agar tesis ini mendekati kesempurnaan sebagai tulisan ilmiah. Semoga segala bantuan dari berbagai pihak, mendapat balasan amal jariah. Aamin

Makassar, Januari 2020

Penulis

ABSTRAK

Budiawan. 2021. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju, dibimbing oleh Mariadi dan Didiék Handayani Gusti.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) pengaruh Komitmen organisasi terhadap kepuasan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju (2) pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju (3) pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju (4) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju (5) pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju (6) pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju (7) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju.

Penelitian ini dilakukan pada Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju. Penentuan sampel menggunakan teknik jenuh dengan mengambil seluruh populasi sebanyak 73 orang pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan studi dokumen. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa (1) Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju (2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju (3) komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju (4) komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju (5) motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju (6) Motivasi kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju.

Kata kunci: *Komitmen Kerja, motivasi Kerja, kepuasan kerja dan kinerja*



ABSTRACT

Budiawan. 2021. *The Effect of Organizational Commitment and Work Motivation on Employee Performance through Job Satisfaction at the Mamuju Regency DPRD Secretariat, supervised by Mariadi and Didiek Handayani Gusti.*

This study aims to analyze (1) the effect of organizational commitment on satisfaction at the Mamuju Regency DPRD Secretariat (2) the influence of work motivation on job satisfaction at the Mamuju Regency DPRD Secretariat (3) the influence of organizational commitment and work motivation on satisfaction at the Mamuju Regency DPRD Secretariat (4) the effect of work motivation on employee performance at the Mamuju Regency DPRD Secretariat (5) the effect of organizational commitment and work motivation on employee performance through job satisfaction at the Mamuju Regency DPRD Secretariat (6) the influence of organizational commitment on employee performance at the Mamuju Regency DPRD Secretariat (7) the influence job satisfaction on employee performance at the DPRD Secretariat of Mamuju Regency.

This research was conducted on the Secretariat of DPRD Mamuju Regency. Determination of the sample using the saturated technique by taking the entire population of 73 employees of the Secretariat of the DPRD Mamuju Regency. Data collection methods used are questionnaires and document studies. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.

The results of the study concluded that (1) organizational commitment had a significant effect on employee performance at the Mamuju Regency DPRD Secretariat (2) work motivation had a positive and significant effect on employee performance at the Mamuju Regency DPRD Secretariat (3) organizational commitment and work motivation had a positive and significant impact on performance Mamuju Regency DPRD Secretariat employees (4) organizational commitment has no effect on Mamuju Regency DPRD Secretariat employee performance (5) work motivation has no effect on Mamuju Regency DPRD Secretariat employee performance (6) Work motivation through job satisfaction has a positive and significant effect on DPRD Secretariat employee performance Mamuju Regency.

Keywords: *work commitment, work motivation, job satisfaction and performance*



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
PENGESAHAN PENELITIAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA	6
2. 1. Penelitian terdahulu	6
2. 2. Komitmen Organisasi	9
2. 3. Motivasi Kerja	14
2. 4. Kinerja	19
2.4.1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	20
2.4.2. Indikator Kinerja Karyawan	22
2. 5. Kepuasan Kerja	22

BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS.....	28
3. 1. Kerangka Konseptual.....	28
3. 2. Hipotesis Penelitian	31
3. 3. Definisi Operasional Variabel	32
BAB IV METODE PENELITIAN	34
4. 1. Jenis Penelitian	34
4. 2. Lokasi dan Waktu Penelitian	36
4. 3. Populasi dan Sampel.....	37
4.3.1. Populasi.....	37
4.3.2. Sampel	37
4. 4. Teknik Pengumpulan Data.....	37
4. 5. Teknik Analisis Data	39
4. 6. Rancangan Uji Instrumen Penelitian.....	40
4.6.1. Uji Validitas	40
4.6.2. Uji Reabilitas.....	42
4. 7. Rancangan Uji Asumsi Klasik	44
4.7.1. Uji Normalitas	44
4.7.2. Uji Heteroskedasitas	45
4.7.3. Uji Multikolinearitas	46
4.7.4. Uji Autokorelasi DW.....	47
4. 8. Analisis Inferensial	47
4. 9. Pengujian Hipotesis	48
4.9.1. Koefisien Determinasi (R ²)	48

4.9.2.	Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)	49
4.9.3.	Uji Signifikansi Parameter Parsial/Individual (Uji Statistik t) 49	
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN.....		50
5. 1.	Gambaran Umum Instansi.....	50
5.1.1.	Kedudukan, Tugas dan Fungsi.....	50
5.1.2.	Susunan Organisasi	52
5. 2.	Profil Responden	57
5. 3.	Output Uji Instrumen Penelitian dengan SPSS.....	61
5. 4.	Output Uji Klasik dengan SPSS.....	66
5. 5.	Output Uji Hipotesis Penelitian	71
BAB VI PENUTUP		87
6.1	Simpulan	87
6.2	Saran-Saran	88
DAFTAR PUSTAKA		89

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Skor Pernyataan Skala Model Likert	39
Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	58
Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Pegawai	59
Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja Pegawai	60

DAFTAR GAMBAR

	Hal.
Gambar 1 Kerangka Konseptual.....	30
Gambar 2 Struktur Organisasi Sekretariat DPRD	57
Gambar 3 Kerangka konseptual regresi linier berganda dengan analisis jalur (path analysis).....	72
Gambar 4 Model 1 Analisis Linier Berganda.....	73

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Daftar Pertanyaan (Kuisiner).....	93
Lampiran 2. Identitas Responden.....	94
Lampiran 3 Data Responden Variabel X1 (komitmen kerja)	96
Lampiran 4. Data Responden Variabel.....	98
Lampiran 5 Data Respdnen Variabel Y1	100
Lampiran 6 Data Respon Variabel Y2.....	101
Lampiran 7. Output SPSS 24.....	104

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia di era globalisasi saat ini menjadi promotor utama dalam perkembangan dan kemajuan Negara. Sumber daya manusia saat ini sangat banyak memiliki beragam keahlian baik dari keahlian teknis sampai pada keahlian pengambilan keputusan. Setiap sumber daya manusia dituntut untuk memperoleh keahlian agar dapat bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sumber daya manusia berpengaruh dan mendapat perhatian secara khusus karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari seluruh proses kegiatan mulai dari tingkat perencanaan sampai dengan pengevaluasian pekerjaan.

Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, dan juga komitmennya terhadap bidang yang ditekuninya. Sebagai sesuatu yang berhubungan positif dengan kinerja, komitmen yang merupakan suatu sikap dan perilaku yang dapat dipandang sebagai penggerak seseorang dalam bekerja adalah saling terkait erat. Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya, akibat suatu tuntutan komitmen lainnya.

Suatu komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Komitmen organisasional dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi. Jika pekerja merasa dirinya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya dapat meningkat. Dalam suatu organisasi terdapat juga kepercayaan bahwa komitmen organisasional dapat meningkatkan kepuasan kerja. Komitmen yang tinggi menjadikan individual peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan organisasi kearah yang lebih baik (Ranty Sapitri, 2016).

Disamping komitmen organisasional, untuk pencapaian tujuan organisasi ke arah yang lebih baik dibutuhkan motivasi baik secara internal maupun eksternal. Motivasi internal merupakan motivasi yang muncul dari dalam pikiran, hati sanubari dan keinginan diri. Motivasi eksternal merupakan motivasi yang muncul karena adanya dorongan dari luar pribadi., misalnya dari orang lain dan organisasi tempat bekerja.

Setiap sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi memiliki motivasi masing-masing untuk bergabung dan tetap bertahan di organisasi tersebut. Motivasi setiap pegawai pastilah berbeda-beda. Dan motivasi pun menjadi alasan setiap individu dalam melakukan suatu pekerjaan.

Cong dan Van (2013) mendefinisikan motivasi sebagai seperangkat faktor- faktor yang menyebabkan seseorang atau pegawai untuk melakukan tugasnya dengan cara yang khusus. Motivasi berpotensi sebagai salah satu sarana terpenting dalam membentuk kepuasan kerja dan mempengaruhi kinerja pegawai (Ni Kadek Eni Juniari, I Gede Riana, & Made Subudi, 2015).

Setiap anggota organisasi akan memiliki motivasi kerja yang berbeda-beda. Motivasi itu pun bisa jadi menjadi alasan anggota organisasi untuk berkomitmen pada organisasi tersebut. Motivasi pun bisa menjadi seseorang memiliki kinerja yang baik.

Dessler (2010:329) menyebutkan bahwa terdapat enam indikator dari kinerja yaitu: kualitas kerja, produktivitas, pengetahuan mengenai pekerjaan, kepercayaan, ketersediaan, kebebasan. Menurut Mathis dan Jackson (2006:378), pada umumnya terdapat beberapa elemen kinerja karyawan antara lain: kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, kemampuan bekerjasama (Ni Kadek Eni Juniari, I Gede Riana, & Made Subudi, 2015).

Tingkat kepuasan anggota organisasi bisa memberi pengaruh kepada komitmen organisasi dan motivasi serta kinerja. Sehingga dalam sebuah organisasi perlunya seorang pimpinan memperhatikan apa yang menjadi motivasi para bawahannya. Dan bagaimana sebuah organisasi itu mampu memberikan kepuasan kepada semua anggota organisasi.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh melalui kepuasan kerja pada sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada kantor sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju?
3. Apakah komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan melalui kepuasan kerja pada kantor sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju?
4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pada sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju?
6. Apakah komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pada kantor sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju?
7. Apakah komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada kantor sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan pada sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju.
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan pada sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju.
3. Pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan pada sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju.

4. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju.
5. Pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada sekretariat DPRD kabupaten Mamuju.
6. Pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja sekretariat DPRD kabupaten Mamuju.
7. Pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja melalui kepuasan terhadap kinerja sekretariat kabupaten Mamuju.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain :

1. Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak manajemen sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawainya melalui komitmen organisasi dan pemberian motivasi.
2. Sebagai referensi dalam pengembangan ilmu pengetahuan bagi dunia akademik tentang pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dan diharapkan dapat dijadikan referensi atau perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti permasalahan yang sama pada masa yang akan datang.
3. Menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti dalam memahami manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan komitmen organisasi, motivasi, kinerja dan kepuasan kerja.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2. 1. Penelitian terdahulu

(Fitria Asmara Dewi Yasa, 2018) dalam penelitiannya terhadap pegawai negeri sipil di Departemen Kebudayaan Provinsi Bali meneliti seberapa besar pengaruh motivasi dan komitmen terhadap kinerja sipil pegawai di Departemen Kebudayaan Provinsi Bali. Sampling Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua sipil pegawai di Kantor Kebudayaan Provinsi Bali kecuali Kepala Kantor Kebudayaan Provinsi Bali, sehingga sebagai sebanyak 92 orang hadir. Dalam penelitian ini menggunakan data yang digunakan adalah data primer kemudian dilanjutkan dengan Path analisis atau 'analisis jalur' dengan bantuan SPSS17.0 untuk program komputer Windows. Hasil dari Analisis menunjukkan bahwa motivasi dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara simultan komitmen, motivasi dan kepuasan kerja ber- pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk meningkatkan kinerja masih diperlukan peningkatan motivasi dan komitmen. Motivasi yang meningkat bisa dilakukan dengan memenuhi kebutuhan fisiologis karyawan. Upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan bias dilakukan dengan memberikan gaji sesuai dengan posisi, kelas, masa kerja, pendidikan dan sebagian besar penting dilihat dari beban kerja yang telah dilakukan oleh karyawan Dinas Kebudayaan Provinsi Bali.

Upaya untuk meningkatkan komitmen karyawan dapat dilakukan dengan memberikan pemahaman kepada karyawan tentang tujuan yang ingin dicapai oleh lembaga dengan melibatkan pegawai negeri sipil di setiap lembaga pengambilan keputusan.

(Salma D, 2016), Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi, motivasi kerja dan pengalaman kerja pada kinerja karyawan di puskesmas di Kabupaten Morowali. Melalui purposive sampling, penelitian ini memilih 84 karyawan sementara di tiga pusat kesehatan yaitu: Bahomotefe, Bahonsuai dan Laantula Jaya, sebagai responden. Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa: 1) komitmen organisasi, motivasi kerja, dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan temporer; 2) komitmen organisasi secara positif mempengaruhi kinerja karyawan sementara, tetapi tidak signifikan; 3) motivasi kerja secara positif mempengaruhi kinerja karyawan sementara, tetapi tidak signifikan; 4) pengalaman kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan sementara; 5) pengalaman kerja memiliki pengaruh dominan untuk sementara.

(Fauzan and Sumiyati 2014) Kinerja dalam arti sempit merupakan hasil kerja yang dicapai setiap karyawan di dalam suatu perusahaan serta bagaimana cara karyawan dalam melakukan pekerjaan itu sebagai upaya untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Dalam konteks sumber daya manusia, kinerja dapat menjadi alat ukur kemampuan pada individu dan perusahaan dalam menghasilkan sesuatu sesuai dengan sumber daya yang digunakan individu

tersebut. Pada penelitian ini, yang menjadi latar belakang masalah adalah penurunan kinerja yang ditandai oleh data hasil penilaian kinerja karyawan, data absensi dan data turnover yang menurun. Banyak faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja salah satunya adalah komitmen organisasi yang belum maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran atas komitmen organisasi, kinerja karyawan, dan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri Tbk. Area Cirebon (Yos Sudarso). Objek yang menjadi unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bank Mandiri Tbk. Area Cirebon (Yos Sudarso). Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi, serta variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif, verifikatif, dan metode yang digunakan yaitu eksplanatori survei dengan teknik proportionate stratified random sampling, dan jumlah sampel sebanyak 110 orang. Teknik analisa data yang digunakan adalah regresi linier sederhana dengan alat bantu software komputer SPSS 21.0. Dari hasil penelitian terhadap pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh sebesar 61,3% terhadap kinerja karyawan, sisanya 38,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, komunikasi, kepuasan kerja dll. Berdasarkan hasil penelitian ini, direkomendasikan mampu dijadikan dasar untuk dilakukannya penelitian lain mengenai komitmen organisasi dengan indikator dan objek yang berbeda.

(Riyanti Teresa & Benedicta Evienia P, 2017) Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel komitmen organisasi seperti: komitmen

afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja karyawan CV Karya Taruna Teknik. Metode pengumpulan data menggunakan data primer dan metode data sekunder. Data primer dikumpulkan, yang mendistribusikan kuesioner kepada 50 karyawan tetap CV Karya Taruna Teknik. Sedangkan data sekunder yang dibutuhkan diperoleh dari web dan internet. Analisis penelitian dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian pengadaaan data menggunakan SPSS 23 untuk Windows. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa komitmen afektif tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja secara parsial tetapi komitmen afektif, komitmen kontinyu, dan komitmen normatif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. 2. Teori Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sikap atau bentuk perilaku seseorang terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan pencapaian visi, misi, nilai dan tujuan organisasi. Seseorang dikatakan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, dapat dikenali dengan ciri-ciri antara lain kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Teori Stephen P Robbins dan Judge mengenai komitmen organisasi juga diuraikan oleh (Ranty Sapitri, 2016) bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang anggota organisasi tetap memihak pada organisasi serta tujuan organisasi dan anggota tersebut memiliki keinginan untuk bertahan

sebagai anggota organisasi tersebut dalam waktu yang lama. Mowday, Porter, dan Steers yang dikutip oleh Schultz, 1998) menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki tiga komponen berikut: a) pertama adalah menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi, b) kedua yaitu keinginan untuk berusaha keras bagi organisasi, dan c) ketiga adalah memiliki hasrat keinginan kuat untuk tetap berada dalam organisasi (Ranty Sapitri, 2016).

Menurut (Riadi, 2017) dalam website Kajian Pustaka menguraikan beberapa pengertian komitmen organisasi dari beberapa sumber buku sebagai berikut:

- a. Menurut Greenberg dan Baron (2003:160), komitmen organisasi adalah derajat dimana karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana didalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat karyawan tersebut bekerja.
- b. Menurut Allen dan Meyer, komitmen organisasi merupakan kelekatan emosi, identifikasi dan keterlibatan individu dengan organisasi serta keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi (Dunham dkk, 1994).
- c. Menurut Steers dan Porter (1983:442), komitmen organisasi adalah suatu sikap dimana individu mengidentifikasikan dirinya terhadap tujuan-tujuan dan harapan-harapan organisasi tempat ia bekerja serta berusaha menjaga keanggotaan dalam organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi tersebut.
- d. Menurut Luthans (2006), komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras

sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu juga penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

- e. Menurut McShane dan Von Glinow (2008:119), komitmen organisasi merupakan pengaruh yang paling kuat, dimana orang mengidentifikasi terhadap permintaan dan sangat termotivasi untuk melaksanakannya, bahkan ketika sumber motivasi tidak lagi hadir.

(Seputar Pengetahuan, 2017) menguraikan pengertian komitmen organisasi yaitu suatu sikap atau tingkah laku seseorang kepada organisasi berupa loyalitas dan tercapainya visi, misi serta tujuan organisasi. Seseorang bisa disebut mempunyai komitmen yang tinggi kepada organisasi, bisa diketahui dengan melihat ciri-ciri diantaranya kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

2.2.1. Bentuk Komitmen Organisasi

Menurut Allen dan Meyer (1991) dalam (Pengetahuan 2017) ada tiga bentuk komitmen organisasi seseorang, yaitu:

- a. Komitmen Efektif (*Affective Commitment*)

Komitmen ini mengarah kepada hubungan emosional anggota terhadap organisasi. Orang-orang yang berharap terus bekerja untuk organisasi tersebut karena mereka searah dengan tujuan dan nilai dalam organisasi tersebut. Orang-orang dengan tingkat komitmen afektif yang tinggi mempunyai kehendak untuk tetap tinggal di organisasi karena mereka mendukung tujuan dari organisasi tersebut dan bersedia membantu untuk

bisa meraih tujuan tersebut.

b. **Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)**

Komitmen ini mengarah kepada kehendak karyawan untuk tetap tinggal pada organisasi tersebut karena terdapat perhitungan atau analisis mengenai untung dan rugi yang mana nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi daripada dengan meninggalkan organisasi tersebut. Semakin lama karyawan tinggal dengan organisasi mereka, semakin mereka takut kehilangan yang sudah mereka investasikan di dalam organisasi selama ini.

c. **Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)**

Komitmen ini mengarah kepada perasaan karyawan yang mana mereka diwajibkan untuk tetap berada di organisasinya disebabkan karena tekanan dari yang lain. Karyawan yang mempunyai tingkat komitmen normatif yang tinggi akan sangat memperhatikan apa yang dinyatakan orang lain mengenai mereka apabila mereka meninggalkan organisasi tersebut. Mereka tidak ingin mengecewakan atasan mereka dan khawatir apabila rekan kerja mereka mempunyai pikiran buruk terhadap mereka karena pengunduran diri tersebut.

2.2.2. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut (Pengetahuan 2017) kadang-kadang kita tidak sadar jika komitmen adalah bukan hanya tentang perasaan loyalitas yang pasif. Seseorang yang mempunyai perasaan aktif kepada hubungan dirinya dengan organisasi yang mempunyai tujuan bersama, terdapat tiga faktor atau indikator yang menjadi

pengaruh komitmen organisasi antara lain:

- a. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi
- b. Kemauan untuk mengusahakan terwujudnya kepentingan organisasi
- c. Kehendak yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi

2.2.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi

Menurut Allen dan Meyer (1990) yang ditulis kembali oleh (Pengetahuan 2017) ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi:

- a. Karakteristik Pribadi Individu

Pada model karakteristik ini dapat dibagi menjadi dua variabel yaitu variabel disposisional dan variabel demografis. Pada variabel disposisional memiliki keterkaitan yang sangat kuat terhadap komitmen organisasi karena pada variabel ini melibatkan kepribadian dan unsur nilai dari seorang pekerja. Perbedaan pengalaman pada setiap pekerja menyebabkan variabel disposisional ini memiliki kaitan yang kuat terhadap komitmen organisasi. Pada variabel demografis dapat dilihat dari gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan dan lamanya seseorang bekerja di sebuah organisasi.

- b. Karakteristik Organisasi

Yang ada dalam karakteristik organisasi tersebut adalah: struktur organisasi, desain kebijaksanaan dalam organisasi dan bagaimana kebijaksanaan organisasi tersebut disosialisasikan.

- c. Pengalaman Organisasi

Pengalaman organisasi juga mencakup motivasi dan kepuasan anggota selama berada dalam organisasi, peran anggota, hubungan antara anggota organisasi serta keterkaitan antara anggota organisasi dengan pimpinan organisasi.

2. 3. Teori Motivasi Kerja

2.3.1. Pengertian Motivasi Kerja

Pada prinsipnya individu karyawan termotivasi untuk melaksanakan tugas- tugasnya tergantung dari kuatnya motif yang mempengaruhinya. Karyawan adalah manusia atau makhluk yang mempunyai kebutuhan dalam (*innerneeds*) yang banyak sekali. Kebutuhan-kebutuhan ini membangkitkan motif yang mendasari aktifitas individu. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarah- kan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Motivasi adalah elemen penting untuk produktivitas kerja, setiap pekerja membutuhkan cara tersendiri untuk mendapatkan motivasinya. Motivasi terkait dengan kepuasan maupun sistem hadiah. Berbagai penelitian mengenai kondisi organisasi telah menghabiskan banyak waktu, energi dan upaya agar pekerja berusaha untuk meningkat efektivitas dan efisiensi sistem kerja. Memahami kepuasan kerja dan motivasi dapat digunakan sebagai kunci dasar untuk perbaikan efisiensi kerja.

Motivasi yang kuat sebagai suatu dorongan dalam diri pegawai untuk mengerjakan suatu tugas dengan sebaik-baiknya guna mencapai tujuan kepuasan

pegawai. Bila seorang termotivasi, pegawai akan mencoba kuat karena motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan dimaksud. Cara yang paling efektif untuk meningkatkan motivasi terhadap pegawai dengan cara bahwa kepemimpinan dan motivasi merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Selain itu dengan pemberian rewards kepada pegawai. Pemberian rewards harus yang membuat pegawai merasa termotivasi sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Karena kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan (Nenny Anggraeni, 2012).

Pentingnya motivasi karena menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

2.3.2. Jenis-jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis Menurut (Hasibuan, 2012), yaitu:

- a. Motivasi positif (insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- b. Motivasi negatif (insentif negatif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum.

Penggunaan kedua motivasi tersebut haruslah diterapkan kepada siapa dan kapan agar dapat berjalan efektif merangsang gairah bawahan dalam bekerja

2.3.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Teori Abraham Maslow mengatakan bahwa di dalam diri semua manusia bersemayam lima jenjang kebutuhan yaitu sebagai berikut :

1. Psikologis, antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan) dan kebutuhan jasmani lain.
2. Keamanan, antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional
3. Sosial, mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan.
4. Penghargaan, antara lain mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi dan prestasi, serta faktor penghormatan dari luar seperti misalnya sebuah status, pengakuan dan perhatian.
5. Aktualisasi diri, dorongan untuk menjadi seseorang/sesuatu sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

Apabila berbagai macam kebutuhan itu dapat terpenuhi maka akan menstimulasi seseorang untuk berprestasi lebih baik. Oleh karena itu, motivasi utama seseorang bekerja di perusahaan adalah untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan tersebut. Memberikan motivasi kepada pegawai oleh pimpinannya merupakan proses kegiatan pemberian motivasi kerja, sehingga pegawai tersebut berkemampuan untuk pelaksanaan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.

Tanggung jawab adalah kewajiban bawahan untuk melaksanakan tugas sebaik mungkin yang diberikan oleh atasan, dan inti dari tanggung jawab adalah kewajiban.

Nampaknya pemberian motivasi oleh pimpinan kepada bawahan tidaklah begitu sukar, namun dalam praktiknya pemberian motivasi jauh lebih rumit, menurutnya kerumitan itu disebabkan oleh :

- a. Kebutuhan yang tidak sama pada setiap pegawai, dan berubah sepanjang waktu. Disamping itu perbedaan kebutuhan pada setiap taraf sangat mempersulit tindakan motivasi para manajer. Dimana sebagian besar para manajer yang ambisius, dan sangat termotivasi untuk memperoleh kepuasan dan status, sangat sukar untuk memahami bahwa tidak semua pegawai mempunyai kemampuan dan semangat seperti yang dia miliki, sehingga manajer tersebut menerapkan teori coba-coba untuk menggerakkan bawahannya.
- b. *Feeling* dan *emotions* yaitu perasaan dan emosi. Seseorang manajer tidak memahami sikap dan kelakuan pegawainya, sehingga tidak ada pengertian terhadap tabiat dari perasaan, keharusan dan emosi.

Menurut Hook (2011) mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi teori dua faktor tentang motivasi. Dua faktor itu dinamakan faktor pemuas (*motivation faktor*) yang disebut dengan *disatisfier* atau *extrinsic motivation*. Faktor pemuas yang disebut juga motivator yang merupakan faktor pendorong untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (kondisi *intrinsic*) antara lain :

- a. Prestasi yang di raih (*achievement*)
- b. Pengakuan orang lain (*recognition*)
- c. Tanggung jawab (*responsibility*)
- d. Peluang untuk maju (*advancement*)
- e. Kepuasan kerja itu sendiri (*the work it self*)
- f. Kemungkinan pengembangan karir (*the possibility of growth*)

Sedangkan faktor pemeliharaan (*maintenance factor*) disebut juga *hygiene factor* merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Faktor itu disebut dissatisfier (sumber ketidakpuasan) yang merupakan tempat pemenuhan kebutuhan tingkat rendah dikualifikasikan ke dalam faktor ekstrinsik, antara lain :

- a. Kompensasi
- b. Keamanan dan keselamatan kerja
- c. Kondisi kerja
- d. Status
- e. Prosedur perusahaan
- f. Mutu dari supervise teknis dari hubungna interpersonal diantara teman sejawat, dengan atasan dan dengan bawahan.

Parijuwana (2011) menjelaskan bahwa seorang karyawan yang merasa keinginan, kebutuhan dan hasratnya terpenuhi (kepuasan), maka karyawan tersebut baru akan memiliki motivasi untuk bekerja dan motivasi tersebut dapat menciptakan kegairahan seseorang bekerja sama agar mereka mau bekerja

efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kepuasan. Seseorang akan merasa puas dengan apa yang dia kerjakan apabila yang menjadi motivasi kerja orang terpenuhi.

2. 4. Teori Kinerja

(Ranty Sapitri, 2016) mengutip Christie Dkk (2010) yang menyatakan bahwa kinerja adalah pencapaian suatu hasil yang dikarakteristikan dengan keahlian tugas seseorang ataupun kelompok atas dasar tujuan yang telah ditetapkan. Bernandin, John H & Joyce E.A Russel (1993) kinerja dinyatakan sebagai catatan outcomes yang dihasilkan dari suatu aktifitas tertentu, selama kurun waktu tertentu. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisis sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan.

(Jailani, 2012) mengutip Stephen P. Robbin (1997: 26) yang mengatakan bahwa kinerja adalah suatu ukuran *performance* yang meliputi efektivitas dan efisiensi. Efektif berkaitan dengan pencapaian sasaran, sedang efisien adalah rasio antara output yang efektif dengan input yang diperlukan untuk mencapai sasaran.

Menurut (Hasibuan, 2012) indikator atau ukuran yang dapat digunakan dalam penilaian kinerja adalah sebagai berikut: kecakapan / kemampuan; prestasi kerja; kejujuran; kedisiplinan; kreativitas; kerjasama; kepemimpinan; kepribadian; prakarsa; kesetiaan; dan tanggungjawab.

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan perlu diketahui karena perusahaan akan memperoleh informasi sejauhmana kualitas dan kuantitas

output kerja yang dihasilkan karyawan. Sejalan dengan hal tersebut setiap perusahaan berkepentingan untuk melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan.

2.4.1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja menurut (www.kajianpustaka.com, 2014) dipengaruhi oleh factor-faktor dibawah ini :

a. Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien (Prawirosentono, 1999).

b. Otoritas (wewenang)

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (Prawirosentono, 1999). Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

c. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku (Prawirosentono, 1999). Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan

yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

d. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan menurut Payaman J Simanjuntak yang dikutip (Devita, 2017),

- a. pertama faktor individu, faktor individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.
- b. Faktor kedua yaitu faktor dukungan organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas.
- c. Faktor ketiga yaitu dukungan manajemen, kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan

mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

2.4.2. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada menurut (Robbins, 2006) yang dikutip dalam (www.kajianpustaka.com, 2014) yaitu:

- a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2. 5. Kepuasan Kerja

2.5.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2015), kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan system nilai yang berlaku dalam dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan kata lain, kepuasan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Hal yang hampir sama juga dikemukakan oleh Kotler (2012) dimana kepuasan kerja diartikan sebagai perasaan senang atau kecewa seseorang yang muncul setelah membandingkan antara persepsi/kerjanya terhadap kinerja suatu produk dan harapan-harapannya.

Kepuasan kerja pada dasarnya merujuk pada seberapa besar seorang pegawai menyukai pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan sikap umum pekerja tentang pekerjaan yang dilakukannya, karena pada umumnya apabila orang membahas tentang sikap pegawai, yang dimaksud adalah kepuasan kerja (Robbins,2011). Pekerjaan merupakan bagian yang penting dalam kehidupan seseorang. Oleh karena itu kepuasan kerja adalah bagian kepuasan hidup.

(Handoko 2011), mengemukakan bahwa kepuasan kerja penting karena hal itu dapat menciptakan keadaan positif dalam lingkungan kerja perusahaan. Bagi mereka, kepuasan kerja dapat menimbulkan peningkatan kebahagiaan hidup, sedangkan bagi perusahaan kepuasan kerja dapat meningkatkan produktivitas sehingga akan tercapai apa yang menjadi sasaran suatu perusahaan

Gibson (2012), kepuasan kerja muncul apabila karyawan merasa mendapatkan imbalan yang cukup memadai. Kepuasan kerja tergantung pada hasil *intrinsic, ekstrinsik*, dan persepsi karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga kepuasan kerja adalah tingkat dimana seorang karyawan merasa positif atau negatif tentang berbagai segi dari pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan teman kerja.

Kepuasan kerja bisa dikatakan bersifat individual, karena setiap individu pasti memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan tingkat keinginan yang ingin dicapai atau tingkat nilai yang di anutnya (Deden Misbahuddin Muayyad, 2017). Dalam sistem nilai Islam bekerja adalah ibadah, sehingga seorang muslim juga dapat bekerja keras karena adanya keinginan untuk memperoleh imbalan atau penghargaan materil dan non materil seperti gaji atau penghasilan, karir dan kedudukan yang lebih baik. Dengan cara pandang seperti ini, setiap muslim tidaklah akan bekerja hanya sekedar untuk bekerja asal mendapatkan gaji, dapat surat pengangkatan atau sekedar menjaga gengsi supaya tidak disebut sebagai pengangguran, karena kesadaran bekerja secara produktif serta dilandasi semangat tauhid dan tanggung jawab merupakan salah satu ciri yang khas dari karakter atau kepribadian seorang muslim (Istijanto, 2005).

Adapun salah satu cara untuk menentukan apakah pekerja puas dengan pekerjaannya ialah dengan membandingkan pekerjaan mereka dengan beberapa pekerjaan idela tertentu (teori kesenjangan). Kepuasan kerja dapat dirumuskan sebagai respons umum pekerja berupa perilaku yang ditampilkan oleh karyawan sebagai hasil persepsi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Seorang pekerja yang masuk dan bergabung dalam suatu organisasi atau perusahaan mempunyai seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu dan membentuk suatu harapan yang diharapkan dapat terpenuhi di tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan didapat apabila ada kesesuaian antara harapan pekerja dengan kenyataan yang diperoleh atau ditemui di tempat bekerja.

Persepsi pekerja mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya dan kepuasan kerja melibatkan rasa aman, rasa adil, rasa menikmati, rasa bergairah, status dan kebanggaan. Dalam persepsi ini juga dilibatkan situasi kerja pekerja yang bersangkutan yang meliputi interaksi kerja, kondisi kerja, pengakuan, hubungan dengan atasan, dan kesempatan promosi. Selain itu di dalam persepsi ini juga tercakup kesesuaian antara kemampuan dan keinginan pekerja dengan kondisi organisasi tempat mereka bekerja yang meliputi jenis pekerjaan, minat, bakat, penghasilan dan insentif.

Seorang karyawan/pegawai yang merasa keinginan, kebutuhan dan hasratnya terpenuhi (kepuasan), maka karyawan/pegawai tersebut baru akan memiliki motivasi untuk bekerja dan motivasi tersebut dapat menciptakan kegairahan seseorang bekerja sama agar mereka mau bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kepuasan. Seseorang akan merasa puas dengan apa yang dia kerjakan apabila yang menjadi motivasi kerjanya terpenuhi dengan baik. Sedangkan Robbins (2011) menjabarkan bahwa seorang pekerja yang bahagia adalah seorang pekerja yang produktif. Menurutnya, kepuasan kerja memiliki hubungan yang negative dengan

kemangkiran dan tingkat keluarnya karyawan. Dengan demikian kepuasan kerja karyawan sangat penting bagi organisasi, karena : a) ada bukti yang jelas bahwa karyawan yang tidak puas lebih sering mengabaikan pekerjaannya dan lebih besar kemungkinannya untuk mengundurkan diri, b) pekerjaan yang terpuaskan memiliki manfaat kesehatan yang lebih baik usia lebih panjang, c) kepuasan kerja karyawan dibawa pada kinerja organisasi dan kedalam kehidupan kerja karyawan di luar pekerjaan.

2.5.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Faktor-faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja adalah faktor yang berhubungan dengan pekerjaan. Faktor-faktor tersebut adalah faktor yang berhubungan dengan kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, faktor yang berhubungan dengan promosi jabatan/pengembangan karir dan faktor yang berhubungan dengan gaji. Faktor-faktor tersebut merupakan item instrument *Job Description Index* yang digunakan banyak peneliti dalam mengkaji kepuasan kerja (Jewell dan Siegal dalam Juliandi,2013)

Luthans (2011) menyatakan lima dimensi kepuasan kerja yaitu :

- a. Pekerjaan itu sendiri, dalam hal dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab
- b. Gaji, sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bias dipandang sebagai hal dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.
- c. Kesempatan promosi, kesempatan untuk maju dalm organisasi

- d. Pengawasan, kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku
- e. Rekan kerja, tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial.

Robbins (2011) menyatakan bahwa dimensi-dimensi yang mempengaruhi kepuasan antara lain :

- a. Pekerjaan itu sendiri, pekerjaan yang secara mental menantang, orang lebih menyukai pekerjaan yang memberikan peluang kepada mereka untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan keberagaman tugas.
- b. Imbalan yang setimpal, karyawan mengharapkan system pembayaran dan kebijaksanaan promosi yang mereka anggap adil, tidak bermakna ganda dan sesuai dengan harapan mereka.
- c. Kondisi kerja yang mendukung, karyawan lebih menyukai kondisi fisik kerja yang tidak berbahaya atau nyaman.
- d. Mitra kerja yang mendukung, orang lebih sering mengundurkan diri dari satu pekerjaan lebih dari sekedar masalah uang atau pencapaian yang nyata. Bagi sebagian besar karyawan, pekerjaan juga memenuhi kebutuhan interaksi sosial.

Pendapat horald E.Burt yang dikutip oleh (Titis Melani & Suhaji, 2009) tentang faktor – faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja sebagai berikut:

- a. Faktor hubungan antar karyawan, antara lain hubungan antara pimpinan dengan pegawai, kondisi fisik dan situasi kerja, sugesti dari teman kerja.

- b. Faktor individual, yang berhubungan dengan sikap orang terhadap pekerjaannya, umur orang saat kerja, jenis kelamin.
- c. Faktor – faktor luar antara lain keadaan keluarga karyawan/ pegawai, rekreasi, pendidikan.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3. 1. Kerangka Konseptual

Sejalan dengan berbagai kajian teori dan referensi seperti yang disebutkan sebelumnya, maka penelitian akan memiliki kerangka konseptual atau jalur analisis, menurut Schermerhorn, Hunt, Osborn, dan Uhl-Bien (2011) dalam (Pane & Fatmawati, 2017) mengatakan bahwa komitmen organisasional merupakan tingkat loyalitas yang dirasakan individu terhadap organisasi. Menurut (Hasibuan, 2012) 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.

(Rasto, M.Pd, 2016) mengemukakan teori Gomes (2001:180) menjelaskan, motivasi melibatkan (1) faktor-faktor individual dan (2) faktor-faktor organisasional. Faktor-faktor individual meliputi kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitude*), dan kemampuan-kemampuan (*abilities*). Faktor-faktor organisasional meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job itself*).

Sedarmayanti,2007 dalam (Nenny Anggraeni, 2012) mengatakan bahwa kinerja berarti pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya. Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika.

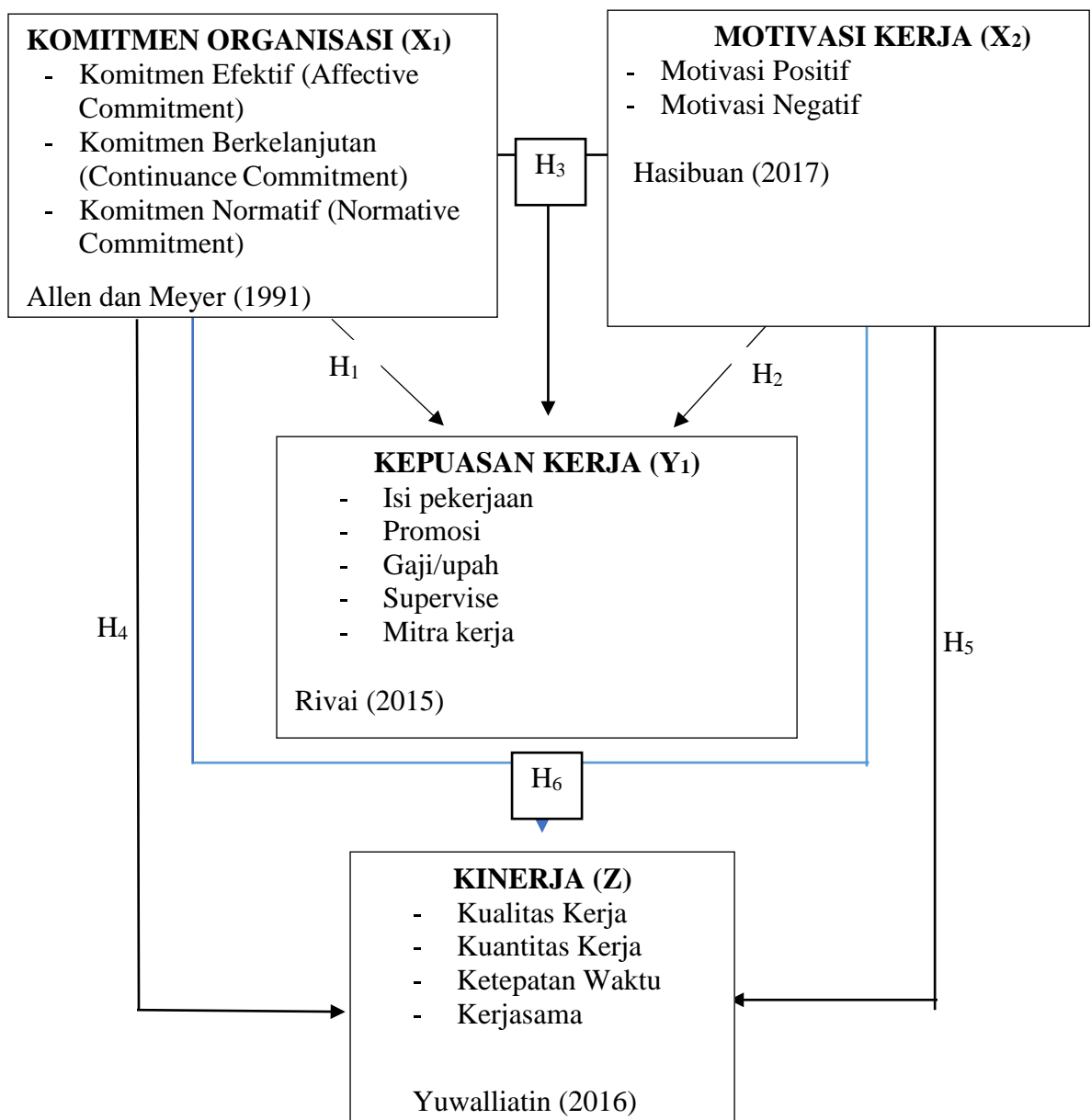
Selanjutnya untuk meningkatkan kinerja dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari perlu diubah cara bekerjasama dari bagaimana melihat atau meninjau kinerja itu sendiri. Dengan demikian pimpinan dan pegawai yang bertanggung jawab langsung dalam pelaksanaan kinerja harus pula dievaluasi secara periodik. Dalam kenyataannya terdapat 2 (dua) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi (*motivation*) (Nenny Anggraeni, 2012).

Gibson, 1995 yang dikutip oleh (Hapsari, 2017) menyebutkan aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:upah, pekerjaan, promosi, penyelia, dan rekan kerja. Sedangkan Wexley dan Yukl (1992) berpendapat bahwa aspek kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan adalah: upah, pekerjaan, pengawasan, teman kerja, materi pekerjaan, jaminan kerja, dan promosi.

(Hapsari, 2017) mengemukakan Robbins (1996) menyatakan bahwa faktor-faktor penting yang mendorong kepuasan kerja adalah pekerjaan secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang

mendukung, dan rekan kerja yang mendukung.

Maltis dan Jacson, 2000 dalam (Hapsari, 2017) menambahkan bahwa kepuasan kerja memiliki banyak dimensi, diantaranya: pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan (recognition), supervisi, kerja sama yang baik dengan rekan kerja, dan kesempatan untuk berkembang.



Gambar 1 Kerangka Konseptual

3. 2. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka serta kerangka pikir yang telah diuraikan diatas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian, yaitu :

- H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju.
- H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju.
- H3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama melalui kepuasan kerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju.
- H4 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju.
- H5 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju.
- H6 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju.

H7 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju

3. 3. Definisi Operasional Variabel

Variable yang diteliti dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi dan motivasi kerja sebagai variable bebas. Setiap variable bebas tersebut diberi simbol X1 dan X2, sedangkan variable terikat adalah kepuasan pegawai yang diberi simbol Y1, kemudian variable intervening dalam penelitian ini adalah kinerja diberi simbol Z.

Instrument penelitian dalam pengukuran variable bebas, variable antara dan variable terikat dalam kuisisioner ini adalah menggunakan skala Likert dengan skala penilaian (skor) 1 sampai dengan 5 dengan ketentuan untuk pilihan jawaban ekstrim sebagai berikut:

- 1 : Sangat Tidak Setuju
- 2 : Tidak Setuju
- 3 : Netral / Ragu-Ragu
- 4 : Setuju
- 5 : Sangat Setuju

Berikut ini adalah defenisi operasional masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi adalah sikap atau bentuk perilaku seseorang terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan pencapaian visi, misi, nilai dan tujuan organisasi. Seseorang dikatakan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, dapat dikenali dengan ciri-ciri antara lain kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.
- 2) Motivasi kerja adalah bahwa seorang karyawan yang merasa keinginan, kebutuhan dan hasratnya terpenuhi (kepuasan), maka karyawan tersebut baru akan memiliki motivasi untuk bekerja dan motivasi tersebut dapat menciptakan kegairahan seseorang bekerja sama agar mereka mau bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kepuasan
- 3) Kinerja adalah suatu ukuran *performance* yang meliputi efektivitas dan efisiensi. Efektif berkaitan dengan pencapaian sasaran, sedang efisien adalah rasio antara output yang efektif dengan input yang diperlukan untuk mencapai sasaran.
- 4) Kepuasan kerja adalah sebagai perasaan senang atau kecewa seseorang yang muncul setelah membandingkan antara persepsi/kerjanya terhadap kinerja suatu produk dan harapan-harapannya.

BAB IV

METODE PENELITIAN

4. 1. Jenis Penelitian

Dalam suatu pendekatan penelitian seorang peneliti harus menggunakan jenis penelitian yang tepat. Hal ini dimaksud agar penelitian dapat memperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi serta langkah-langkah yang digunakan dalam mengatasi masalah tersebut.

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu jenis penelitian yang pada dasarnya menggunakan pendekatan deduktif-induktif, Pendekatan ini berangkat dari suatu kerangka teori, gagasan dari para ahli, maupun pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya, kemudian dikembangkan menjadi permasalahan-permasalahan beserta pemecahannya yang diajukan untuk memperoleh pembenaran (*verifikasi*) atau penilaian dalam bentuk dukungan empiris di lapangan.

Metode penelitian kuantitatif merupakan suatu cara yang digunakan untuk menjawab masalah penelitian yang berkaitan dengan data berupa angka dan program statistik. Untuk dapat menjabarkan dengan baik tentang pendekatan dan jenis penelitian, populasi dan sampel, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, dan analisis data dalam suatu proposal dan/atau laporan penelitian

diperlukan pemahaman yang baik tentang masing-masing konsep tersebut (Wahidmurni, 2017).

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan menguji hipotesis yang ditetapkan (Sugiyono, 2017).

Penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian yang lebih banyak menggunakan logika hipotesis verifikasi yang dimulai dengan berfikir deduktif untuk menurunkan hipotesis kemudian melakukan pengujian di lapangan dan kesimpulan atau hipotesis tersebut ditarik berdasarkan data emperis. Riset kuantitatif merupakan metode pemecahan masalah yang terencana dan cermat, dengan desain yang terstruktur ketat, pengumpulan data secara sistematis terkontrol dan tertuju pada penyusunan teori disimpulkan secara induktif dalam kerangka pembuktian hipotesis secara emperis (Tanzeh, 2009).

Dari beberapa uraian di atas dapat disimpulkan bahwa metode penelitian kuantitatif adalah suatu bentuk metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisa data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai pada kantor sekertariat DPRD kabupaten Mamuju. Penelitian ini diawali denagn

mengkaji teori-teori dan pengetahuan yang sudah ada sehingga muncul sebab permasalahan. Permasalahan tersebut diuji untuk mengetahui penerimaan atau penolakan berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan. Adapun data dari lapangan dalam bentuk skor kompetensi sumber daya manusia, prasaran dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dalam bentuk angka-angka yang bersifat kuantitatif.

Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian survey. Metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, tes, wawancara terstruktur dan sebagainya (Sugiyono, 2017). Pada jenis penelitian ini, memberi suatu batas yang jelas tentang data, karena pengaruh yang dimaksud adalah suatu daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang (Sukamadinata 2018). Jenis penelitian survey ini dipilih karena disesuaikan dengan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

4. 2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan pada kantor Sekertariat DPRD Kabupaten Mamuju, dan penelitian dilaksanakan pada bulan Juli 2019 sampai dengan Januari 2020.

4. 3. Populasi dan Sampel

4.3.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto 2013). Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang waktu yang kita tentukan (Syafi'i 2005). Selanjutnya populasi menurut Joko Subagyo adalah objek penelitian sebagai sasaran untuk mendapatkan dan mengumpulkan data (Syafi'i A, 2005). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Sekertariat Daerah Kabupaten Mamuju sebanyak 73 orang.

4.3.2. Sampel

Jumlah pegawai yang menjadi populasi di kantor sekertariat DPRD kabupaten Mamuju sebanyak 73 orang. Pengambilan sample ini berdasarkan sampel jenuh. Dimana semua populasi dari penelitian dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2017).

4. 4. Teknik Pengumpulan Data

Data adalah unit informasi yang direkam media yang dapat dibedakan dengan data lain, dapat dianalisis dan relevan dengan program tertentu. Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan.

Untuk mengumpulkan data penelitian, penulis menggunakan metode-metode antara lain sebagai berikut:

a. Metode Observasi (pengamatan)

Metode observasi yaitu pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Observasi merupakan metode pengumpulan data yang menggunakan pengamatan terhadap objek penelitian yang dapat dilaksanakan secara langsung maupun tidak langsung.

Didalam penelitian ini penulis menggunakan pengamatan langsung terhadap lokasi penelitian khususnya pegawai di lingkungan kantor sekretariat daerah kabupaten Mamuju khususnya keadaan pegawai menyangkut kompetensi, sarana dan prasarana, lingkungan kerja.

b. Metode Angket (kuisisioner)

Metode angket atau kuesioner adalah suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai sesuatu masalah atau bidang yang akan diteliti. Untuk memperoleh data, angket disebarakan kepada responden (orang-orang yang menjawab atas pertanyaan yang diajukan untuk kepentingan penelitian), terutama pada penelitian survey.

Dalam hal ini penulis membuat pertanyaan-pertanyaan tertulis kemudian dijawab oleh responden/sampling. Dan bentuk angket yang digunakan adalah tertutup, yaitu angket yang soal-soalnya menggunakan teknik pilihan ganda atau sudah pilihan jawaban, sehingga responden tinggal memilih jawaban yang dikehendaki.

Teknik angket yang digunakan ini dirancang untuk mengetahui kompetensi sumber daya manusia, prasarana dan lingkungan kerja serta kinerja pegawai dan data yang diperoleh dari angket adalah skor masing-masing variabel yang diteliti. Pada teknik penulis menggunakan skala *likert* dengan menerapkan lima kategori jawaban yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Cukup Setuju (CS), Setuju (S), Sangat Setuju (SS). Adapun skor untuk jawaban dari pertanyaan atau pernyataan adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Skor Pernyataan Skala Model Likert

Kategori	Skor				
	STS	TS	CS	S	SS
Positif	5	4	3	2	1
Negatif	1	2	3	4	5

c. Metode dokumenter

Metode dokumenter adalah alat pengumpulan datanya disebut *form pencatatan dokumen*, dan sumber datanya berupa catatan atau dokumen yang tersedia. Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang; data pegawai yang aktif, data sarana dan prasarana kantor sekretariat DPRD kabupaten Mamuju.

4. 5. Teknik Analisis Data

Setelah data-data yang penulis perlukan terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah menganalisis data. Analisis data yang penulis gunakan pada penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Teknik analisis data penelitian kuantitatif menggunakan statistik inferensial (sering juga disebut statistic induktif

atau *statistic probabilitias*) adalah teknik *statistic* yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi.

Pada *statistic inferensial* terdapat *statistic parametris* dan *non parametris*. Peneliti menggunakan *statistic parametris* dengan alasan jenis data yang dianalisis dalam skala interval. Statistik *parametris* terpenuhi banyak asumsi. Asumsi utama adalah data yang akan dianalisis harus berdistribusi normal dalam regresi harus terpenuhi asumsi linearitas, sehingga data yang diperoleh dari penelitian ini berdistribusi normal, dan dalam regresi harus terpenuhi asumsi linieritas, sehingga data yang diperoleh dari hasil penelitian diuji normalitas dan linieritas terlebih dahulu sebelum digunakan untuk menguji hipotesis

4. 6. Rancangan Uji Instrumen Penelitian

Sebelum instrument penelitian digunakan untuk mengumpulkan data, instrument yang telah disusun ini diuji cobakan terlebih dahulu. Tujuannya adalah untuk mengetahui valid dan reliable dari instrument tersebut berdasarkan data empiris. Proses kalibrasi instrument dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba untuk menentukan validitas butir dan reabilitas instrument. Uji coba instrument ini diberikan pada responden yang tidak termasuk dalam sampel penelitian ini.

4.6.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid suatu kuesiner, suatu kuesiner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisiner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisiner tersebut (Ghozali 2005).

Sedangkan menurut (Sugiyono 2017), bahwa uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti.

Menurut (Ghozali 2005), “suatu item instrument dianggap valid jika memenuhi kriteria sebagai berikut”;

- 1) Jika nilai *Pearson Correlation* $> 0,3$ dinyatakan valid
- 2) Jika nilai *Pearson Correlation* $< 0,3$ dinyatakan valid

Untuk menentukan suatu instrument kuesiner valid atau tidak valid, terdapat standar r-tabel yang biasa dipakai dalam penelitian seperti yang dijelaskan oleh Supranto dan Nandan Limakrisna (2013:39), menjelaskan bahwa ada beberapa buku yang menggunakan nilai korelasi di atas 0,3, tetapi ada juga yang menggunakan nilai korelasi di atas 0,5 batas keduanya diakui dan bisa diterima. Dalam penelitian ini mengacu pada pendapat di atas, dalam penelitian ini ditetapkan nilai r-kritis sebesar 0,3 sehingga nilai r-hitung dalam uji validitas harus lebih besar 0,3.

Dalam penelitian ini, untuk mengolah dan menganalisis uji validitas digunakan *software IBM SPSS (Statistical Program for Social Science)* versi 22.00 for Windows yaitu dengan melihat nilai r_{hitung} , dibandingkan dengan nilai r_{kritis} ($=0,3$). Jika nilai r_{hitung} , lebih besar dari r_{kritis} ($=0,3$), maka kuisiner tersebut dikatakan valid. Begitu juga sebaliknya, jika r_{hitung} lebih kecil atau kurang dari r_{kritis} ($=0,3$), maka kuisiner tersebut tidak valid. Analisa yang digunakan dengan mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total (penjumlahan seluruh skor item) melalui rumus *Pearson Correlation*.

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

Keterangan

r_{xy} : Koefisien validitas

N : Banyaknya subjek

X : Nilai pembanding

Y : Nilai dari instrument yang akan dicari validitasnya.

Adapun kuisiner dalam penelitian ini sebanyak 2 variabel independen, dengan pernyataan yang terdiri dari; X_1 (Komitmen Organisasi); terdiri 11 pernyataan (X1.1-X1.11), X_2 (Motivasi Kerja); 12 item pernyataan (X2.1 – X1.24), dan variabel dependen Y_1 (Kepuasan Kerja) dengan 18 item pernyataan yaitu (Y1.1-Y1.18), sedangkan variabel intervening 1 variabel yaitu kinerja (Z) dengan 16 item pernyataan (Z1.1-Z1.16)

4.6.2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas menurut (Ghozali 2005) adalah alat untuk mengukur suatu kuisiner yang merupakan indikator dari variabel atau suatu konstruk. Suatu kuisiner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Adapun (Sugiono, 2017), uji reabilitas digunakan untuk menguji instrument penelitian yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Model analisis uji reabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah model *Alpha Crobanch*, sedangkan *Alpha Cronbach* itu sendiri menurut Arif

Pratisto (2009:39) adalah sebuah ukuran reliabilitas, khususnya batas bawah reliabilitas yang dapat di terima dalam survey. Secara matematis, reliabilitas didefinisikan sebagai proporsi heterogenitas responden yang akan menghasilkan perbedaan respon responden. Respon jawaban dari responden akan bervariasi karena masing-masing mempunyai opini yang berbeda, bukan karena kuesioner yang membingungkan dan multi interpretasi.

Untuk menentukan instrument kuisiner reliable atau tidak *reliable*, menurut Arif Pratisto (2009:41), yaitu dengan cara membandingkan nilai r -alpha (*alpha cronbach*) dengan r -tabel maka instrument tersebut handal (reliable). Sebaliknya jika r -alpha < r -tabel maka instrument tersebut tidak handal (*not reliable*).

Menurut (Ghozali 2005) ” suatu variabel penelitian dikatakan reliable apabila memenuhi kriteria sebagai berikut”;

- 1) Jika *cronbach alpha* > 0,6 dinyatakan reliable
- 2) Jika *cronbach alpha* < 0,6 dinyatakan tidak reliable

Pendapat di atas diperkuat oleh Supranto dan Nandan Limakrisna (2013:149), menjelaskan bahwa ada beberapa buku yang menggunakan batas nilai reabilitas di atas 0,6, tetapi ada juga yang menggunakan batas nilai reliabilitas di atas 0,7 batas keduanya diakui dan bisa diterima. Oleh karena itu, pendapat di atas penulis menetapkan nilai r -kritis sebesar 0,6, sehingga nilai r -alpha dalam uji reabilitas harus lebih besar 0,6.

Dalam penelitian ini, untuk mengolah dan menganalisis uji reabilitas, penulis menggunakan SPSS versi 22.00 *for windows*, yaitu dengan cara membandingkan r-alpha (*alpha cronbach*) dengan r-kritis (0,6). Jika r-alpha positif dan lebih besar dari r-kritis (0,6) maka instrument tersebut andal (*reliable*). Sebaliknya jika r-alpha negative atau r-alpha kurang dari r-kritis (0,6) maka instrument tersebut tidak andal (*not reliable*) Rumus uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

$$r_i = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_r^2} \right)$$

Persyaratan untuk menguji reabilitas instrumen data penelitian persyaratannya adalah nilai "*Croanbach's Alpha*" di atas 0,60 atau 60%.

4. 7. Rancangan Uji Asumsi Klasik

4.7.1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak berdistribusi normal. Uji Normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Metode klasik dalam pengujian normalitas suatu data tidak begitu sulit. Berdasarkan pengalaman empiris beberapa pakar statistik menyebutkan bahwa;"data yang banyaknya lebih dari 30 angka ($n > 30$), maka sudah dapat diasumsikan berdistribusi normal, bisa dikatakan sebagai sampel besar.

Uji normalitas (Raharjo, 2014); “merupakan salah satu bagian dari uji persyaratan analisis data atau uji asumsi klasik, artinya sebelum peneliti melakukan analisis statistic untuk melaksanakan uji hipotesis (analisis regresi), maka data penelitian tersebut harus diuji kenormalan distribusinya. Untuk menguji normalitas tersebut dengan menggunakan SPSS dalam uji Normalitas K- S (*Kolmogorov Smirnov*). Dalam konteks ini kita akan melakukan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* pada nilai *undstandardized* residual (RES_1)”.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas K-S adalah; “ (1) Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal, (2) Sebaliknya, jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05 maka data penelitian tidak berdistribusi normal”.

4.7.2. Uji Heteroskedasitas

Tujuan dari uji ini adalah untuk menilai apakah ada ketidaksamaan varian residual untuk semua pengamatan pada model regresi linier, uji ini merupakan salah satu dari uji asumsi klasik yang harus dilakukan pada regresi linier. Apabila asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi, maka model regresi dinyatakan tidak valid sebagai alat peramalan. Dalam penelitian ini, uji multikolinieritas menggunakan “uji Glejser”

Heteroskedasitas dengan uji Glejser bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah jika terjadi heteroskedastisitas.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinieritas adalah; “(1) jika nilai t -hitung lebih kecil dari t -tabel dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka tidak terjadi “heteroskedastisitas” (2) sebaliknya, jika nilai t -hitung lebih besar dari t -tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka data tersebut terjadi “heteroskedastisitas”.

4.7.3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan bagian dari uji asumsi klasik (normalitas dan heteroskedastisitas) dalam analisis regresi liner berganda. Tujuan dari uji ini adalah;”menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variabel bebas (variabel independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas atau tidak terjadi gejala multikolinieritas (Hidayat, 2017).

Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinieritas dalam model regresi, maka dilakukan dengan beberapa cara, yaitu; “(1) melihat nilai korelasi antar variabel independent, (2) melihat nilai *condition index* (CI) dan *eigenvalue* (VIF). Dasar pengambilan keputusan dalam Uji Multikolinearitas (*Tolerance dan VIF*) adalah “(1) Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10, tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi, (2) jika nilai toleransi lebih kecil dari 0,10 artinya terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

Sedangkan pedoman keputusan berdasarkan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yaitu; “(1) Jika nilai VIF $< 10,00$ maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi, (2) jika nilai VIF $> 10,00$ maka artinya terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

4.7.4. Uji Autokorelasi DW

Uji autokorelasi adalah sebuah analisis statistic yang dilakukan untuk mengetahui adakah korelasi variabel yang ada di dalam model prediksi dengan perubahan waktu. Oleh karena itu, apabila semua autokorelasi terjadi pada sebuah model prediksi, maka nilai *disturbance* tidak lagi berpasangan secara bebas, melainkan berpasangan secara autokorelasi.

Uji Durbin Watson adalah uji autokorelasi yang menilai adanya autokorelasi pada residual. Uji ini dilakukan dengan asumsi atau syarat antara lain;”(1) model regresi harus menyertakan konstanta, (2) autokorelasi harus diasumsikan sebagai autokorelasi *first order*, (3) variabel dependen bukan merupakan “variabel lag”.

Uji DW akan menghasilkan nilai DW yang nantinya akan dibandingkan dengan dua (2) nilai DW, yaitu *Durbin Upper (DU)* dan *Durbin Lower (DL)*, dikatakan tidak terdapat autokorelasi jika nilai $DW > DU$ dan $(4-DW) > DU$ atau bisa dinotasikan juga sebagai berikut: $(4-DW) > DU < DW$. Untuk menentukan autokorelasi negative atau positif.

4. 8. Analisis Inferensial

Analisis inferensial dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS (*Statistic Program for Social Science*) Versi 22.00, yang digunakan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kompetensi sumber daya manusia, prasarana dan lingkungan kerja pegawai kantor terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah Kabupaten Mamuju dengan formula sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z + e_i \text{ ----- } \gg (\text{Sujana;1994;47})$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Komitmen Organisasi

X₂ = Motivasi Kerja

Z = Kepuasan Kerja

b₁-b₂ = Koefisien Regresi (Parameter) b₀ = Konstanta (Intercept)

e_i = Faktor Kesalahan

4. 9. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan analisis korelasi dan regresi yang dilakukan dengan bantuan komputer melalui program SPSS versi 22.0. Hipotesis diuji dengan langkah-langkah sebagai berikut:

4.9.1. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi menunjukkan prosentase variasi nilai variabel independen yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang dihasilkan. Nilai ini juga dapat digunakan untuk melihat sampai seberapa jauh model yang terbentuk dapat menerangkan kondisi yang sebenarnya. Koefisien determinasi (R²) diartikan juga sebagai ukuran ketepatan atau kecocokan garis regresi yang diperoleh dari hasil pendugaan terhadap data hasil penelitian.

4.9.2. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Untuk menguji apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2007). Pembuktiannya dilakukan dengan menggunakan uji-F, yaitu membandingkan antara nilai F-tabel ($\alpha = 5\%$) dengan nilai F-hitung.

Jika F-hitung lebih besar dari F-tabel ($F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat minimal satu variabel independen mempengaruhi variabel dependen (Y), sebaliknya jika nilai F-hitung lebih kecil dari F-tabel ($F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$) maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

4.9.3. Uji Signifikansi Parameter Parsial/Individual (Uji Statistik t)

Untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen/penjelas secara individual dalam menerapkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2007). Pembuktiannya dilakukan dengan uji-t, yaitu dengan membandingkan antara nilai t-hitung masing-masing variabel bebas dengan t-tabel (nilai kritis dengan tingkat signifikan 5%).

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5. 1. Gambaran Umum Instansi

5.1.1. Kedudukan, Tugas dan Fungsi

DPRD Merupakan Lembaga Perwakilan Rakyat Daerah yang berkedudukan sebagai Lembaga Pemerintahan Daerah. Pengawasan : Diwujudkan dalam bentuk pengawasan terhadap pelaksanaan Undang undang Peraturan Daerah, Keputusan Kepala Daerah dan kebijakan yang ditetapkan oleh Pemerintah Daerah. Kedudukan, tugas, fungsi, dan susunan organisasi kantor DPRD kabupaten mamuju perwakilan rakyat daerah Kabupaten adalah sebagai berikut :

a. Kedudukan

- (1) Dprd merupakan lembaga perwakilan rakyat daerah yang berkedudukan sebagai lembaga pemerintah daerah.
- (2) Dprd merupakan lembaga perwakilan rakyat daerah memiliki tanggung jawab yang sama dengan pemerintah daerah dalam memebentuk peraturan daerah untuk kesejahteraan rakyat.

b. Uraian Tugas dan Fungsi

1. membentuk peraturan daerah kabupaten/kota bersama bupati/wali kota;
2. membahas dan memberikan persetujuan rancangan peraturan daerah

mengenai anggaran pendapatan dan belanja daerah kabupaten/kota yang diajukan oleh bupati/wali kota

3. melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan daerah dan anggaran pendapatan dan belanja daerah kabupaten/kota;
4. mengusulkan pengangkatan dan pemberhentian bupati/wali kota dan/atau wakil bupati/wakil wali kota kepada Menteri Dalam Negeri melalui gubernur untuk mendapatkan pengesahan pengangkatan dan/atau pemberhentian;
5. memilih wakil bupati/wakil wali kota dalam hal terjadi kekosongan jabatan wakil bupati/wakil wali kota;
6. memberikan pendapat dan pertimbangan kepada pemerintah daerah kabupaten/kota terhadap rencana perjanjian internasional di daerah;
7. memberikan persetujuan terhadap rencana kerja sama internasional yang dilakukan oleh pemerintah daerah kabupaten/kota;
8. meminta laporan keterangan pertanggungjawaban bupati/wali kota dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah kabupaten/kota;
9. memberikan persetujuan terhadap rencana kerjasama dengan daerah lain atau dengan pihak ketiga yang membebani masyarakat dan daerah;
10. mengupayakan terlaksananya kewajiban daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
11. melaksanakan wewenang dan tugas lain yang diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan.

5.1.2. Susunan Organisasi

Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju , terdiri atas :

i. Bagian Umum dan Hubungan Masyarakat

- (1) Bagian Umum dan Hubungan Masyarakat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 82 huruf a, mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan urusan ketatausahaan, Perlengkapan, Urusan rumah tangga, kepegawaian, Ketertiban dan keamanan, Rumah jabatan Pimpinan dan memfasilitasi hubungan timbal balik DPRD dengan Pemerintah dan Masyarakat serta pendokumentasian dan publikasi Kegiatan;
- (2) Bagian Umum dan Hubungan Masyarakat dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyelenggarakan fungsi :
 1. fasilitasi dan pengoordinasian penyelenggaraan tata usaha dan pengelolaan kehumasan;
 2. fasilitasi dan pengkajian bahan tata usaha dan kepegawaian, rumah tangga/perlengkapan, perjalanan/transportasi dan keamanan/ketertiban dan layanan pengaduan masyarakat;
 3. koordinasi layanan tatausaha dan kepegawaian, rumah tangga, perlengkapan, perjalanan dinas, transportasi dan keamanan/ketertiban
 4. fasilitasi dan koordinasi layanan perpustakaan dan pengkajian;
 5. pelaksanaan penyusunan program kerja bagian umum dan humas;
 6. pelaksanaan tatausaha rumah tangga kantor dan rumah jabatan pimpinan, tatausaha umum kepegawaian, pengelolaan kendaraan dinas, pengelolaan administrasi perjalanan dinas, pengelolaan

administrasi perlengkapan kantor, pengelolaan kebersihan dan ketertiban kantor dan pelaksanaan agenda surat masuk dan surat keluar;

7. pelaksanaan pemantauan dan evaluasi program bagian umum;
8. pelaksanaan kegiatan kehumasan DPRD;
9. pelaksanaan pengkajian pengelolaan perpustakaan DPRD, dokumentasi peraturan dan perda-perda,serta pengkajian bahan informasi DPRD;
10. Pelaksanaan humas dan layanan aspirasi, pengkajian bahan publikasi, pengendalian keprotokolan, fasilitasi aspirasi masyarakat kepada DPRD dan fasilitasi kegiatan reses DPRD;
11. pelaksanaan penyusunan telaahan staf sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan;
12. pelaksanaan koordinasi dengan unit kerja terkait; dan
13. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

Bagian Umum dan Hubungan Masyarakat, terdiri atas :

- a) Subbagian Tata Usaha, Kepegawaian dan perlengkapan; dan
- b) Subbagian Rumah Tangga, Trantib, Humas dan Protokol.

b. Bagian Persidangan

- (1) Bagian Persidangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 82 huruf b, mempunyai tugas melaksanakan rapat-rapat, menyusun Risalah dan membuat Laporan Alat kelengkapan dewan, mengoordinasikan penyusunan dan pembahasan Ranperda serta Pengelolaan Perpustakaan;
- (2) Bagian Persidangan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), menyelenggarakan fungsi :
 - a) fasilitasi dan koordinasi penyelenggaraan Rapat- rapat, menyusun Risalah dan Laporan kegiatan Alat kelengkapan dewan;
 - b) fasilitasi dan koordinasi penyusunan pembahasan Rancangan PERDA serta produk hukum lainnya;
 - c) penyelenggaraan dan Pengelolaan Perpustakaan.
 - d) pelaksanaan penyusunan program Kerja Bagian Persidangan;
 - e) pelaksanaan layanan dan mengkaji bahan fasilitasi kegiatan rapat,persidangan serta penyusunan risalah;
 - f) pelaksanaan fasilitasi persidangan risalah dan pelaporan;
 - g) pelaksanaan fasilitasi pembahasan peraturan Daerah;
 - h) pelaksanaan layanan dan fasilitasi Alat Kelengkapan DPRD;
 - i) pelaksanaan urusan Persidangan DPRD;
 - j) pelaksanaan kajian Hukum tentang Produk Hukum DPRD;
 - k) pelaksanaan fasilitasi Pelaksanaan Rapat-rapat di DPRD;

- l) pelaksanaan penyusunan Risalah Rapat-rapat di DPRD;
- m) pengendalian pengarsipan Rancangan Perda dan Perda-Perda yang sudah ditetapkan;
- n) pelaksanaan fasilitasi penyusunan laporan kegiatan DPRD;
- o) penyelenggaraan dan pengelolaan Perpustakaan;
- p) penyediaan sarana dan prasarana perpustakaan;
- q) pelaksanaan penyusunan telaahan staf sebagaibahan pertimbangan pengambilan keputusan;
- r) pelaksanaan pemantauan dan evaluasi Bagian Persidangan;
- s) pelaksanaan koordinasi dengan unit kerja terkait; dan
- t) pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

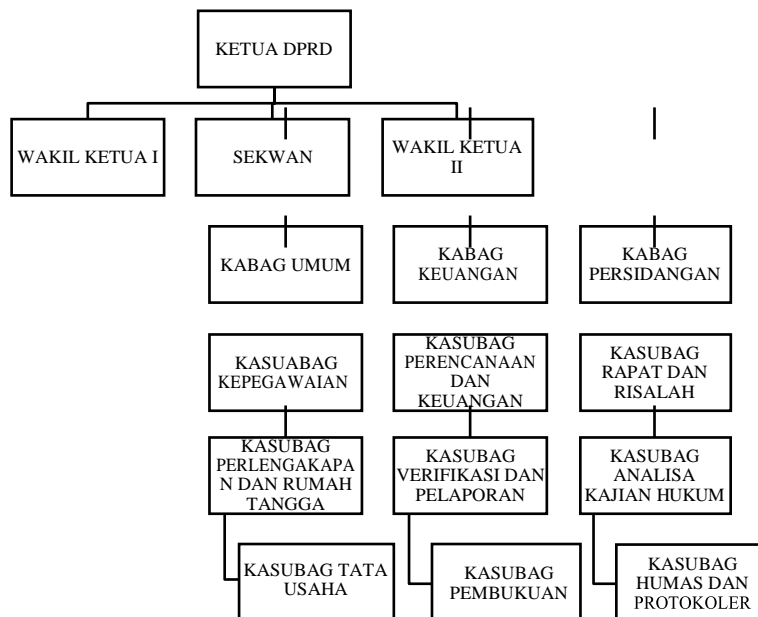
Bagian Persidangan, terdiri atas :

- a) Subbagian Risalah, Rapat dan Alat Kelengkapan Dewan; dan
 - b) Subbagian Perundang–Undangan, Pelaporan dan Perpustakaan
 - c. Bagian Keuangan
- (1) Bagian Keuangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 82 huruf c, mempunyai tugas melaksanakan fasilitasi dan koordinasi penyusunan perencanaan, pengelolaan keuangan, administrasi perjalanan dinas dan pembuatan laporan;
 - (2) Bagian Keuangan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyelenggarakan fungsi :
 - a) fasilitasi dan koordinasi penyusunan perencanaan serta pelaksanaan penyusunan program Kerja Bagian Keuangan;

- b) pengelolaan administrasi perjalanan dinas;
- c) pelaksanaan pengkajian bahan pengelolaan keuangan;
- d) pelaksanaan perencanaan dan penyusunan anggaran;
- e) pengoordinasian pengelolaan pembukuan dan pertanggungjawaban;
- f) pengoordinasian pengelolaan administrasi perjalanan Dinas;
- g) pelaksanaan kajian bahan kebijakan pengelolaan keuangan DPRD dan Sekretariat DPRD;
- h) pelaksanaan pemantauan dan evaluasi Bagian Keuangan;
- i) pelaksanaan penyusunan laporan kinerja instansi pemerintah (LKjIP), laporan penyelenggaraan pemerintahan (LPPD) dan Laporan Keterangan Pertanggungjawaban (LKPJ) serta laporan OPD lainnya;
- j) pelaksanaan penyusunan telaahan staf sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan;
- k) pelaksanaan koordinasi dengan unit kerja terkait; dan
- l) pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

Bagian Keuangan, terdiri atas :

- a) Subbagian Perencanaan dan Pelaporan; dan
- b) Subbagian Pembukuan dan Pertanggungjawaban.



Gambar 2 Struktur Organisasi Sekretariat DPRD

5. 2. Profil Responden

Dalam proses mengumpulkan data melalui kuisiner yang disebar ke sample yang berjumlah 73 pegawai dari hasil respon para pegawai setelah dilaksanakan tabulasi terhadap data yang telah di isi melalui *google form (quis)* telah memberikan informasi mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, pendidikan, usia, masa kerja, yang akan diterangkan satu-persatu sebagai berikut:

a) **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Tabel 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis_Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	35	47.9	47.9	47.9
	Perempuan	38	52.1	52.1	100.0
Total		73	100.0	100.0	

Dari daftar karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, diperoleh bahwa jumlah responden (pegawai) laki-laki dari tabel frekuensi berjumlah 35 orang atau sebesar 47,9% dan jumlah perempuan sebanyak 38 orang atau sama dengan 52,1% dengan total sampel 73 orang atau 100%. Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa jumlah pegawai perempuan lebih dominan dari jumlah pegawai laki-laki.

b) **Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

		Pendidikan_Terakhir			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< SMA/Sederajat	16	21.9	21.9	21.9
	D1-D3	7	9.6	9.6	31.5
	S1	40	54.8	54.8	86.3
	S2	9	12.3	12.3	98.6
	S3	1	1.4	1.4	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Dari tabel di atas responden berdasarkan pendidikan terlihat di kolom frekuensi dari sampel (N)=73 orang dengan cumulative present 100%, pendidi-

kan akhir pegawai pada kantor sekretariat DPRD kabupaten Mamuju terdiri dari; pendidikan SMA/Sederajat berjumlah 16 orang atau 21,9%, D1-D3 berjumlah 7 orang atau 9,6%, S1=40 orang atau 54,8%, S2=9 orang atau sebesar 12,%, S3=1 orang atau 1,4%.

c) **Karakteristik Responden Berdasarkan Usia (umur)**

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Pegawai

		Usia			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	21 - 30 tahun	14	19.2	19.2	19.2
	31 - 40 tahun	39	53.4	53.4	72.6
	41 - 50 tahun	17	23.3	23.3	95.9
	kurang 20 tahun	3	4.1	4.1	100.0
Total		73	100.0	100.0	

Pada tabel frekuensi di atas, jumlah responden berjumlah (N)=73 orang atau 100%, berdasarkan tabel tersebut usia pegawai pada kantor Sekretariat Daerah kabupaten Mamuju dibagi menjadi; diantara usia 21-30 tahun sebanyak 14 orang atau 19,2%, usia 31-40 tahun berjumlah 39 orang atau 53,4%, usia 41-50 tahun berjumlah 17 orang atau 23,3%, kurang dari 20 tahun= 3 orang atau 4,1%. Dari keterangan tersebut, dapat disimpulkan usia (umur) yang dominan pegawai pada kantor sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju adalah umur 31-40 tahun dan disusul dengan pegawai yang berumur (usia) 41-50 tahun.

d) Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja Pegawai

		Masa_Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	10 - 15 tah	22	30.1	30.1	30.1
	16 - 20 tah	20	27.4	27.4	57.5
	2 - 5 tahun	7	9.6	9.6	67.1
	6 - 10 tahun	24	32.9	32.9	100.0
Total		73	100.0	100.0	

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja pegawai kantor sekertariat kabupaten Mamuju dapat dilihat pada daftar frekuensi yang menunjukkan bahwa umur masa kerja pegawai 10-15 tahun terdiri dari 22 orang atau sebanyak 30,1% dan usia kerja 16-20 tahun = 20 tahun, usia kerja 2-5 tahun sebanyak 7 orang atau 9,6%, usia kerja 6-10 tahun sebanyak 24 orang atau 32%.

Dari keterangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa dari karakteristik pegawai kantor Sekertariat DPRD kabupaten Mamuju dapat disimpulkan bahwa usia kerja pegawai yang paling dominan adalah usia kerja 6-10 tahun, dan disusul oleh masa kerja 10-15 tahun dan 16-20 tahun.

5. 3. Output Uji Instrumen Penelitian dengan SPSS

a) Uji Validitas Variabel X1 (komitmen organisasi)

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Data Komitmen Organisasi

Correlations

		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	X1_7	X1_8	X1_9	X1_10	X1_11	Total_X1
X1_1	Pearson Correlation	1	.344**	.398**	.465**	.081	.335**	-.068	.238*	-.064	-.097	-.040	.379**
	Sig. (2-tailed)		.003	.000	.000	.497	.004	.566	.042	.590	.417	.738	.001
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X1_2	Pearson Correlation	.344**	1	.087	.369**	.051	.068	.052	.395**	.344**	.398**	.261*	.553**
	Sig. (2-tailed)	.003		.466	.001	.668	.565	.663	.001	.003	.000	.026	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X1_3	Pearson Correlation	.398**	.087	1	.434**	.091	.066	-.015	.253*	-.065	-.117	-.044	.276*
	Sig. (2-tailed)	.000	.466		.000	.445	.582	.899	.031	.582	.326	.711	.018
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X1_4	Pearson Correlation	.465**	.369**	.434**	1	.463**	.206	.286*	.673**	.197	-.049	.289*	.711**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.000	.080	.014	.000	.096	.683	.013	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X1_5	Pearson Correlation	.081	.051	.091	.463**	1	.628**	.759**	.395**	-.024	-.255*	.145	.646**
	Sig. (2-tailed)	.497	.668	.445	.000		.000	.000	.001	.838	.030	.221	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X1_6	Pearson Correlation	.335**	.068	.066	.206	.628**	1	.610**	.094	.043	-.297*	.205	.573**
	Sig. (2-tailed)	.004	.565	.582	.080	.000		.000	.429	.717	.011	.082	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X1_7	Pearson Correlation	-.068	.052	-.015	.286*	.759**	.610**	1	.292*	.252*	-.072	.339**	.673**
	Sig. (2-tailed)	.566	.663	.899	.014	.000	.000		.012	.032	.546	.003	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X1_8	Pearson Correlation	.238*	.395**	.253*	.673**	.395**	.094	.292*	1	.250*	.061	.261*	.653**
	Sig. (2-tailed)	.042	.001	.031	.000	.001	.429	.012		.033	.606	.026	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X1_9	Pearson Correlation	-.064	.344**	-.065	.197	-.024	.043	.252*	.250*	1	.450**	.530**	.492**
	Sig. (2-tailed)	.590	.003	.582	.096	.838	.717	.032	.033		.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X1_10	Pearson Correlation	-.097	.398**	-.117	-.049	-.255*	-.297*	-.072	.061	.450**	1	.325**	.203
	Sig. (2-tailed)	.417	.000	.326	.683	.030	.011	.546	.606	.000		.005	.085
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X1_11	Pearson Correlation	-.040	.261*	-.044	.289*	.145	.205	.339**	.261*	.530**	.325**	1	.582**
	Sig. (2-tailed)	.738	.026	.711	.013	.221	.082	.003	.026	.000	.005		.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Total_X1	Pearson Correlation	.379**	.553**	.276*	.711**	.646**	.573**	.673**	.653**	.492**	.203	.582**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.018	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.085	.000	
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73

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

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

Untuk instrument variabel X1.1 sampai dengan X1-11

semuanya dinyatakan valid, hal tersebut dapat dilihat pada angka yang di

atasnya berbintang

*) . **)

b) Uji Validitas Variabel X2

Tabel 7 Hasil Uji Validitas Variabel X2 (Motivasi Kerja)

		Correlations												
		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	X2_7	X2_8	X2_9	X2_10	X2_11	X2_12	Total_X2
X2_1	Pearson Correlation	1	.329**	.407**	.154	.373**	.439**	.329**	.316**	.417**	.068	.200	.442**	.533**
	Sig. (2-tailed)		.005	.000	.195	.001	.000	.004	.006	.000	.566	.089	.000	.000
	N	73	73	73	73	71	73	73	73	73	73	73	73	73
X2_2	Pearson Correlation	.329**	1	.668**	.471**	.323**	.457**	.262*	.526**	.373**	.514**	.321**	.402**	.662**
	Sig. (2-tailed)	.005		.000	.000	.006	.000	.025	.000	.001	.000	.006	.000	.000
	N	73	73	73	73	71	73	73	73	73	73	73	73	73
X2_3	Pearson Correlation	.407**	.668**	1	.773**	.508**	.520**	.418**	.511**	.333**	.616**	.341**	.521**	.827**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.004	.000	.003	.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	71	73	73	73	73	73	73	73	73
X2_4	Pearson Correlation	.154	.471**	.773**	1	.492**	.324**	.424**	.493**	.430**	.839**	.184	.314**	.756**
	Sig. (2-tailed)	.195	.000	.000		.000	.005	.000	.000	.000	.000	.119	.007	.000
	N	73	73	73	73	71	73	73	73	73	73	73	73	73
X2_5	Pearson Correlation	.373**	.323**	.508**	.492**	1	.421**	.558**	.290*	.347**	.485**	.246*	.209	.625**
	Sig. (2-tailed)	.001	.006	.000	.000		.000	.000	.014	.003	.000	.038	.081	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X2_6	Pearson Correlation	.439**	.457**	.520**	.324**	.421**	1	.546**	.056	.336**	.434**	.200	.604**	.658**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.005	.000		.000	.638	.004	.000	.091	.000	.000
	N	73	73	73	73	71	73	73	73	73	73	73	73	73
X2_7	Pearson Correlation	.329**	.262*	.418**	.424**	.558**	.546**	1	.333**	.485**	.476**	.286*	.445**	.671**
	Sig. (2-tailed)	.004	.025	.000	.000	.000	.000		.004	.000	.000	.014	.000	.000
	N	73	73	73	73	71	73	73	73	73	73	73	73	73
X2_8	Pearson Correlation	.316**	.526**	.511**	.493**	.290*	.056	.333**	1	.388**	.303**	.154	.337**	.573**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000	.000	.014	.638	.004		.001	.009	.194	.004	.000
	N	73	73	73	73	71	73	73	73	73	73	73	73	73
X2_9	Pearson Correlation	.417**	.373**	.333**	.430**	.347**	.336**	.485**	.388**	1	.404**	.402**	.315**	.639**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.004	.000	.003	.004	.000	.001		.000	.000	.007	.000
	N	73	73	73	73	71	73	73	73	73	73	73	73	73
X2_10	Pearson Correlation	.068	.514**	.616**	.839**	.485**	.434**	.476**	.303**	.404**	1	.198	.232*	.710**
	Sig. (2-tailed)	.566	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.009	.000		.093	.048	.000
	N	73	73	73	73	71	73	73	73	73	73	73	73	73
X2_11	Pearson Correlation	.200	.321**	.341**	.184	.246*	.200	.286*	.154	.402**	.198	1	.579**	.532**
	Sig. (2-tailed)	.089	.006	.003	.119	.038	.091	.014	.194	.000	.093		.000	.000
	N	73	73	73	73	71	73	73	73	73	73	73	73	73
X2_12	Pearson Correlation	.442**	.402**	.521**	.314**	.209	.604**	.445**	.337**	.315**	.232*	.579**	1	.710**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.007	.081	.000	.000	.004	.007	.048	.000		.000
	N	73	73	73	73	71	73	73	73	73	73	73	73	73
Total_X2	Pearson Correlation	.533**	.662**	.827**	.756**	.625**	.658**	.671**	.573**	.639**	.710**	.532**	.710**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	73	73	73	73	71	73	73	73	73	73	73	73	73

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

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

Hasil uji validitas terhadap instrument variabel X2 (motivasi) memberikan gambaran bahwa dari item instrument X2.1 sd. X2.12 berbintang **) dan seluruh item instrument dinyatakan valid.

c) Uji Validitas Variabel Y (Kepuasan)

Tabel 8 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan

Correlations																			
	Y1_1	Y1_2	Y1_3	Y1_4	Y1_5	Y1_6	Y1_7	Y1_8	Y1_9	Y1_10	Y1_11	Y1_12	Y1_13	Y1_14	Y1_15	Y1_16	Total_Y1		
Y1_1	Pearson Correlation	1	.233*	.138	.416**	.354**	.022	-.045	.389**	.464**	.198	.149	.197	.136	.569**	.640**	.530**	.491**	
	Sig. (2-tailed)		.048	.244	.000	.002	.854	.703	.001	.000	.093	.209	.094	.252	.000	.000	.000	.000	
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y1_2	Pearson Correlation	.233*	1	.504**	.195	.297*	-.065	.097	.266*	.284*	.391**	.817**	.211	.719**	.309**	.489**	.299*	.627**	
	Sig. (2-tailed)	.048		.000	.098	.011	.585	.414	.023	.015	.001	.000	.073	.000	.008	.000	.010	.000	
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y1_3	Pearson Correlation	.138	.504**	1	.503**	.121	-.035	-.150	.000	.183	-.089	.530**	.107	.661**	.262*	.384**	.385**	.478**	
	Sig. (2-tailed)	.244	.000		.000	.307	.766	.205	1.000	.121	.451	.000	.367	.000	.025	.001	.000	.000	
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y1_4	Pearson Correlation	.416**	.195	.503**	1	.352**	.255*	-.042	.239*	.405**	.302*	.276*	.172	.470**	.476**	.379**	.521**	.579**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.098	.000		.002	.030	.724	.042	.000	.009	.018	.144	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y1_5	Pearson Correlation	.354**	.297*	.121	.352**	1	.301**	.347**	.319**	.536**	.507**	.447**	.518**	.506**	.558**	.443**	.485**	.697**	
	Sig. (2-tailed)	.002	.011	.307	.002		.010	.003	.006	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y1_6	Pearson Correlation	.022	-.065	-.035	.255*	.301**	1	.543**	.351**	.317**	.377**	.292*	.398**	.109	.241*	-.168	.255*	.475**	
	Sig. (2-tailed)	.854	.585	.766	.030	.010		.000	.002	.006	.001	.012	.000	.358	.040	.156	.029	.000	
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y1_7	Pearson Correlation	-.045	.097	-.150	-.042	.347**	.543**	1	.523**	.444**	.512**	.278*	.437**	.033	.301*	.156	.314*	.490**	
	Sig. (2-tailed)	.703	.414	.205	.724	.003	.000		.000	.000	.000	.017	.000	.782	.010	.188	.007	.000	
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y1_8	Pearson Correlation	.389**	.266*	.000	.239*	.319**	.351**	.523**	1	.704**	.471**	.283*	.226	.216	.362**	.314**	.354**	.610**	
	Sig. (2-tailed)	.001	.023	1.000	.042	.006	.002	.000		.000	.000	.015	.055	.067	.002	.007	.002	.000	
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y1_9	Pearson Correlation	.464**	.284*	.183	.405**	.536**	.317**	.444**	.704**	1	.515**	.362**	.180	.358	.461**	.491**	.455**	.708**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.015	.121	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.002	.128	.002	.000	.000	.000	.000	
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y1_10	Pearson Correlation	.198	.391**	-.089	.302*	.507**	.377**	.512**	.471**	.515**	1	.560**	.361**	.317**	.495**	.364**	.474**	.659**	
	Sig. (2-tailed)	.093	.001	.451	.009	.000	.001	.000	.000	.000		.000	.002	.006	.000	.002	.000	.000	
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y1_11	Pearson Correlation	.149	.817**	.530**	.276*	.447**	.292*	.278*	.283*	.362**	.560**	1	.363**	.765**	.410**	.370**	.402**	.770**	
	Sig. (2-tailed)	.209	.000	.000	.018	.000	.012	.017	.015	.002	.000		.002	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y1_12	Pearson Correlation	.197	.211	.107	.172	.518**	.398**	.437**	.226	.180	.361**	.363**	1	.221	.321*	.309**	.310**	.537**	
	Sig. (2-tailed)	.094	.073	.367	.144	.000	.000	.000	.055	.128	.002	.002		.060	.006	.008	.008	.000	
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y1_13	Pearson Correlation	.136	.719**	.661**	.470**	.506**	.109	.033	.216	.358**	.317**	.765**	.221	1	.528**	.288**	.333**	.698**	
	Sig. (2-tailed)	.252	.000	.000	.000	.000	.358	.782	.067	.002	.006	.000	.060		.000	.014	.004	.000	
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y1_14	Pearson Correlation	.569**	.309**	.262*	.476**	.558**	.241*	.301**	.362**	.461**	.495**	.410**	.321**	.528**	1	.616**	.805**	.734**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.025	.000	.000	.040	.010	.002	.000	.000	.000	.006	.000		.000	.000	.000	
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y1_15	Pearson Correlation	.640**	.489**	.384**	.379**	.443**	-.168	.156	.314**	.491**	.364**	.370**	.309**	.288**	.616**	1	.787**	.627**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.001	.000	.156	.188	.007	.000	.002	.001	.008	.014	.000		.000	.000	
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y1_16	Pearson Correlation	.530**	.299*	.385**	.521**	.485**	.255*	.314**	.354**	.455**	.474**	.402**	.310**	.333**	.805**	.787**	1	.731**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.010	.001	.000	.000	.029	.007	.002	.000	.000	.000	.008	.004	.000	.000		.000	
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Total_Y1	Pearson Correlation	.491**	.627**	.478**	.579**	.697**	.475**	.490**	.610**	.708**	.659**	.770**	.537**	.698**	.734**	.627**	.731**	1	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73

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

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

Pada tabel correlation menerangkan bahwa semua nilai item mulai dari Y1 sd. Y11 berbintang *)**) dan oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semua item instrument dinyatakan valid.Y16 dinyatakan valid.

d) Variabel Kinerja

Tabel 9 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

		Correlations																		
		Y2_1	Y2_2	Y2_3	Y2_4	Y2_5	Y2_6	Y2_7	Y2_8	Y2_9	Y2_10	Y2_11	Y2_12	Y2_13	Y2_14	Y2_15	Y2_16	Y2_17	Y2_18	Total_Y2
Y2_1	Pearson Correlation	1	.553**	.371**	.349**	.192	.220	.522**	.267*	.441**	.415**	.350**	.059	.205	.412**	.200	.361**	.207	.185	.579**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.002	.103	.062	.000	.022	.000	.000	.002	.620	.081	.000	.090	.002	.079	.117	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y2_2	Pearson Correlation	.553**	1	.130	.206	.422**	.535**	.209	.160	.627**	.331**	.208	-.254*	.556**	.151	.055	.719**	.084	.502**	.615**
	Sig. (2-tailed)	.000		.272	.081	.000	.000	.075	.178	.000	.004	.078	.030	.000	.203	.646	.000	.481	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y2_3	Pearson Correlation	.371**	.130	1	.130	.570**	-.145	.031	.225	.025	.163	.039	.191	.107	.254*	.404**	.105	.649**	.032	.362**
	Sig. (2-tailed)	.001	.272		.275	.000	.222	.792	.056	.833	.169	.744	.106	.367	.030	.000	.375	.000	.791	.002
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y2_4	Pearson Correlation	.349**	.206	.130	1	.145	.322**	.531**	.243	.246*	.285*	.458**	.465**	.454**	.682**	.343**	.094	.326**	.323**	.592**
	Sig. (2-tailed)	.002	.081	.275		.222	.006	.000	.039	.036	.015	.000	.000	.000	.000	.003	.431	.005	.005	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y2_5	Pearson Correlation	.192	.422**	.570**	.145	1	.153	.336**	.067	.213	.138	.170	.171	.557**	.412**	.468**	.532**	.563**	.533**	.611**
	Sig. (2-tailed)	.103	.000	.000	.222		.197	.004	.575	.071	.245	.150	.147	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y2_6	Pearson Correlation	.220	.535**	-.145	.322**	.153	1	.314**	.699**	.744**	.098	.193	.110	.532**	.203	.040	.536**	-.042	.366**	.614**
	Sig. (2-tailed)	.062	.000	.222	.006	.197		.007	.000	.000	.409	.103	.352	.000	.085	.736	.000	.724	.001	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y2_7	Pearson Correlation	.522**	.209	.031	.531**	.336**	.314**	1	.320**	.376**	.381**	.621**	.432**	.356**	.810**	.483**	.291	.268**	.420**	.710**
	Sig. (2-tailed)	.000	.075	.792	.000	.004	.007		.006	.001	.001	.000	.000	.002	.000	.000	.013	.022	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y2_8	Pearson Correlation	.267*	.160	.225	.243*	.067	.699**	.320**	1	.555**	.068	.124	.179	.166	.271*	.159	.102	.221	-.040	.486**
	Sig. (2-tailed)	.022	.178	.056	.039	.575	.000	.006		.000	.566	.297	.129	.161	.021	.178	.392	.060	.740	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y2_9	Pearson Correlation	.441**	.627**	.025	.246*	.213	.744**	.376**	.555**	1	.656**	.615**	-.027	.386**	.276*	.294*	.438**	-.105	.226	.719**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.833	.036	.071	.000	.001	.000		.000	.000	.819	.001	.018	.012	.000	.379	.055	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y2_10	Pearson Correlation	.415**	.331**	.163	.285*	.138	.098	.381**	.068	.656**	1	.849**	.032	.105	.389**	.392**	.060	-.060	.035	.520**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.169	.015	.245	.409	.001	.566	.000		.000	.787	.376	.001	.001	.614	.612	.770	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y2_11	Pearson Correlation	.350**	.208	.039	.458**	.170	.193	.621**	.124	.615**	.849**	1	.348**	.318**	.675**	.557**	.081	-.033	.251	.650**
	Sig. (2-tailed)	.002	.078	.744	.000	.150	.103	.000	.297	.000	.000		.003	.006	.000	.000	.494	.780	.032	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y2_12	Pearson Correlation	.059	-.254*	.191	.465**	.171	.110	.432**	.179	-.027	.032	.348**	1	.404**	.669**	.583**	-.107	.253*	.434**	.424**
	Sig. (2-tailed)	.620	.030	.106	.000	.147	.352	.000	.129	.819	.787	.003		.000	.000	.000	.366	.031	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y2_13	Pearson Correlation	.205	.556**	.107	.454**	.557**	.532**	.356**	.166	.386**	.105	.318**	.404**	1	.530**	.338**	.582**	.234	.832**	.728**
	Sig. (2-tailed)	.081	.000	.367	.000	.000	.000	.002	.161	.001	.376	.006	.000		.000	.003	.000	.047	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y2_14	Pearson Correlation	.412**	.151	.254*	.682**	.412**	.203	.810**	.271*	.276*	.389**	.675**	.669**	.530**	1	.687**	.158	.443**	.469**	.783**
	Sig. (2-tailed)	.000	.203	.030	.000	.000	.085	.000	.021	.018	.001	.000	.000	.000		.000	.182	.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y2_15	Pearson Correlation	.200	.055	.404**	.343**	.468**	.040	.483**	.159	.294*	.392**	.557**	.583**	.338**	.667**	1	.218	.258**	.415**	.617**
	Sig. (2-tailed)	.090	.646	.000	.003	.000	.736	.000	.178	.012	.001	.000	.000	.003	.000		.064	.027	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y2_16	Pearson Correlation	.361**	.719**	.105	.094	.532**	.536**	.291**	.102	.438**	.060	.081	-.107	.582**	.158	.218	1	-.002	.656**	.588**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.375	.431	.000	.000	.013	.392	.000	.614	.494	.366	.000	.182	.064		.984	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y2_17	Pearson Correlation	.207	.084	.649**	.326**	.563**	-.042	.268**	.221	-.105	-.080	-.033	.253	.234	.443**	.258**	-.002	1	.096	.369**
	Sig. (2-tailed)	.079	.481	.000	.005	.000	.724	.022	.060	.379	.612	.780	.031	.047	.000	.027	.984		.421	.001
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y2_18	Pearson Correlation	.185	.502**	.032	.323**	.533**	.366**	.420**	-.040	.226	.035	.251*	.434**	.832**	.469**	.415**	.656**	.096	1	.628**
	Sig. (2-tailed)	.117	.000	.791	.005	.000	.001	.000	.740	.055	.770	.032	.000	.000	.000	.000	.000	.421		.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Total_Y2	Pearson Correlation	.579**	.615**	.362**	.592**	.611**	.614**	.710**	.486**	.719**	.520**	.650**	.424**	.728**	.763**	.617**	.588**	.369**	.628**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73

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

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

Untuk instrument variabel kinerja (Z) diperoleh nilai yang berbintang
(*),**) dan oleh karena itu seluruh pernyataan dari item Y2.1 sd.

b) Uji Realibilitas

Pada uji reabilitas ini, instrument dinyatakan Reabel bilamana nilai pada kolom *Cronbach's Alpha* > $\alpha = 0,05$.

1) variabel X1 (Komitmen organisasi)

Cronbach's Alpha	N of Items
.747	11

Dari tabel di atas menunjukkan nilai pada Cronbach's Alpha = 0,747 > dari 0,6 maka variabel bebas komitmen organisasi (X1) dapat disimpulkan realibel.

2) Variabel X2 (Motivasi Kerja)

Cronbach's Alpha	N of Items
.882	12

Dari tabel *reliability statistik* pada kolom Cronbach's Alpha nilai yang diperoleh variabel motivasi kerja (X2) = 0,882 > 0,6 hal ini dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian variabel motivasi kerja (X1) dari seluruh N of item = 12 dapat dikatakan realibel.

3) Variabel Y1 (Variabel Kepuasan)

Cronbach's Alpha	N of Items
.874	16

Variabel Y1 (Kepuasan Kerja) yang juga menjadi variabel intervening dalam penelitian ini menghasilkan Cronbach Alpa sebesar 0,874 dengan N of Item 16; menyebutkan bahwa nilai Cronbach's alpha > dari 0,06 dan ini berarti bahwa variabel Y1 (kepuasan kerja) disimpulkan semua instrument (N=16) realibel.

4) Variabel Kinerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.884	18

Dari tabel di atas, memperlihatkan nilai Cronbach,s Alpha dari variabel kinerja memperoleh nilai = 0,884 > dari 0,6. Dari keterangan tersebut dapat disimpulkan bahwa instrument dari variabel kinerja (N=18) adalah *realible*.

5. 4. Output Uji Klasik dengan SPSS

a) Uji Normalitas Kolmogrov Simirnov

Uji normalitas Kolmogrov Simirnov adalah merupakan bagian dari asumsi klasik, uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal.

Dasar pengambilan keputusan jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka nilai residual berdistribusi normal dan sebaliknya jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.33804089
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.063
	Negative	-.103
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.054 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil normalitas pada *asympt sig (2-tailed)* diperoleh nilai = $0,054 >$ dari alpha (α) $0,05$ maka dapat disampaikan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinieritas

Konsep dasar uji Multikolinieritas adalah bagian dari uji asumsi klasik dalam regresi linier berganda dan merupakan syarat lebih lanjut untuk melangkah analisis regresi linier. Tujuan untuk mengetahui apakah terjadi interkorelasi atau hubungan yang kuat antar variabel independen atau variabel bebas (X). Model regresi yang baik ditandai dengan tidak terjadi interkorelasi atau tidak terjadi gejala multikolinieritas. Salah satu cara untuk mendeteksi gejala multikolinieritas ini adalah menggunakan metode toleransi dan *VIF (Varians Inflation Factor)*.

Tabel 10 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.770	5.942		-.298	.767		
	Total_X1	.018	.185	.011	.095	.924	.344	2.906
	Total_X2	.147	.180	.093	.819	.416	.341	2.930
	Total_Y1	1.011	.184	.748	5.502	.000	.238	4.196

a. Dependent Variable: Total_Z

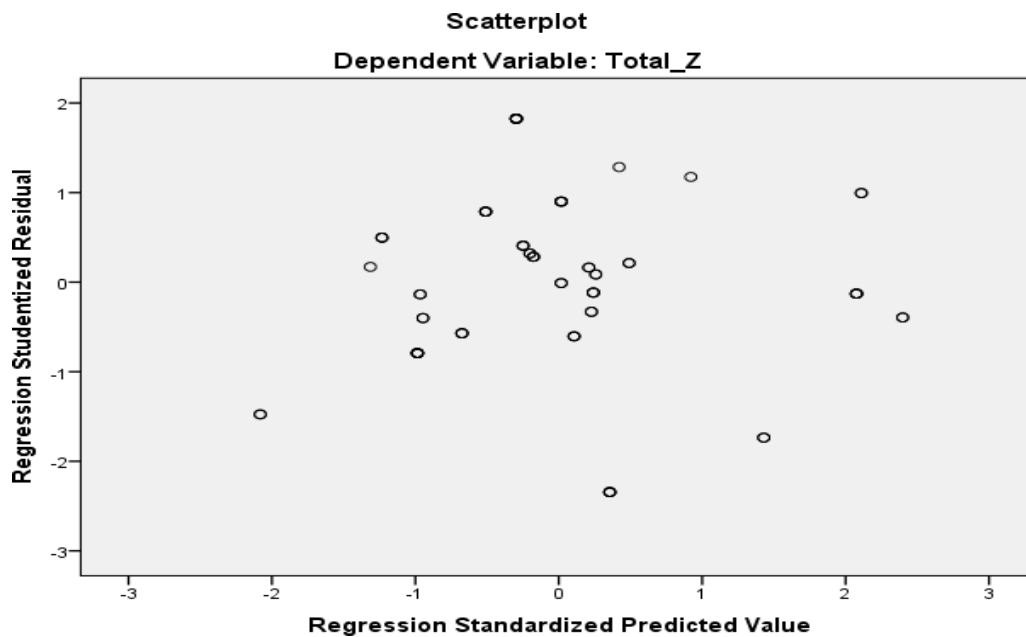
Berdasarkan nilai toleransi $> 0,10$ maka tidak terjadi gejala multikolinieritas, dari nilai VIF semua variabel yang diukur lebih kecil < 10 . Berdasarkan nilai *tolerance* dan VIF maka dapat dikatakan masalah atau gejala multi-kolinieritas. Ini dapat disimpulkan bahwa pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai kantor sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju dapat diterima.

c) Uji Heteroskaditas dengan Metode Scatterplots SPSS

Konsep dasar uji heteroskaditas merupakan bagian dari uji asumsi klasik dalam model regresi. Salah satu persyaratan yang harus dipenuhi dalam regresi yang baik tidak terjadi gejala heteroskaditas. Bila terjadi heteroskaditas harus lolos, sehingga dapat dikatakan model regresi dapat dilakukan atau terpenuhi.

Adapun ciri-ciri tidak terjadi gejala heteroskedisitas adalah (1) titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0, (2) titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja, (3) penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, (4) penyebaran titik-titik data tidak berpola.

Untuk mengetahui apakah tidak terjadi heteroskedastisitas maka dibawah ini diperlihatkan gambar scatterplot yaitu:



Gambar 3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Dari diagram di atas memperlihatkan bahwa titik data menyebar ke bawah dan ke atas, atau menyebar disekitar angka 0, dan selanjutnya titik-titik data tidak membentuk pola dan tidak bergelombang dan melebar kembali. Dari syarat yang telah dikemukakan ciri-ciri tersebut terpenuhi, sehingga dapat disimpulkan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga analisis regresi linier berganda dapat dilaksanakan.

Selanjutnya untuk lebih jelasnya, selain uji scatterplot maka sebaiknya dilengkapi dengan uji glejser. Dasar pengambilan keputusan jika nilai signifikansi $>$ dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, sebaliknya jika nilai signifikansi $<$ dari 0,05 maka terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 11 Hasil Uji Heteroskedisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.079	3.876		1.310	.194		
	Total_X1	-.024	.120	-.040	-.197	.844	.344	2.906
	Total_X2	.025	.117	.044	.215	.831	.341	2.930
	Total_Y1	-.032	.120	-.066	-.270	.788	.238	4.196

a. Dependent Variable: RES2

Pada daftar Coefisient pada kolom X1 nilai significant = 0,344 > dari aloha 0,05 dan X2 dengan nilai = 0,341>0,05 dan Variabel Intervening (Y) 0,288>0,05, sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala heteroskadisitas.

e) Uji Auto Korelasi dengan Durbin Waston (DW)

Tujuan uji autokorelasi dengan menggunakan SPSS dengan rumus durbin waston, untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau kesalahan penganggu pada periode t atau periode t-1 tahun sebelumnya. Dasar pengambilan keputusan; jika nilai durbin waston (d) lebih kecil dari dl atau nilai $d > 4-dl$; jika nilai d terletak antara dl atau du atau $4-du$ dan $4-du$ maka tidak terdapat autokorelasi.

Tabel 12 Hasil Uji Aoto Korelasi DW

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.834 ^a	.696	.682	4.431	1.637

a. Predictors: (Constant), Total_Y1, Total_X1, Total_X2

b. Dependent Variable: Total_Z

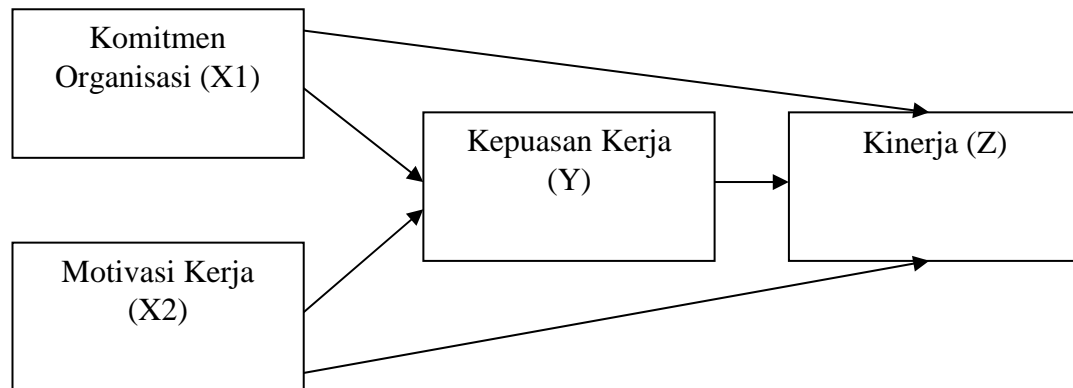
Pada tabel *Durbin Watson (DW)* alpha 0,05 terlihat bahwa dengan $K=3$ dengan sample $(N) = 73$, maka diperoleh nilai $dL= 1.5360$ dan $dU=1.7067$. Dari hasil tersebut dapat dianalisis bahwa nilai $d=1.637$ lebih kecil dari $(4-1.5360)= 2.464$. Dari hasil tersebut disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi atau tidak ada problem, sehingga regresi linier berganda dapat dilaksanakan.

5. 5. Output Uji Hipotesis Penelitian

Uji hipotesis penelitian ini menggunakan SPSS regresi linier berganda dengan uji path analysis atau biasa disebut analisis jalur yang merupakan bagian atau lanjutan dari analisis regresi. Dalam analisis regresi umumnya digunakan untuk menguji apakah ada pengaruh langsung yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat, sementara pada analisis jalur tidak hanya menguji pengaruh langsung saja, tetapi juga menjelaskan tentang ada atau tidaknya pengaruh tidak langsung yang diberikan variabel bebas melalui variabel intervening terhadap variabel terikat.

Perbedaan yang mendasar pada analisis regresi dapat dilihat pada tabel *coefficient*, hal ini menunjukkan bahwa nilai yang dipakai dalam analisis regresi terletak pada nilai koefisien regresi atau Bnya (constant ada nilainya dan X_1, X_2, Y, Z dan seterusnya ada nilai pada kolom B tersebut yang membentuk persamaan $Y=a+bX_1+bX_2+bX_3$ dan seterusnya), sedangkan dalam analisis jalur nilai yang dipakai adalah nilai terletak pada Beta yang membentuk persamaan $Y_1=PyX_1+PyX_2+Py,e_1$ dan seterusnya.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diterangkan pada bab sebelumnya, sebelum memasuki tahapan analisis path yaitu pada gambar sebagai berikut:

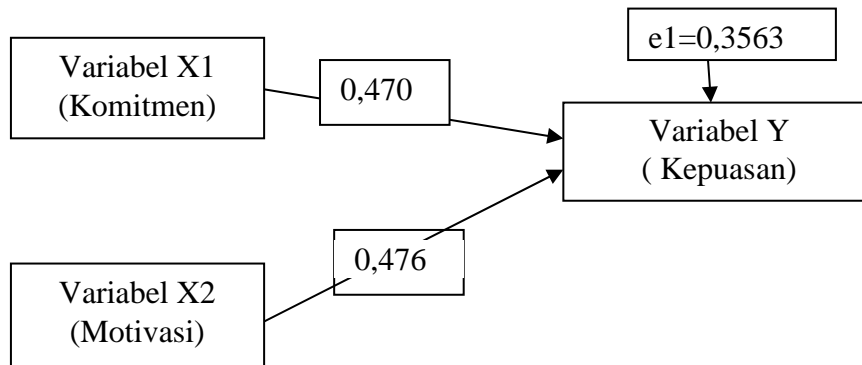


Gambar 4 Kerangka konseptual regresi linier berganda dengan analisis jalur (path analysis)

Berdasarkan gambar di atas, dapat dirumuskan sebuah hipotesis umum yang diajukan dalam analisis jalur yakni “ Pengaruh Komitmen Organisasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Z) melalui Kepuasan Kerja pada Sekertariat DPRD Kabupaten Mamuju. Sementara itu hipotesis yang akan di uji satu persatu antara lain: (1) Pengaruh X1 dan X2 terhadap Y, (2) Pengaruh X1,X2 dan Y terhadap Z, (3) Pengaruh X1 dan X2 melalui Y Terhadap Z.

Dalam pengujian hipotesis di atas diawali dengan pengujian model 1 dengan menggunakan analisis regresi X1,X2 terhadap Y sedangkan pada model 2 menggunakan analisis jalur X1,X2,Y terhadap Z. Output pada model 1 diperoleh adalah sebagai berikut:

a) Uji F – Simultan



Gambar 5 Model 1 Analisis Linier Berganda Tabel 13 Hasil Uji Anova

Pada tabel di atas (Anova) pada kolom sig. secara bersama-sama nilai variabel

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1858.938	2	929.469	111.851	.000 ^b
	Residual	581.692	70	8.310		
	Total	2440.630	72			

a. Dependent Variable: Total_Y1

b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

bebas (X1, X2) memperoleh nilai sig.=0,000< dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas komitmen dan motivasi terhadap variabel (kepuasan) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel kepuasan.

Dari uraian tersebut Hipotesis 3 (H3); variabel komitmen dan motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel kepuasan dapat diterima dan H⁰ ditolak.

b) Uji T – Parsial

Tabel 14 Hasil Uji T Test

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.261	3.526		3.761	.000
	Total_X1	.567	.099	.470	5.722	.000
	Total_X2	.557	.096	.476	5.795	.000

a. Dependent Variable: Total_Y1

Pada tabel Coefficients pada kolom sig. $X1=0,000 < 0,05$ dan $X2=0,000 < 0,05$ maka kedua variabel tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen dan motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kepuasan (Y), dan hipotesis yang diajukan (H1); komitmen berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dapat diterima dan H^0 ditolak.

Hipotesi 2 (H2) yaitu motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (kepuasan) dapat diterima, dan H^0 ditolak.

c) Uji Koefisien Determinasi

Tabel 15 Hasil Uji Koefisien Diterminasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.873 ^a	.762	.755	2.883

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Pada uji koefisien determinasi dalam *Model Summary* dengan nilai $R=0,873$ atau 87% artinya bahwa variabel komitmen dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Y (kepuasan) sebesar 87% atau 0,87 dan selebihnya sebesar

Selanjutnya dengan Model II (Path Analysis) diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 16 Hasil Uji Path Analysis

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.834 ^a	.696	.682	4.431

a. Predictors: (Constant), Total_Y1, Total_X1, Total_X2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3097.718	3	1032.573	52.584	.000 ^b
	Residual	1354.939	69	19.637		
	Total	4452.658	72			

a. Dependent Variable: Total_Z

b. Predictors: (Constant), Total_Y1, Total_X1, Total_X2

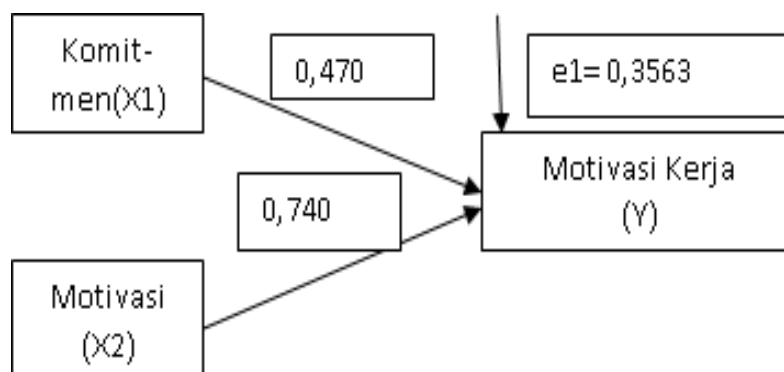
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.770	5.942		-.298	.767
	Total_X1	.018	.185	.011	.095	.924
	Total_X2	.147	.180	.093	.819	.416
	Total_Y1	1.011	.184	.748	5.502	.000

a. Dependent Variable: Total_Z

1) Menghitung Koefisien Jalur Koefisien Jalur Model 1 :

Berdasarkan pada output regresi Model I pada bagian tabel coefficient dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel yaitu $X_1 = 0,000$ dan $X_2 = 0,000$ lebih kecil dari $0,05$. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model I, yakni variabel X_1 dan X_2 berpengaruh signifikan terhadap Y . Besarnya nilai R^2 atau R Square yang terdapat pada tabel Model Summary adalah sebesar $0,873$ atau 87% , hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y adalah sebesar 87% , sementara sisanya sebesar 13% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Sementara itu, untuk nilai e_1 dapat dicari dengan rumus $e_1 = \sqrt{1 - 0,873} = 0,3563$. Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur I sebagai berikut:

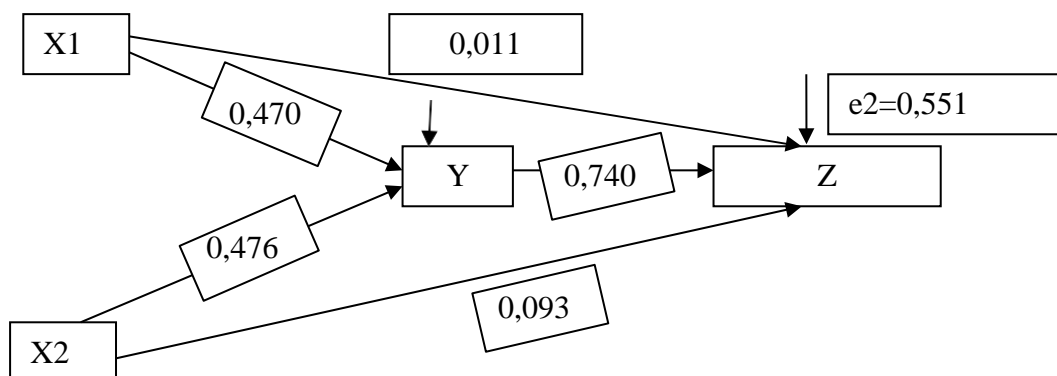


Gambar 3 : Model Struktur 1 dengan Regresi Linier Berganda

Koefisien Jalur Model II : Berdasarkan output regresi Model II pada tabel Coeficeient, diketahui bahwa nilai signifikansi dari ketiga variabel yaitu $X_1 = 0,924$, $X_2 = 0,416$, $Y_1 = 0,000$. Dari hasil tersebut dapat diterangkan bahwa

variabel X1 dan X2 > 0,05 berarti variabel X1 dan X2 tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Z, dan variabel Y1=0,000 <0,05 yang berpengaruh signifikan terhadap variabel Z.

Besarnya nilai R² atau R Square yang terdapat pada tabel Model Summary adalah sebesar 0,645 hal ini menunjukkan bahwa kontribusi X1,X2 dan Y terhadap Z adalah sebesar 0,834 (83%) sementara sisanya sebesar 0,166 (17%) merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak diteliti. Sementara nilai $e^2 = \sqrt{1-0,696} = 0,551$. Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur II sebagai berikut:



Gambar 2 ; Model 2 Analisis Jalur (Path Analisis)

Nilai-nilai yang diperoleh dapat dilihat pada daftar *coefficient (standardized coefficient)* pada kolom Beta.

5.5 Pembahasan

1. Analisis Pengaruh variabel X1 (komitmen organisasi) terhadap kepuasan kerja (Z)

Secara umum, komitmen organisasi melibatkan keterikatan individu terhadap pekerjaannya. Komitmen kerja merupakan sebuah variabel yang

mencerminkan derajat hubungan yang dianggap dimiliki oleh individu terhadap pekerjaan tertentu dalam organisasi. Respon adalah Aparat Sipil Negara (ASN) yang dari awal bekerja sudah ada komitmen secara pribadi setiap ASN tersebut untuk mengabdikan kepada Negara. Komitmen kerja dibangun dari kebanggaan menjadi pegawai negeri dan menjadikan pekerjaan sebagai mata pencaharian utama, sehingga tidak ada lagi pikiran untuk pindah atau bekerja di tempat lain.

Persepsi komitmen kerja pegawai dalam hubungannya pekerjaan sebagai bertekad untuk menghabiskan karirnya ditempat kerjanya (X1.1) rata-rata responden menjawab dengan nilai setuju (4) dan sangat setuju (5), dengan mean (rata-rata) 4,29 (masuk pada nilai respon dengan kriteria baik). Dengan respon tersebut dapat dijelaskan bahwa rata-rata responden sudah siap untuk menghabiskan karirnya ditempat mereka bekerja sebagai Aparat Sipil Negara.

Beberapa respon yang menjadi butir pertanyaan pada komitmen kerja, seperti jika terjadi masalah pada organisasi dimana ASN bekerja mereka mengatakan bahwa masalah tersebut adalah bagian dari mereka (ASN) tersebut, dan para responden berikrar pada diri mereka masing-masing bahwa tempat dimana bekerja sudah menjadikan bagian dari keluarga, hal ini dapat dilihat pada skor rata-rata item 3,79 (dan berada pada kategori baik).

Selain yang telah dijelaskan di atas, komitmen kerja bagi ASN terbanung dari; rasa nyaman bekerja, merasa ketakutan untuk keluar dari tempat bekerja, merasa rugi meninggalkan pekerjaan, merasakan penghasilan yang bagus, sudah memiliki komitmen tinggi untuk tetap setiap bekerja, merasa bahwa tempat

dimana mereka bekerja telah banyak berjasa, telah banyak merasakan kontribusi, dan telah melahirkan komitmen tinggi untuk tetap setia bekerja pada organisasi tempat mereka bekerja.

Dari penjelasan tersebut di atas, persepsi responden terhadap komitmen kerja dengan jawaban yang diberikan seiring dengan pendapat Hatmoko (2006) dalam Amilin, 2008, yang mengatakan bahwa komitmen kerja adalah loyalitas karyawan terhadap organisasi melalui penerimaan sasaran-sasaran, nilai-nilai organisasi, kesediaan atau kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk bertahan di dalam organisasi. Dan pendapat lainnya yang mendukung persepsi responden adalah pendapat *Greenberg dan Baron (1993) dalam Setiawati (2007)* yang mengemukakan bahwa komitmen kerja merefleksikan tingkat identifikasi dan keterlibatan individu dalam pekerjaannya dan ketidaksediaannya untuk meninggalkan pekerjaan tersebut.

Dari 11 butir pertanyaan yang telah diajukan kepada responden diperoleh rata-rata (mean) sebesar 3,78 (kriteria baik) sehingga komitmen kerja ini merupakan salah satu factor yang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai tersebut. Dari hasil analisis dengan menggunakan IBM SPSS, diperoleh nilai signifikansi $X1 = 0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan komitmen kerja (X1) terhadap kepuasan (Y) dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pernyataan Hipotesis Pertama (H1) dapat diterima dan H_0 ditolak. Hasil penelitian tersebut mendukung hasil penelitian Fitria Asmara (2018), Salma D (2016). Riyanti dkk (2017) yang

memperoleh hasil bahwa komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dari 11 butir item pertanyaan yang diajukan kepada responden, didukung oleh teori-teori yang disampaikan oleh beberapa ahli, seperti Robbin (2003), Greenberg dan Bron (2003), *Wexley dan Yukl (1977)* yaitu kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan merekad an kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal itu merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan serata, kepuasan kerja adalah apa yang dirasakan karyawan menyangkut pekerjaannya. Perasaan itu merupakan sikap umum (*generalized attitude*) seseorang terhadap pekerjaannya, yang didasarkan atas penilaiannya terhadap aspek perkerjaannya. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Sehubungan dengan hasil persepsi responden dengan nilai kreteria baik, dan berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan dukungan teori dari beberapa ahli, maka dapat diterangkan bahwa jika terjadi pengaruh positif dan signifikan komitmen kerja terhadap kepuasan kerja, maka secara otomatis akan berpengaruh signifikan pada tingkat kepuasan kerja karyawan, hal ini menjelaskan bahwa

komitmen merupakan bagian yang terkait atau faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja seorang pegawai dalam hubungannya dengan pekerjaannya. Dalam sebuah komitmen juga memiliki unsur atau komponen yang saling berhubungan dan ketika semua komponen terpenuhi maka semakin besar komitmen karyawan dalam pekerjaannya.

2. Analisis Pengaruh variabel X2 (Motivasi kerja) terhadap kepuasan kerja

Motivasi kerja dapat terbangun dari diri seorang pegawai atau karyawan dan kemampuan seorang pemimpin dalam memberikan motivasi kepada bawahannya. Kemampuan memotivasi orang lain merupakan keahlian kepemimpinan dasar dan memiliki hubungan kuat dengan usaha membangun kelompok yang kompak dan berorientasi pada target,serta usaha memperoleh hasil dari orang lain. Menciptakan pengikut bermotivasi tinggi dan puas terutama bergantung pada pemahaman terhadap orang lain. Maka dari itu, meski motivasi merupakan bagian penting dari kepemimpinan layaklah untuk memuatnya dalam bagian ini,yang berfokus pada pengikut.

Orang percaya bahwa hampir tidak mungkin memotivasi siapapun dan pemimpin tidak dapat berbuat banyak untuk mempengaruhi keputusan orang mengenai arah, intensitas dan kegigihan perilaku mereka. Para pengikut dapat memotivasi diri mereka sendiri, tetapi tindakan seorang pemimpin dapat mempengaruhi tingkat motivasi pengikut. Jika pemimpin tidak berusaha mempengaruhi tingkat motivasi pengikut, tidak ada pengaruh para pekerja itu bekerja untuk siapa hasil apa pun yang diperoleh adalah murni hasil usaha pengikut.

Membuat pengikut mengerahkan waktu, energi dan usaha pada perilaku tertentu tidak akan membantu tim menjadi lebih baik jika yang dilakukan adalah perilaku yang keliru. Sama halnya, pengikut mungkin tidak tahu cara serta saat untuk melakukan perilaku yang berhubungan dengan kinerja.

Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap seseorang mengenai kerja dan ada beberapa alasan praktis yang membuat kepuasan kerja merupakan konsep yang penting bagi pemimpin. Pekerja yang puas cenderung terlibat dalam perilaku organisasi yang melampaui deskripsi tugas dan peran mereka serta membantu mengurangi beban kerja dan tingkat stres anggota lain dalam organisasi. Pekerja yang tidak puas cenderung bersikap menentang dalam hubungannya dengan pemimpin dan terlibat dalam berbagai perilaku yang kontraproduktif. Ketidakpuasan juga alasan utama seseorang meninggalkan organisasi dan kebanyakan alasan seseorang merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaan mereka berada dalam kendali pemimpin.

Sehubungan dengan uraian di atas, beberapa butir pernyataan atau pertanyaan yang diajukan kepada responden sehubungan dengan variable motivasi adalah keterampilan, ketaatan dalam menjalankan peraturan, disiplin kerja, keinginan untuk memperbaiki kualitas hasil kerja yang kurang baik, bekerja dengan baik berdasarkan jam kerja dan diluar kerja, konsentrasi dalam bekerja, berusaha untuk memperbaiki kesalahan, patuh terhadap pemimpin, tidak mudah menyerah dan memiliki motivasi yang tinggi, menyelesaikan target pekerjaan, perhatian pemimpin dalam bekerja, serta hukuman terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai. Ke dua belas item butir pertanyaan tersebut dengan

persepsi responden yang bagus dengan nilai mean (rata-rata) 4,19. Hal ini berarti bahwa dari seluruh item yang telah direspon dengan persepsi setuju dan sangat setuju.

Dari uraian di atas, dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja dapat terwujud jika pegawai atau karyawan bias bekerja dengan baik didukung oleh keterampilan, disiplin, memenuhi target pekerjaan, siap menerima penghargaan dan hukuman, dan siap diberikan teguran atau peringatan dari pimpinan. Dari persepsi responden dengan nilai >4 (baik) dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja pegawai terbangun dari kapasitas pegawai dengan keterampilan yang dimiliki, kesiapan untuk berprestasi, memiliki tanggung jawab dan pegawai selalu ingin maju dan mengalami peningkatan dalam pencapaian hasil pekerjaan.

Sehubungan dengan penjelasan di atas, hasil pengujian hipotesis yang diperoleh dari output IBM SPSS 24 memberikan hasil penelitian bahwa; nilai signifikansi motivasi kerja (X2) sig.penelitian (hitung) lebih kecil dari derajat kesalahan yaitu $= 0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja (X2) terhadap kepuasan (Y) dan dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pernyataan Hipotesis Kedua (H2) bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja diterima dan H_0 ditolak.

3. Analisis Pengaruh Komitmen organisasi (X1) terhadap Kinerja (Y)

Dari analisis diperoleh bahwa nilai signifikansi pengaruh komitmen organisasi (X1) = 0,924 lebih besar daripada (α ; 0,05) sehingga secara langsung variabel komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa sehingga

hipotesis (H3) yang berbunyi bahwa terdapat komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di tolak dan H_0 diterima. Hasil tersebut di atas didukung oleh hasil penelitian Fauzan dan Sumiyati (2014), Salam D (2016), Riyanti dkk (2017) yang menyatakan bahwa, factor komitmen organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Seperti yang telah diuraikan oleh teori bahwa ada tiga factor yang mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan yang pertama adalah factor individu yaitu kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seorang dipengaruhi oleh beberapa factor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan yaitu kemampuan dan keterampilan kerja, motivasi dan etos kerja. Faktor kedua yaitu factor dukungan organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut adalah bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasi dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian dan tugas yang jelas.

Faktor ketiga yaitu dukungan manajemen, kinerja organisasi dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun system kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja,

demikian juga dalam menumbuhkan motivasi seluruh pegawai untuk bekerja secara optimal.

Sehubungan dengan penjelasan di atas, dan dihubungkan dengan hasil penelitian dari pengujian hipotesis berdasarkan output IBM SPSS dapat diketahui bahwa variabel X2 (motivasi kerja) memperoleh nilai *hiutng* (penelitian) pada kolom *coefficient^a* dengan nilai *sig.hiutng* lebih besar dari derajat kesalahan (0,05) atau $0,416 > \text{dari } \alpha (\alpha) = 0,005$, sehingga hipotesis H4 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai ditolak dan H_0 diterima yaitu tidak terdapat pengaruh signifikan kinerja pegawai.

5. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Variabel Kinerja Pegawai.

Dari hasil analisis diperoleh bahwa nilai kepuasan kerja (Y) dengan nilai *sig.* = $0,000 < \text{daripada nilai } \alpha (\alpha) 0,005$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh secara langsung secara signifikan terhadap variabel kinerja sehingga hipotesis ke 5 (H5) diterima dan H_0 ditolak.

6. Analisis Pengaruh komitmen kerja (X1) melalui Kepuasan Kerja (Z) terhadap variabel kinerja (Z)

Diketahui pengaruh langsung yang diberikan X1 terhadap Z sebesar 0,011, sedangkan pengaruh tidak langsung X1 melalui Y adalah perkalian antara nilai beta X1 terhadap Y dengan nilai beta Y terhadap Z yaitu: $0,470 \times 0,740 = 0,3478$, Maka pengaruh total yang diberikan X1 terhadap Z adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu $0,011 + 0,3478 = 0,3588$. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,206 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan

dengan nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X1 melalui Y mempunyai pengaruh signifikan terhadap Z.

7. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja (X1) melalui Kepuasan Kerja (Y) terhadap variabel kinerja (Z)

Diketahui pengaruh langsung yang diberikan X2 terhadap Z sebesar 0,093, sedangkan pengaruh tidak langsung X2 melalui Y terhadap Z adalah perkalian antara nilai beta X2 terhadap Y dengan nilai beta Y terhadap Z yaitu $0,476 \times 0,740 = 0,3522$, selanjutnya pengaruh total yang diberikan X2 terhadap X adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu; $0,093 + 0,352 = 0,445$. Berdasarkan hasil perhitungan di atas diperoleh nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X2 melalui Y mempunyai pengaruh signifikan terhadap Z.

Dari beberapa uraian di atas, maka kesimpulan yang dapat ditarik adalah bahwa hipotesis yang berbunyi “ Ada Pengaruh Komitmen organisasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Melalui Kepuasan Kerja (Y) dan dampaknya terhadap Kinerja (Z) pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju” dapat diterima.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Simpulan

Berdasarkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dan *output* uji hipotesis, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi (X1) terhadap Kepuasan (Y) pada kantor sekretariat daerah kabupaten Mamuju.
2. Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja (X2) terhadap Kepuasan (Y) pada kantor sekretariat daerah Kabupaten Mamuju
3. Terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap kepuasan (Y) pada kantor daerah kabupaten Mamuju
4. Tidak terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi (X1) terhadap Kinerja (Z) pada kantor sekretariat daerah kabupaten Mamuju
5. Tidak terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja (X2) terhadap kinerja (Z) pada kantor sekretariat daerah kabupaten Mamuju
6. Komitmen organisasi (X1) melalui Kepuasan kerja berpengaruh signifikan atau berdampak secara tidak langsung terhadap kinerja (Z) kantor sekretariat daerah kabupaten Mamuju.
7. Motivasi kerja (X2) melalui Kepuasan kerja (Y) berpengaruh signifikan atau berdampak secara tidak langsung terhadap kinerja sekretariat daerah Kabupaten Mamuju.

6.2 Saran-Saran

Berdasarkan simpulan yang telah dikemukakan di atas, maka beberapa saran yang dapat dijadikan rekomendasi dalam peningkatan kinerja kantor sekertariat kabupaten Mamuju adalah sebagai berikut:

1. Dalam mengatur sumber daya manusia dalam hal ini pegawai, faktor komitmen organisasi yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam hal sekertariat DPRD kabupaten Mamuju.
2. Selain komitmen organisasi faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja organisasi adalah motivasi kerja pegawai yang baik. Untuk motivasi kerja ini, kemampuan pimpinan organisasi/kantor yang dapat menstimulasi hadirnya motivasi kerja pegawai yang baik. Oleh karena itu, hal-hal yang bisa memotivasi pegawai dapat dilaksanakan terutama dalam bentuk penghargaan atau insentif baik dalam bentuk materil maupun non materil.
3. Jika komitmen organisasi dan motivasi kerja pegawai meningkat otomatis akan menghadirkan kinerja organisasi yang baik, hal ini menjadi perhatian khusus bagi pimpinan organisasi untuk tetap mempertahankan kondisi yang sudah ada, terutama yang berhubungan dengan peningkatan kinerja organisasi.
4. Bagi peneliti lain, yang akan meneliti hal-hal yang berhubungan dengan kinerja dapat menambah variabel bebas lain atau faktor-faktor yang lain yang dapat meningkatkan kinerja organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Deden Misbahuddin Muayyad. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, IX(1), 75-98.
- Devita, M. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di restaurant alpha hotel Pekanbaru. *JOM Fisip*, 4(2).
- Dr.Rasto, M. (2016, Maret 14). Retrieved Februari 20, 2020, from Dr.Rasto,M.Pd (Universitas Pendidikan Indonesia): asto.staf.upi.edu/2016/03/14/faktor-faktor-yang-mempengaruhi-motivasi/#_ftn2
- Fauzan, Alfi Hasan, & Sumiyati. (2014). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri Tbk Area Cirebon (Yos Sodarso). *Jurnal Antologi*, 1-20.
- Fitria Asmara Dewi Yasa, N. (2018). Pengaruh Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kebudayaan Provinsi Bali. *Public Inspiration: Jurnal Administrasi Publik*, III(1), 46-52.
- Ghozali. (2005). *Analisis Multivariant Dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- H. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hapsari, W. P. (2017, Juli 1). Retrieved Januari 25, 2020, from dictio: <https://www.dictio.id/t/faktor-faktor-apa-saja-yang-mempengaruhi-kepuasan-kerja/8697>
- Jailani, M. (2012, Desember). Kredibilitas Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Lahan dan Tata Ruang Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Paradigma*, I(3), 402-419.
- Nenny Anggraeni. (2012). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung. *Jurnal Universitas Pendidikan Indonesia*, XI(2), 54-74.
- Ni Kadek Eni Juniari, I Gede Riana, & Made Subudi. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali. *e-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(11), 823-840.

- Pane, S., & Fatmawati. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*, II(3), 67-79.
- Prawirosentono, S. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Ranty Sapitri. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. *Jom FISIP*, III(2), 1-13.
- Rasto, M.Pd. (2016). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi*. Retrieved February 10, 2020, from <http://asto.staf.upi.edu/2016/03/14/faktor-faktor-yang-mempengaruhi-motivasi>
- Riadi, M. (2017, Oktober 24). Retrieved Februari 10, 2020, from Kajian Pustaka: <https://www.kajianpustaka.com/2017/10/dimensi-faktor-dan-membangun-komitmen-organisasi.html>
- Riyanti Teresa, & Benedicta Evienia P. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Karya Taruna Teknik. *Prosiding Working Papers Series In Management* (pp. 113-122). Universitas Katholik Indonesia Atma Jaya .
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi PT Indeks*. Jakarta: Kelompok Gramedia.
- Salma D. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honor Lepas Pada Puskesmas di Kabupaten Morowali. *Jurnal Katalogis*, IV(8), 73-84.
- Seputar Pengetahuan. (2017, 12 01). Retrieved 02 18, 2020, from Portal Media Pengetahuan Online: <https://www.seputarpengetahuan.co.id/2017/12/pengertian-komitmen-organisasi-manfaat-bentuk-indikator-faktor-yang-mempengaruhi.html>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sukamadinata. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Syafi'i A. (2005). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Surabaya: el KAP.
- Titis Melani, & Suhaji. (2009). Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi”YAYASAN PHARMASI” Semarang). 1-22.
- Wahidmurni. (2017). Pemaparan Metode Penelitian Kuantitatif. *repository UIN Malang*, 1-10.

www.kajianpustaka.com. (2014, Januari 12). *Pengertian, Indikator dan Faktor yang Mempengaruhi Kinerja*. Retrieved from

<https://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-indikator-faktor-mempengaruhi-kinerja.html>

A. KUISINER PENELITIAN

Kepada Yth, Responden

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penelitian kami yang berjudul, “ Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Sekertariat Daerah Kabupaten Mamuju”. Berkenaan dengan itu, kami memohon kepada Bapak/Ibu untuk mengisi kuisiner tersebut. Terhadap respon yang telah diisi dari kuisiner tersebut untuk keperluan penulisan karya ilmiah dan bukan untuk digunakan untuk kepentingan yang lainnya. Atas data yang diberikan akan kami jaga kerahasiannya.

Demikian kuisinoer ini saya sampaikan kepada Bapak/Ibu, atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Peneliti,

PETUNJUK PENGISIAN

Mohon diberikan tanda cek list (v) pada kolom yang disiapkan, dengan pilihan : Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (NT), Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS)

A. Identitas Responden

Nama	:	
Jenis Kelamin	:	
Usia	:	
Pendidikan Terakhir	:	
Masa Kerja	:	

Lampiran 1 Daftar Pertanyaan (Kuisiner)

KOMITMEN ORGANISASI (X1)	STS	TS	NT	S	SS
1. Saya merasa bangga menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini					
2. Saya merasa masalah yang terjadi di organisasi menjadi permasalahan saya juga					
3. Saya merasa menjadi bagian keluarga pada organisasi ini					
4. Saya merasa nyaman di organisasi ini					
5. Saya sulit meninggalkan organisasi ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan di organisasi lain					
6. Saya merasa rugi jika harus meninggalkan organisasi ini					
7. Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang					
8. Saya memilih untuk berkomitmen dengan organisasi ini					
9. Organisasi ini telah banyak berjasa bagi hidup saya					
10. Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi organisasi ini					
11. Organisasi ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya					
MOTIVASI (X2)	STS	TS	NT	S	SS
1. Saya bekerja dengan terampil					
2. Saya taat terhadap peraturan kerja dalam organisasi					
3. Saya tetap masuk kerja dalam kondisi apapun					
4. Saya memiliki inisiatif untuk memperbaiki hasil kerja yang kurang baik					
5. Saya selalu bekerja dengan baik dan teliti, baik pada awal bekerja maupun jam kerja telah usai					
6. Saya mempunyai hubungan relasi yang baik dengan rekan kerja					
7. Saya selalu serius dan berkonsentrasi dalam bekerja					
8. Saya selalu berusaha untuk tidak melakukan kesalahan dalam bekerja					
9. Jika memperoleh teguran dari pemimpin, saya tidak mudah menyerah, tetapi semakin termotivasi.					
10. Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar organisasi.					
11. Pimpinan memberikan teguran kepada karyawan yang melakukan kesalahan/tidak disiplin dalam bekerja					
melakukan pelanggaran dalam organisasi					
KEPUASAN KERJA (Y1)	STS	TS	NT	S	SS
1. Saya mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur dan sesuai dengan standart organisasi.					
2. Saya telah mencapai standar kerja yang ditetapkan organisasi sehingga hasilnya memuaskan					
3. Saya selalu bersungguh-sungguh dan teliti dalam menyelesaikan tugas					
4. Saya selalu memperhatikan petunjuk yang diberikan atasan dalam menyelesaikan tugas					
5. Saya mampu berinovasi terhadap tugas yang diberikan kepada saya.					
6. Saya mampu mengerjakan beberapa tugas dalam waktu bersamaan					
7. Saya tidak keberatan apabila bekerja melebihi jam yang telah ditentukan oleh organisasi					
8. Saya mempunyai target kerja yang harus dicapai dengan periode tertentu					
9. Saya mampu mencapai target kerja yang di tetapkan oleh organisasi					
10. Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan/tepat waktu					
11. Saya selalu mengerjakan tugas dengan tuntas sesuai dengan waktu					
12. Saya selalu masuk dan pulang kerja sesuai dengan peraturan jam kerja					
13. Saya tidak suka menunda nunda pekerjaan yang diberikan kepada saya.					
14. Dalam menyelesaikan tugas yang memerlukan kerja sama, saya dapat bekerja sama dengan baik					
15. Saya memiliki hubungan kerja sama yang baik dengan rekan kerjasaya					
16. Di dalam bekerja sama, saya mampu menciptakan komunikasi yang baik					
KINERJA PEGAWAI (Y2)	STS	TS	NT	S	SS
1. Pekerjaan rutin yang saya lakukan memerlukan keterampilan					
2. Pekerjaan rutin yang saya lakukan memerlukan kemampuan					
3. Pekerjaan tidak rutin yang saya lakukan mempunyai jenis yang beragam					
4. Atasan memberikan penghargaan terhadap keberhasilan saya					
5. Saya bebas melaksanakan pekerjaan dengan cara saya.					
6. Lingkungan kerja saya bersih					
7. Lingkungan kerja saya nyaman					
8. Lingkungan kerja saya tidak bising					
9. Lingkungan kerja saya mempunyai fasilitas internet					
10. Lingkungan kerja memudahkan saya menyelesaikan pekerjaan					
11. Tersedianya tempat beribadah di tempat saya bekerja yang memadai.					
12. Pembayaran gaji saya terima sesuai dengan harapan					
13. Pembayaran gaji saya terima secara adil					
14. Kebijakan promosi dilakukan secara adil					

15. Kebijakan promosi sesuai dengan harapan saya					
16. Organisasi tempat saya bekerja memberikan jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan kepada saya					
17. Organisasi memberi saya waktu cuti dalam setahun					
18. Organisasi memberikan saya Tunjangan Hari Raya					

B. Data Responden

Lampiran 2. Identitas Responden

No_Resp	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja
1	Laki-laki	kurang 20 tahun	S3	10 – 15 tahun
2	Perempuan	31 - 40 tahun	S2	2 - 5 tahun
3	Laki-laki	41 - 50 tahun	S1	16 – 20 tahun
4	Perempuan	31 - 40 tahun	< SMA/Sederajat	6 - 10 tahun
5	Laki-laki	41 - 50 tahun	S2	16 – 20 tahun
6	Laki-laki	41 - 50 tahun	S2	16 – 20 tahun
7	Laki-laki	41 - 50 tahun	S2	16 – 20 tahun
8	Perempuan	31 - 40 tahun	S1	10 – 15 tahun
9	Perempuan	31 - 40 tahun	S1	10 – 15 tahun
10	Perempuan	21 - 30 tahun	< SMA/Sederajat	2 - 5 tahun
11	Perempuan	31 - 40 tahun	< SMA/Sederajat	10 – 15 tahun
12	Perempuan	31 - 40 tahun	S1	10 – 15 tahun
13	Perempuan	31 - 40 tahun	S1	6 - 10 tahun
14	Perempuan	31 - 40 tahun	S1	2 - 5 tahun
15	Perempuan	kurang 20 tahun	S2	6 - 10 tahun
16	Perempuan	31 - 40 tahun	< SMA/Sederajat	6 - 10 tahun
17	Perempuan	21 - 30 tahun	S1	2 - 5 tahun
18	Laki-laki	41 - 50 tahun	< SMA/Sederajat	10 – 15 tahun
19	Perempuan	31 - 40 tahun	< SMA/Sederajat	10 – 15 tahun
20	Laki-laki	21 - 30 tahun	S1	6 - 10 tahun
21	Laki-laki	41 - 50 tahun	D1-D3	10 – 15 tahun
22	Laki-laki	31 - 40 tahun	< SMA/Sederajat	10 – 15 tahun
23	Laki-laki	41 - 50 tahun	S1	16 – 20 tahun
24	Perempuan	31 - 40 tahun	S1	16 – 20 tahun
25	Perempuan	31 - 40 tahun	S1	16 – 20 tahun
26	Laki-laki	21 - 30 tahun	D1-D3	6 - 10 tahun
27	Perempuan	21 - 30 tahun	S1	6 - 10 tahun
28	Laki-laki	31 - 40 tahun	S1	6 - 10 tahun
29	Laki-laki	31 - 40 tahun	S1	6 - 10 tahun
30	Perempuan	31 - 40 tahun	S1	16 – 20 tahun
31	Perempuan	31 - 40 tahun	< SMA/Sederajat	6 - 10 tahun
32	Laki-laki	41 - 50 tahun	S2	16 – 20 tahun
33	Laki-laki	41 - 50 tahun	S2	16 – 20 tahun
34	Laki-laki	41 - 50 tahun	S2	16 – 20 tahun

35	Perempuan	31 - 40 tahun	S1	10 – 15 tahun
36	Perempuan	31 - 40 tahun	S1	10 – 15 tahun
37	Perempuan	21 - 30 tahun	< SMA/Sederajat	2 - 5 tahun
38	Perempuan	31 - 40 tahun	< SMA/Sederajat	10 – 15 tahun

No_Resp	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja
39	Perempuan	31 - 40 tahun	S1	10 – 15 tahun
40	Perempuan	31 - 40 tahun	S1	6 - 10 tahun
41	Perempuan	31 - 40 tahun	S1	2 - 5 tahun
42	Perempuan	kurang 20 tahun	S2	6 - 10 tahun
43	Perempuan	31 - 40 tahun	< SMA/Sederajat	6 - 10 tahun
44	Perempuan	21 - 30 tahun	S1	2 - 5 tahun
45	Laki-laki	41 - 50 tahun	< SMA/Sederajat	10 – 15 tahun
46	Perempuan	31 - 40 tahun	< SMA/Sederajat	10 – 15 tahun
47	Laki-laki	21 - 30 tahun	S1	6 - 10 tahun
48	Laki-laki	41 - 50 tahun	D1-D3	10 – 15 tahun
49	Laki-laki	31 - 40 tahun	< SMA/Sederajat	10 – 15 tahun
50	Laki-laki	41 - 50 tahun	S1	16 – 20 tahun
51	Perempuan	31 - 40 tahun	S1	16 – 20 tahun
52	Perempuan	31 - 40 tahun	S1	16 – 20 tahun
53	Laki-laki	21 - 30 tahun	D1-D3	6 - 10 tahun
54	Perempuan	21 - 30 tahun	S1	6 - 10 tahun
55	Laki-laki	31 - 40 tahun	S1	6 - 10 tahun
56	Laki-laki	31 - 40 tahun	S1	6 - 10 tahun
57	Perempuan	31 - 40 tahun	S1	16 – 20 tahun
58	Laki-laki	21 - 30 tahun	S1	6 - 10 tahun
59	Laki-laki	41 - 50 tahun	D1-D3	10 – 15 tahun
60	Laki-laki	31 - 40 tahun	< SMA/Sederajat	10 – 15 tahun
61	Laki-laki	41 - 50 tahun	S1	16 – 20 tahun
62	Perempuan	31 - 40 tahun	S1	16 – 20 tahun
63	Perempuan	31 - 40 tahun	S1	16 – 20 tahun
64	Laki-laki	21 - 30 tahun	D1-D3	6 - 10 tahun
65	Perempuan	21 - 30 tahun	S1	6 - 10 tahun
66	Laki-laki	31 - 40 tahun	S1	6 - 10 tahun
67	Laki-laki	31 - 40 tahun	S1	6 - 10 tahun
68	Perempuan	31 - 40 tahun	S1	16 – 20 tahun
69	Perempuan	31 - 40 tahun	S1	10 – 15 tahun
70	Laki-laki	21 - 30 tahun	S1	6 - 10 tahun
71	Laki-laki	41 - 50 tahun	D1-D3	10 – 15 tahun
72	Laki-laki	31 - 40 tahun	< SMA/Sederajat	10 – 15 tahun
73	Laki-laki	41 - 50 tahun	S1	16 – 20 tahun

B. Data Responden per Variabel

Lampiran 3 Data Responden Variabel X1 (komitmen kerja)

No_Resp	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X1_10	X1_11	Total_X1
1	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	50
2	3	3	3	2	1	1	5	5	5	5	5	38
3	4	2	4	4	2	2	4	1	4	4	5	36
4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	50
5	5	4	4	4	2	4	2	4	4	3	4	40
6	5	4	4	4	2	4	2	4	4	3	4	40
7	5	4	4	4	2	4	2	4	4	3	4	40
8	5	4	5	4	2	2	2	4	4	4	1	37
9	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	37
10	5	2	5	4	5	5	4	4	1	2	2	39
11	5	3	4	5	3	3	3	4	4	4	4	42
12	4	2	4	4	3	3	3	4	4	3	4	38
13	4	4	5	4	3	2	3	4	5	3	4	41
14	4	2	5	4	4	4	4	4	4	2	4	41
15	4	3	4	1	1	4	2	1	4	5	4	33
16	4	4	4	3	3	2	2	4	3	4	4	37
17	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	49
18	4	4	5	5	3	4	4	5	5	4	5	48
19	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	43
21	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	42
22	5	5	5	5	2	2	2	5	4	5	5	45
23	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	53
24	4	3	4	4	3	2	2	4	4	4	4	38
25	4	3	4	4	3	2	2	4	4	4	4	38
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
27	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	34
28	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	42
29	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5	4	43
30	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	39
31	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	50
32	5	4	4	4	2	4	2	4	4	3	4	40
33	5	4	4	4	2	4	2	4	4	3	4	40
34	5	4	4	4	2	4	2	4	4	3	4	40
35	5	4	5	4	2	2	2	4	4	4	1	37
36	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	37
37	5	2	5	4	5	5	4	4	1	2	2	39
38	5	3	4	5	3	3	3	4	4	4	4	42

No_Resp	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X1_10	X1_11	Total_X1
39	4	2	4	4	3	3	3	4	4	3	4	38
40	4	4	5	4	3	2	3	4	5	3	4	41
41	4	2	5	4	4	4	4	4	4	2	4	41
42	4	3	4	1	1	4	2	1	4	5	4	33
43	4	4	4	3	3	2	2	4	3	4	4	37
44	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	49
45	4	4	5	5	3	4	4	5	5	4	5	48
46	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	43
48	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	42
49	5	5	5	5	2	2	2	5	4	5	5	45
50	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	53
51	4	3	4	4	3	2	2	4	4	4	4	38
52	4	3	4	4	3	2	2	4	4	4	4	38
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
54	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	34
55	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	42
56	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5	4	43
57	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	39
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	43
59	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	42
60	5	5	5	5	2	2	2	5	4	5	5	45
61	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	53
62	4	3	4	4	3	2	2	4	4	4	4	38
63	4	3	4	4	3	2	2	4	4	4	4	38
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
65	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	34
66	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	42
67	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5	4	43
68	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	39
69	5	4	5	4	2	2	2	4	4	4	1	37
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	43
71	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	42
72	5	5	5	5	2	2	2	5	4	5	5	45
73	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	53

Lampiran 4. Data Responden Variabel

No.	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X29	Q2_10	Q2_11	Q2_12	al_X2
1	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	55
2	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	53
3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	55
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	50
6	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	50
7	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	50
8	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	2	2	43
9	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	48
10	4	5	4	4		4	4	4	4	4	4	3	44
11	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	58
12	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	4	53
13	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	4	4	54
14	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	57
15	5	4	1	1	4	4	4	4	4	1	4	4	40
16	3	4	2	4	4	2	4	5	4	4	4	2	42
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
18	4	5	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	51
19	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
20	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
21	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	50
22	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	51
23	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	58
24	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
25	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
27	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	46
28	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	54
29	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	53
30	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
31	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
32	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	50
33	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	50
34	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	50
35	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	2	2	43
36	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	48
37	4	5	4	4		4	4	4	4	4	4	3	44
38	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	58
39	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	4	53
40	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	4	4	54

No.	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X29	Q2_10	Q2_11	Q2_12	al_X2
41	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	57
42	5	4	1	1	4	4	4	4	4	1	4	4	40
43	3	4	2	4	4	2	4	5	4	4	4	2	42
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
45	4	5	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	51
46	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
47	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
48	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	50
49	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	51
50	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	58
51	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
52	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
54	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	46
55	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	54
56	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	53
57	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
58	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
59	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	50
60	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	51
61	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	58
62	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
63	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
65	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	46
66	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	54
67	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	53
68	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
69	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	2	2	43
70	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
71	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	50
72	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	51
73	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	58

No_Resp	Y1_1	Y1_2	Y1_3	Y1_4	Y1_5	Y1_6	Y1_7	Y1_8	Y1_9	Y1_10	Y1_11	Y1_12	Y1_13	Y1_14
42	5	1	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4
43	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4
44	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5
45	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
48	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
49	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5
50	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
51	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4
52	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
56	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
57	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
58	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
59	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
60	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5
61	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
62	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4
63	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
67	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
68	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
69	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	3	3	4	4
70	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
71	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
72	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5
73	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5

Lampiran 7. Output SPSS 24

Notes

Output Created	20-FEB-2020 11:36:28	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	73
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax	FREQUENCIES VARIABLES=Jenis_Kelamin Usia Pendidikan_Terakhir Masa_Kerja /PIECHART FREQ /ORDER=ANALYSIS.	
Resources	Processor Time	00:00:04,34
	Elapsed Time	00:00:05,74

Statistics

	Jenis_Kelamin	Usia	Pendidikan_Terakhir	Masa_Kerja
N Valid	73	73	73	73
Missing	0	0	0	0

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	35	47.9	47.9	47.9
	Perempuan	38	52.1	52.1	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Usia

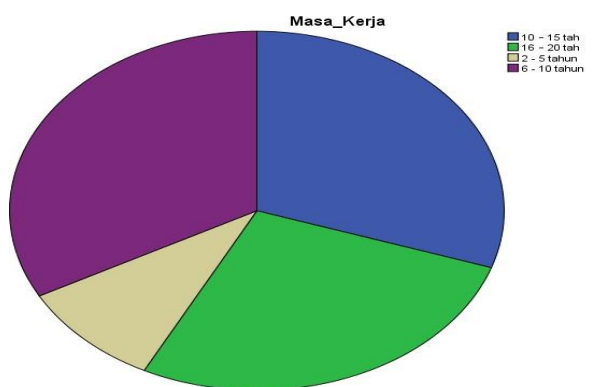
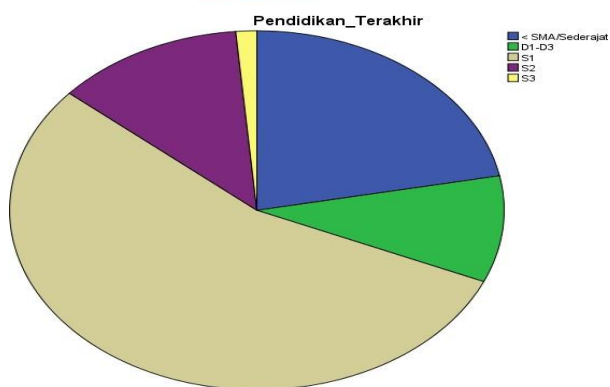
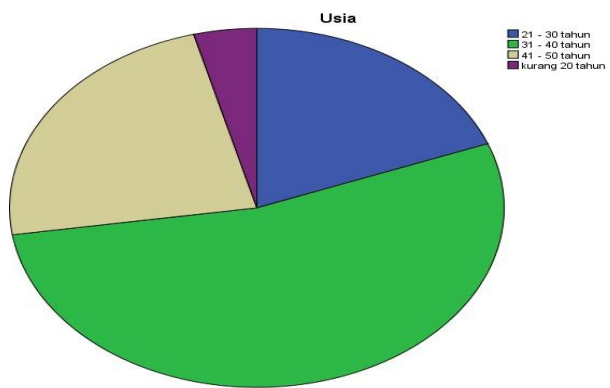
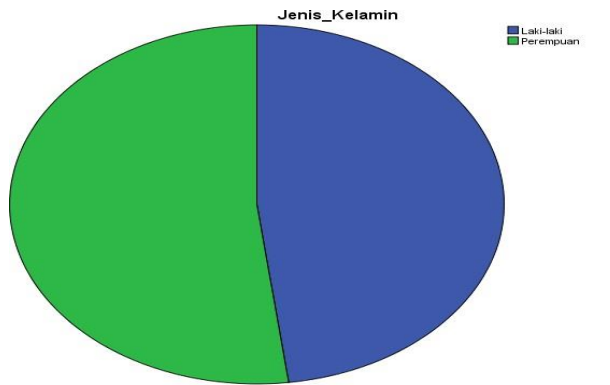
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21 - 30 tahun	14	19.2	19.2	19.2
	31 - 40 tahun	39	53.4	53.4	72.6
	41 - 50 tahun	17	23.3	23.3	95.9
	kurang 20 tahun	3	4.1	4.1	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Pendidikan_Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< SMA/Sederajat	16	21.9	21.9	21.9
	D1-D3	7	9.6	9.6	31.5
	S1	40	54.8	54.8	86.3
	S2	9	12.3	12.3	98.6
	S3	1	1.4	1.4	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Masa_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	10 - 15 tah	22	30.1	30.1	30.1
	16 - 20 tah	20	27.4	27.4	57.5
	2 - 5 tahun	7	9.6	9.6	67.1
	6 - 10 tahun	24	32.9	32.9	100.0
	Total	73	100.0	100.0	



Lampiran 7. Hasil Uji Asumsi Klasik (Normalitas)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.33804089
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.063
	Negative	-.103
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.054 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Total_Y1, Total_X1, Total_X2 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Total_Z

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.834 ^a	.696	.682	4.431

a. Predictors: (Constant), Total_Y1, Total_X1, Total_X2

b. Dependent Variable: Total_Z

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3097.718	3	1032.573	52.584	.000 ^b
	Residual	1354.939	69	19.637		
	Total	4452.658	72			

a. Dependent Variable: Total_Z

b. Predictors: (Constant), Total_Y1, Total_X1, Total_X2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.770	5.942		-.298	.767		
	Total_X1	.018	.185	.011	.095	.924	.344	2.906
	Total_X2	.147	.180	.093	.819	.416	.341	2.930
	Total_Y1	1.011	.184	.748	5.502	.000	.238	4.196

a. Dependent Variable: Total_Z

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Total_X1	Total_X2	Total_Y1
1	1	3.989	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.007	24.124	.74	.19	.01	.00
	3	.003	35.469	.16	.52	.57	.01
	4	.001	53.982	.10	.28	.42	.99

a. Dependent Variable: Total_Z

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	58.28	87.66	71.93	6.559	73
Residual	-10.263	8.016	.000	4.338	73
Std. Predicted Value	-2.081	2.398	.000	1.000	73
Std. Residual	-2.316	1.809	.000	.979	73

a. Dependent Variable: Total_Z