

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI PADA PEGAWAI BPBD PROVINSI
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan untuk memenuhi Persyaratan
Dalam memperoleh Gelar Sarjana Psikologi
Universitas Medan Area*

DISUSUN

OLEH :

INDAH SARI KETAREN

158600285



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

2022

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 21/11/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)21/11/22

HALAMAN PERSETUJUAN

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI PADA
PEGAWAI BPBD PROVINSI SUMATERA
UTARA

NAMA MAHASISWA : INDAH SARI KETAREN

NPM : 15.860.0285

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

MENYETUJUI
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

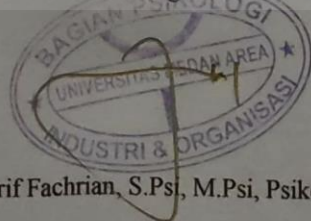
Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi

Pembimbing II

Maqfirah, DR S.Psi, M.Psi, Psikolog

MENGETAHUI

Ka. Bagian



Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Dekan



Tanggal Lulus : 03 Agustus 2022

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 03 Agustus 2022



Indah Sari Ketaren

15.860.0285

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan
dibawah ini:

Nama : INDAH SARI KETAREN
NPM : 15.860.0285
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

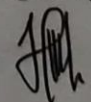
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada
Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-Exclusive
Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **Hubungan Kepuasan
Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Pegawai BPBD Provinsi Sumatera
Utara.**

Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak
menyimpan, mengalihmediakan/format-kan, mengelola dalam bentuk pembagian
data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap
mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak
Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Dibuat di : Medan
Pada tanggal : 03 Agustus 2022

Yang menyatakan



Indah Sari Ketaren

KATA PENGANTAR

Puji Tuhan dan terima kasih setinggi-tingginya kepada kehadiran Tuhan Yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang, sehingga peneliti dapat menyelesaikan Skripsi berjudul “Hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada pegawai BPBD Provinsi Sumatera Utara”, di susun untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi, Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Dalam penyusunan skripsi ini, maka peneliti mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat dosen pembimbing Bapak Syafrizaldi, S.Psi, M. Psi selaku dosen pembimbing I (satu) dan Ibu Maqhfirah, DR, S, Psi M. Psi Psikolog selaku dosen pembimbing II (dua) yang selalu memberikan bimbingan dan arahan serta telah menyediakan waktu untuk bimbingan ditengah rutinitas beliau yang padat dan banyak memberikan arahan dan saran yang sangat bermanfaat dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata peneliti mengucapkan banyak terima kasih, penulis menyadari skripsi ini belum sampai pada kriteria sempurna baik dari segi penulisan maupun dari segi penyampaian ide penulis.

Medan, Juni 2022

Peneliti

Indah Sari Ketaren

NPM. 158600285

Semua pihak yang terlibat tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu, semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas semua kebaikan dengan pencapaian impian kebahagiaan dunia dan akhirat. Amin

Medan, 2 Juni 2022

Peneliti

Indah Sari Ketaren

(158600285)



MOTTO

“Sebab kepada-Mu, ya Tuhan, aku berharap: Engkaulah yang akan menjawab aku, ya Tuhan, Allahku”

(Mazmur 38:16b)

Nasib memang diserahkan kepada manusia untuk digarap, tetapi takdir harus ditandatangani di atas materai dan tidak boleh digugat kalau nanti terjadi apa-apa, baik atau buruk

(Prof. Dr. Sapardi Djoko Damono)

Tidak ada sesuatu yang mustahil untuk dikerjakan.

Hanya tidak ada sesuatu yang mudah.

(Napoleon Bonaparte)

PERSEMBAHAN

*Saya persembahkan karya tulis ilmiah sederhana ini kepada yang
senantiasa mendoakanku, mendukungku, menyayangiku dan mencintaiku,*

Ayahanda S.Ketaren

Ibunda R.Naibaho

Adikku Seprika Molita Ketaren

Sela Claudia N.Ketaren

Keponakanku Clarynta D.Ginting



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Indah Sari Ketaren
Tempat/tanggal lahir : Binjai, 09 Juli 1996
Jenis kelamin : Perempuan
Agama : Katolik
Pendidikan : Mahasiswa
Kebangsaan : Indonesia
Alamat : Jalan Mawar No.17 LK.III
Menerangkan Dengan Sebenarnya :

PENDIDIKAN

1. Tamatan TK ST.Theresia Binjai Tahun 2001-2002
2. Tamatan SD Swasta ST.Fransiskus Assisi Binjai Tahun 2002-2008
3. Tamatan SMP Negeri 3 Binjai Tahun 2008-2011
4. Tamatan SMA Swasta Santo Thomas 4 Binjai Tahun 2011-2014

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya.

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| HALAMAN PERSETUJUAN | i |
| HALAMAN PENGESAHAN | ii |
| HALAMAN PERNYATAAN | iii |
| PERSETUJUAN PUBLIKASI | iv |
| KATA PENGANTAR | v |
| UCAPAN TERIMA KASIH..... | vi |
| MOTTO | x |
| PERSEMBAHAN | xi |
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP..... | xii |
| DAFTAR ISI..... | xiii |
| DAFTAR TABEL | xv |
| DAFTAR GAMBAR..... | xvi |
| DAFTAR LAMPIRAN | xvii |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang..... | 1 |
| B. Identifikasi Masalah..... | 6 |
| C. Batasan Masalah | 7 |
| D. Rumusan Masalah..... | 7 |
| E. Tujuan Penelitian | 8 |
| F. Manfaat Penelitian | 8 |
| | |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | |
| A. Komitmen Organisasi..... | 9 |
| 1. Pengertian Komitmen Organisasi | 9 |
| 2. Manfaat Komitmen Organisasi | 10 |
| 3. Aspek Komitmen Organisasi | 12 |
| 4. Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi | 14 |
| 5. Ciri- Ciri Komitmen Organisasi..... | 17 |
| B. Kepuasan Kerja..... | 18 |
| 1. Pengertian Kepuasan Kerja..... | 18 |
| 2. Manfaat Kepuasan Kerja | 19 |
| 3. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja | 20 |
| 4. Ciri Kepuasan Kerja Karyawan | 23 |
| 5. Aspek – Aspek Kepuasan Kerja | 24 |
| C. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi..... | 26 |
| D. Kerangka Konseptual..... | 28 |
| E. Hipotesis | 28 |

BAB III METODE PENELITIAN

| | |
|---|----|
| A. Tipe Penelitian..... | 29 |
| B. Identifikasi Variabel Penelitian | 29 |
| C. Definisi Operasional Variabel | 30 |
| D. Subjek Penelitian..... | 30 |
| 1. Populasi..... | 31 |
| 2. Sampel..... | 31 |
| E. Teknik Pengumpulan Data | 32 |
| F. Teknik Analisis Data..... | 34 |
| 1. Uji Validitas | 34 |
| 2. Uji Reliabilitas.. .. | 35 |
| 3. Uji Normalitas | 35 |
| 4. Koefisien Korelasi Product Moment..... | 36 |

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | |
|---|----|
| A. Orientasi Kacah dan Persiapan Penelitian..... | 37 |
| 1. Orientasi Kacah | 37 |
| 2. Persiapan Penelitian..... | 40 |
| 3. Pelaksanaan Penelitian..... | 43 |
| B. Analisis Data dan Hasil Penelitian..... | 47 |
| 1. Uji Asumsi Klasik | 47 |
| 2. Hasil Perhitungan Korelasi <i>r Product Moment</i> | 49 |
| 3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik | 50 |
| C. Pembahasan..... | 54 |

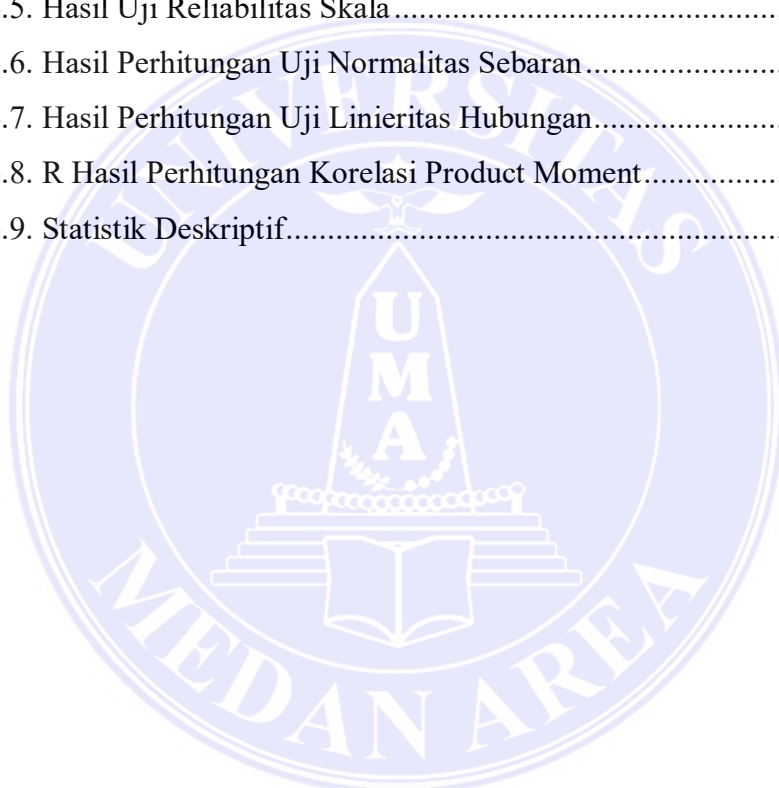
BAB V SIMPULAN DAN SARAN

| | |
|-------------------|----|
| A. Simpulan | 57 |
| B. Saran | 58 |

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 3.1. Skala Pengukuran Likert..... | 33 |
| Tabel 4.1. Kisi – Kisi Instrumen Kepuasan Kerja | 40 |
| Tabel 4.2. Kisi – Kisi Instrumen Komitmen Organisasi..... | 41 |
| Tabel 4.3. Kisi – Kisi Instrumen Kepuasan Kerja Setelah Uji Coba..... | 43 |
| Tabel 4.4. Kisi – Kisi Instrumen Komitmen Organisasi Setelah Uji Coba..... | 44 |
| Tabel 4.5. Hasil Uji Reliabilitas Skala | 46 |
| Tabel 4.6. Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran | 47 |
| Tabel 4.7. Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan..... | 47 |
| Tabel 4.8. R Hasil Perhitungan Korelasi Product Moment..... | 48 |
| Tabel 4.9. Statistik Deskriptif..... | 49 |



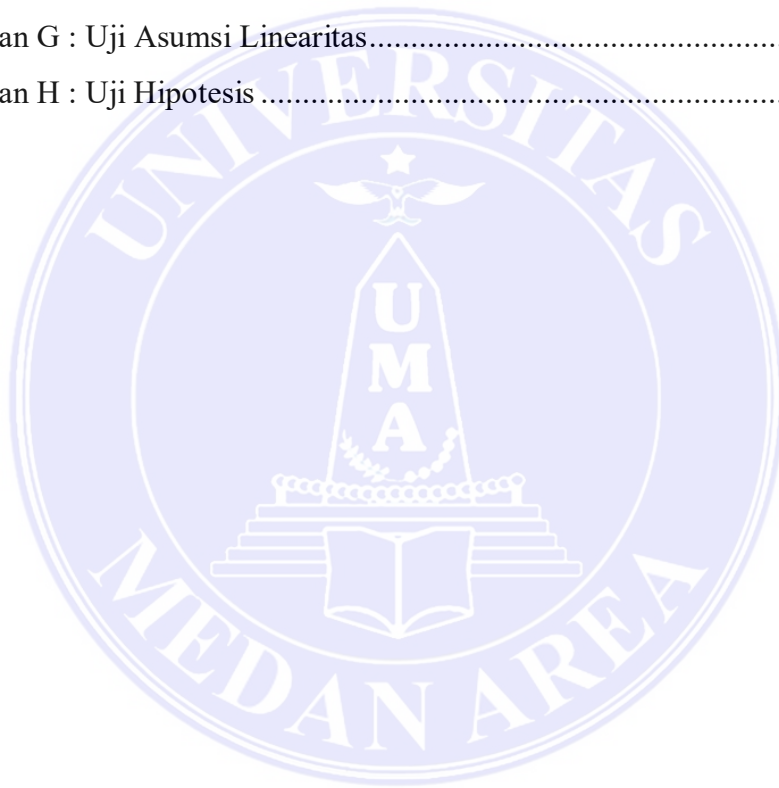
DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 2.1. Kerangka Konseptual..... | 28 |
| Gambar 4.1. Struktur Organisasi BPBD Provsu | 40 |
| Gambar 4.2. Kondisi Kepuasan Kerja Subjek Penelitian | 51 |
| Gambar 4.3. Kondisi Komitmen Organisasi Subjek Penelitian | 53 |



DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|---|----|
| Lampiran A : Surat Riset, Pengambilan Data, dan Selesai Penelitian..... | 62 |
| Lampiran B : Skala Kepuasan Kerja..... | 68 |
| Lampiran C : Skala Komitmen Organisasi | 72 |
| Lampiran D : Data Penelitian | 75 |
| Lampiran E : Uji Validitas dan Uji Reliabilitas | 84 |
| Lampiran F : Uji Asumsi Normalitas..... | 87 |
| Lampiran G : Uji Asumsi Linearitas..... | 88 |
| Lampiran H : Uji Hipotesis | 89 |



HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA PEGAWAI BPBD PROVINSI SUMATERA UTARA

INDAH SARI KETAREN

158600285

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Utara. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan tipe penelitian kuantitatif korelasi. Penelitian ini melibatkan 49 orang pegawai BPBD yang diambil dengan teknik pengambilan sampel *total sampling*. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan dua macam skala sebagai alat ukur, yaitu skala kepuasan kerja dan skala komitmen organisasi. Berdasarkan hasil penelitian ini maka diperoleh terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja, yang mana diperoleh $r_{xy}=0,587$ dengan $P < 0,05$ artinya hipotesis yang diajukan semakin tinggi kepuasan kerja seorang pegawai maka semakin tinggi komitmen organisasi dan sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja seorang pegawai maka semakin rendah pula komitmen organisasi pada pegawai dinyatakan diterima. Adapun kepuasan kerja memberikan andil 34,5% terhadap komitmen organisasi. Selebihnya sebesar 65,5 % komitmen organisasi dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti : budaya keterbukaan, kesempatan personal untuk berkembang, arah organisasi, dan penghargaan kerja.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Pegawai

**THE CORRELATION BETWEEN JOB SATISFACTION AND
ORGANIZATIONAL COMMITMENT TO BPBD CIVIL IN NORTH
SUMATERA**

INDAH SARI KETAREN
158600285

ABSTRACT

This research aims to determine the correlation between job satisfaction and organizational commitment to civil of the Regional Disaster Management Agency in the Province of North Sumatera (BPBD Provsu). The research approach used is a quantitative approach with the type of correlation research. This research involved 49 civils at BPBD that used total sampling technique. Data collection technique in this research uses two kinds of scales as a measuring instrument, that is a job satisfaction and organizational commitment. Based on the results of this research, that obtained a very significant positive correlation between organizational commitment and job satisfaction, which is obtained $r_{xy}=0,587$ with $P<0,05$. It means that proposed hypothesis, that was the higher the job satisfaction of a civil the higher the organitazional commitment to civil and the lower the job satisfaction of a civil, the lower the organitazional commitment to the civil is declared accepted. Job satisfaction has a share of 34,5% on organizational commitment. The remaining 65,5% of organizational commitment be affected with other factor which is not discussed in this research, such as : open culture, personal opportunity, organization direction, and work award.

Key word : *Job satisfaction, Organizational Commitment, Civil*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi tentu berusaha mencapai tujuannya dengan menggunakan sumber daya manusia yaitu pegawai atau pegawai yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Salah satu sumber daya yang paling mempengaruhi instansi adalah sumber daya manusia atau pegawai. Instansi harus memperhatikan kondisi pegawai sebagai faktor penting dalam proses pengelolaannya. Oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia secara optimal menjadi sangat penting bagi instansi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik pada suatu organisasi akan menciptakan sumber daya memiliki kepuasan pada organisasi yang dipandang dapat meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasinya.

Stum dalam Sopiiah (2008) menjelaskan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen seorang pegawai adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja memberi pengaruh pada komitmen seorang pegawai, jika pegawai memiliki kepuasan dalam bekerja, pegawai akan cenderung berkomitmen terhadap organisasi tempatnya bekerja (Ginandjar, 2015). Bangun (2012) menyatakan bahwa dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Kepuasan kerja juga berarti perasaan mendukung atau tidak mendukung yang dialami pegawai dalam bekerja.

Robbins and Judge (2012) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil evaluasi karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan seseorang yang tidak puas memiliki perasaan yang negative tentang pekerjaan tersebut. Sering dianggap bahwa pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik. Tingkat kepuasan pekerja yang rendah berakibat terganggunya aktivitas seorang individu dalam mencapai tujuannya karena kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang meningkatkan komitmen seorang pegawai. Kepuasan kerja yang dirasakan individu akan berpengaruh terhadap komitmen seorang pegawai karena pada umumnya suatu organisasi terfokus pada kinerja dari pegawai yang dimilikinya.

Kepuasan kerja itu sendiri memiliki pengaruh positif terhadap komitmen pegawai karena individu yang puas atas pekerjaannya dan akan senang hati melakukan pekerjaan tersebut dan berupaya terus meningkatkan komitmennya pada instansi tempat ia bekerja. Komitmen dalam diri seorang pegawai dapat tumbuh seiring terciptanya kondisi emosional dari para pegawai dengan organisasi. Kondisi emosional ini dapat tercipta jika seorang pegawai telah memiliki masa kerja yang cukup untuk mengenal organisasi. Baik buruknya komitmen organisasi dari dalam diri seorang pegawai salah satunya dipengaruhi oleh puas tidaknya seorang pegawai dengan pendapatan yang diperolehnya yang tentu saja memberi dampak pada keinginan seorang pegawai untuk bertahan dalam organisasi tersebut (Hasibuan, 2014).

Grendberg dan Baron dalam Wibowo (2014) menyatakan bahwa komitmen organisasi sebagai tingkatan dari individu mendefinisikan diri dan terlibat dalam organisasi yang diikuti dan tidak ada keinginan untuk meninggalkannya. Dengan keterlibatan pemerintah daerah, pegawai menjadi loyal dan ingin mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi juga dapat diartikan sebagai sejauh mana seorang individu berkomitmen pada organisasi dan ingin tetap menjadi anggota. Ini berarti sikap loyalitas dan kemauan untuk melakukan pekerjaan terbaik bagi organisasi tempat individu bekerja. Komitmen yang tinggi lebih mementingkan organisasi daripada kepentingan individu dan berusaha untuk memperbaiki organisasi. Komitmen organisasi yang rendah akan menyebabkan seseorang bertindak untuk keuntungan pribadi.

Komitmen organisasi menjadi aspek yang penting untuk diteliti karena merupakan salah satu faktor penunjang tercapainya tujuan instansi. Pegawai dengan komitmen tinggi terhadap instansi akan memiliki sikap yang profesional dan menjunjung tinggi nilai-nilai yang telah disepakati dalam instansi. Komitmen organisasi merupakan suatu sikap dimana individu mengidentifikasi dirinya terhadap tujuan-tujuan dan harapan-harapan organisasi tempatnya bekerja serta berusaha menjaga keanggotaan dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Robbins (2008) mengemukakan ciri-ciri individu dengan komitmen organisasi yang tinggi dengan ditunjukkan tingginya tingkat loyalitas dan dedikasi karyawan terhadap organisasinya. Karyawan akan melakukan segala cara agar organisasi mampu mencapai kesuksesan.

Pegawai dengan komitmen organisasi yang rendah cenderung menunjukkan perilaku yang kurang produktif dalam bekerja, seperti tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas, tidak bertanggung jawab dengan tugas, membolos pada saat jam kerja, terlambat datang atau pulang lebih awal serta kurang disiplin. Komitmen yang rendah dari para pegawai akan merugikan organisasi karena akan berakibat pada penciptaan kinerja pegawai yang kurang maksimal. Komitmen organisasi pegawai merupakan aspek penting yang diharapkan oleh organisasi agar pegawai dapat lebih produktif dan optimal dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB) merupakan sebuah lembaga Pemerintah Nonkementerian yang mempunyai tugas membantu Presiden Republik Indonesia dalam melakukan penanggulangan bencana sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2007 tentang penanggulangan bencana. Adapun BNPB merupakan lembaga negara yang memiliki tugas dan tanggung jawab tentang mitigasi dan penanganan bencana yang terjadi di Indonesia. Sedangkan untuk tiap daerah Pemerintah Indonesia membentuk BPBD. Lembaga ini dibentuk karena dilatarbelakangi kondisi geografis, geologis, hidrologis, dan demografis mendorong Pemerintah Indonesia untuk membangun visi untuk membangun ketangguhan bangsa dalam menghadapi bencana yang dapat terjadi kapan saja.

Berdasarkan hasil tanya jawab yang peneliti lakukan dengan beberapa pegawai di BPBD Provinsi Sumatera Utara diperoleh informasi bahwa terdapat masalah yang berkaitan dengan komitmen para pegawai. Lincoln dan Bashaw

(dalam Sopiah, 2011) menyatakan bahwa ciri-ciri pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasi salah satunya yaitu kesetiaan terhadap organisasi. Salah satu masalah yang ditemukan di lokasi penelitian yaitu beberapa pegawai memiliki keinginan untuk pindah tempat kerja ke dinas atau badan lain di lingkungan kerja Provinsi Sumatera Utara, hal ini tentu menunjukkan bahwa para pegawai tersebut tidak memiliki kesetiaan pada organisasi. Pegawai merasa bahwa tanggung jawab kerja yang berkaitan dengan penanggulangan bencana di daerah tidak sesuai dengan pendidikan dan *passion* kerja yang dimiliki oleh para pegawai.

Lincoln dan Bashaw menjelaskan bahwa pegawai yang memiliki komitmen yang baik dinilai juga dari keinginan pegawai tersebut dalam melaksanakan kepentingan organisasi namun berdasarkan observasi di lapangan diperoleh informasi bahwa pegawai sering tidak memanfaatkan waktu dengan baik dengan melakukan kegiatan-kegiatan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan seperti bermain games saat jam kerja berlangsung kemudian pegawai sering tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Pegawai merasa belum memiliki ikatan dengan organisasi tempat ia bekerja saat ini dengan menganggap bahwa organisasi sebagai tempat untuk mencari uang saja. Hal ini tentu berbanding terbalik dengan ciri – ciri yang dikemukakan oleh Lincoln dan Bashaw yang menyatakan bahwa ciri pegawai yang memiliki komitmen yang baik yaitu dilihat dari kebanggaan pegawai telah menjadi bagian dari organisasi. Fenomena-fenomena ini menunjukkan lemahnya komitmen yang dimiliki oleh para pegawai.

Hasil penelitian dari Christian Kuswibowo (2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan komitmen pegawai dengan kata lain pegawai yang memiliki kepuasan kerja akan mempengaruhi komitmennya terhadap organisasi. Permasalahan yang menyangkut komitmen dan kepuasan pegawai merupakan masalah yang sering di hadapi oleh BPBD Provinsi Sumatera Utara, berdasarkan hasil observasi diperoleh informasi bahwa terdapat beberapa pegawai memiliki sikap kerja yang kurang baik sehingga mencerminkan kurangnya komitmen pegawai tersebut pada BPBD Provinsi Sumatera Utara. Pegawai juga merasa bahwa tidak puas dengan keadaan lingkungan kerja dan kompensasi yang diterimanya juga dipandang tidak sebanding dengan tanggung jawab kerjanya. BPBD Provinsi Sumatera Utara perlu memperhatikan komitmen dan kepuasan kerja dari para pegawai, BPBD Provinsi Sumatera Utara harus mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan dan keinginan para pegawai. Berdasarkan pemaparan tentang latar belakang permasalahan diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Pegawai BPBD Provinsi Sumatera Utara”**.

B. Identifikasi Masalah

Komitmen organisasi yang tinggi cenderung mendorong orang-orang yang bertanggung jawab dalam organisasi untuk bekerja lebih maksimal bagi tempat mereka bekerja, bahkan dengan tingkat keberhasilan yang tinggi dalam tanggung jawab organisasi. Komitmen yang kuat dari organisasi menurunkan tingkat

ketidakhadiran. Hal ini dikarenakan pegawai dengan komitmen yang tinggi selama jam kerja selalu mengutamakan pekerjaan dan kewajiban organisasi di atas kepentingan pribadi.

Salah satu masalah yang ditemukan di lokasi penelitian yaitu beberapa pegawai memiliki keinginan untuk pindah tempat kerja ke dinas atau badan lain di lingkungan kerja Provinsi Sumatera Utara, hal ini tentu menunjukkan bahwa para pegawai tersebut tidak memiliki kesetiaan pada organisasi. Pegawai merasa bahwa tanggung jawab kerja yang berkaitan dengan penanggulangan bencana di daerah tidak sesuai dengan pendidikan dan *passion* kerja yang dimiliki oleh para pegawai.

Seorang pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi dinilai dari keinginan pegawai tersebut dalam melaksanakan kepentingan organisasi namun berdasarkan observasi di lapangan diperoleh informasi bahwa pegawai sering tidak memanfaatkan waktu dengan baik kemudian pegawai sering tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Pegawai merasa belum memiliki ikatan dengan organisasi tempat ia bekerja saat ini dengan menganggap bahwa organisasi sebagai tempat untuk mencari uang saja.

Komitmen dalam diri pegawai sulit terwujud dikarenakan, para pegawai tidak merasakan adanya kepuasan dalam bekerja seperti merasakan gaji dan pendapatan yang kurang sesuai dengan beban kerja, hubungan serta komunikasi antar pegawai yang kurang baik, serta peraturan tata tertib kantor yang dirasa terlalu membebani para pegawai. BPBD Provinsi Sumatera Utara perlu memperhatikan kebutuhan dan keinginan dari pegawai guna meningkatkan

kepuasan dalam diri pegawainya seperti dengan memberikan insentif kinerja yang lebih baik. Pemenuhan kebutuhan pegawai diharapkan mampu meningkatkan kepuasan dalam diri pegawai di BPBD Provinsi Sumatera Utara.

C. Batasan Masalah

Peneliti membatasi masalah tentang hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Adapun yang terlibat dalam penelitian ini adalah pegawai BPBD Provinsi Sumatera Utara.

D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu “Apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada pegawai BPBD Provinsi Sumatera Utara?”.

E. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada pegawai BPBD Provinsi Sumatera Utara.

F. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memperluas ilmu pengetahuan, khususnya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi yang membahas mengenai kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi kepada organisasi tentang kepuasan kerja dan komitmen para pegawainya, sehingga organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen para pegawai. Penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan gambaran tentang hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.

3. Manfaat bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi penulis lain sebagai bahan masukan untuk penelitian yang sejenis dimasa yang akan mendatang dan menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya.

mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan.

Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2014) menjelaskan bahwa komitmen organisasi sebagai suatu tingkatan dimana individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya dan atau tidak ingin meninggalkannya. Luthans dalam Wibowo (2014) komitmen organisasi sering didefinisikan sebagai sebuah keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut, keinginan untuk mendesak usaha pada tingkat tinggi atas nama organisasi serta keyakinan yang pasti dalam dan penerimaan atas nilai – nilai dan tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat diartikan komitmen organisasi merupakan sikap dari seorang pegawai yang menunjukkan kesetiaannya pada organisasi dimana seseorang mengekspresikan kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Manfaat Komitmen Organisasi

Juniarari (2011) menyatakan bahwa terdapat tiga manfaat dari komitmen organisasi, yaitu :

- a. Pegawai yang serius menunjukkan komitmen tinggi pada organisasi kemungkinan jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat keikutsertaan yang tinggi dalam organisasi.
- b. Memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja di organisasi yang sekarang dan dapat terus memberikan sumbangan untuk mencapai tujuan.

- c. Secara penuh terlibat dalam pekerjaan, karena pekerjaan tersebut merupakan kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kemudian Luthans (2011) menjelaskan bahwa manfaat komitmen organisasi, yakni sebagai berikut :

- a. Menghindari biaya pergantian pegawai yang tinggi

Seseorang yang berkomitmen tidak menyukai untuk berhenti dari pekerjaannya dan menerima pekerjaan lainnya. Ketika seorang pegawai berkomitmen maka tidak akan terjadi pergantian pegawai yang tinggi.

- b. Mengurangi atau meringankan supervisi pegawai

Pegawai yang berkomitmen dan memiliki keahlian yang tinggi akan mengurangi keperluan supervisi terhadapnya. Supervisi yang ketat dan pengawasan yang melekat akan membuang-buang waktu dan biaya.

- c. Meningkatkan efektifitas organisasi

Sebuah organisasi yang pegawainya memiliki komitmen organisasi akan mendapatkan hasil yang diinginkan seperti kinerja tinggi, tingkat pergantian pegawai rendah dan tingkat ketidakhadiran yang rendah.

Berdasarkan beberapa pendapat mengenai manfaat komitmen organisasi diatas dapat disimpulkan bahwa manfaat organisasi yaitu pegawai yang memiliki komitmen yang baik tentu tidak ingin pindah ke organisasi lain sehingga menghindari terjadinya pergantian pegawai pada suatu organisasi, pegawai yang memiliki komitmen yang baik akan membantu dalam pelaksanaan pengawasan

Kanter (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan ada tiga aspek komitmen organisasi, yaitu:

- a. Komitmen berkesinambungan, yaitu komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan kehidupan organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi.
- b. Komitmen terpadu, yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi. Ini terjadi karena karyawan percaya bahwa norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.
- c. Komitmen terkontrol, yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku ke arah yang diinginkannya. Norma-norma yang dimiliki organisasi sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

Steers (dalam Mardiana dan Syarif, 2018) menyatakan bahwa aspek komitmen organisasi, yaitu:

- a. Identifikasi dengan organisasi yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi. Identifikasi pegawai tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, rasa kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.
- b. Keterlibatan yaitu adanya kesediaan untuk berusaha sungguh-sungguh pada organisasi. Keterlibatan sesuai peran dan tanggungjawab pekerjaan diorganisasi tersebut. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan

menerima hampir semua tugas dan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan kepadanya.

- c. Loyalitas karyawan terhadap organisasi yaitu adanya keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan didalam organisasi. Loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen, serta adanya ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dengan pegawai. Pegawai dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat mengenai dimensi komitmen organisasi dapat disimpulkan bahwa dimensi dari komitmen yaitu komitmen afektif (*Affective Commitment*), komitmen berkelanjutan (*Continuance Commitment*), dan komitmen normatif (*Normative Commitment*). Tiga dimensi ini dapat digunakan dalam menguji komitmen organisasi dari seorang pegawai. Seorang pegawai yang berkerja dalam suatu perusahaan harus memiliki komitmen dalam menjalankan tugasnya.

4. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Stum dalam Sopiah (2008) terdapat 5 (lima) faktor yang memberi pengaruh terhadap komitmen organisasi, yaitu:

- a. Budaya keterbukaan, yaitu budaya yang berkembang dalam suatu organisasi, dimana setiap pegawai diberikan kesempatan yang sama untuk mengetahui dan mengenali organisasi tempat ia bekerja. Keterbukaan ini membuat seorang pegawai merasa dihargai dan dianggap penting oleh organisasi sehingga muncul komitmen pegawai terhadap organisasinya.

- b. Kepuasan kerja, yaitu kondisi dimana seorang pegawai merasa puas dengan peran dan hasil kerjanya dalam organisasi. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi dipandang akan terus mengabdikan pada organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk berpindah.
- c. Kesempatan personal untuk berkembang, yaitu organisasi memberikan kesempatan kepada pegawainya untuk mengembangkan potensi dan kemampuan yang dimilikinya.
- d. Arah organisasi, yaitu kesesuaian tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi dengan keinginan dan harapan seorang pegawai.
- e. Penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan, yaitu berkaitan dengan balas jasa yang diterima oleh seorang pegawai. Pemberian penghargaan atau kompensasi yang sesuai dengan harapan dan kebutuhan pegawai dipandang dapat meningkatkan kesetiaan pegawai terhadap organisasinya.

Hasibuan (2014) menyatakan bahwa terbentuknya komitmen suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

- a. Faktor Kesadaran menunjukkan suatu keadaan jiwa seseorang yang merupakan titik temu dari berbagai pertimbangan sehingga diperoleh suatu keyakinan, ketetapan hati dan kesinambungan dalam jiwa yang bersangkutan.
- b. Faktor Aturan, aturan adalah perangkat penting dalam segala tindakan dan perbuatan seseorang. Peranan aturan sangat besar dalam hidup bermasyarakat, sehingga dengan sendirinya aturan harus dibuat, dan diawasi yang pada akhirnya dapat tercapai sasaran manajemen sebagai

pihak yang berwenang dan mengatur segala sesuatu yang ada di dalam organisasi kerja tersebut.

- c. Faktor Organisasi, organisasi pelayanan pada dasarnya tidak berbeda dengan organisasi pada umumnya hanya terdapat sedikit perbedaan pada penerapannya, karena sasaran pelayanan ditujukan secara khusus kepada manusia yang memiliki watak dan kehendak yang multikompleks.
- d. Faktor Pendapatan, pendapatan adalah penerimaan seseorang sebagai imbalan atas tenaga, pikiran yang telah dicurahkan untuk orang lain atau badan organisasi baik dalam bentuk uang.
- e. Faktor Kemampuan Keterampilan, kemampuan berasal dari kata mampu yang memiliki arti dapat melakukan tugas atau pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan. Kemampuan dapat diartikan sebagai sifat/keadaan yang ditujukan oleh keadaan seseorang yang dapat melaksanakan tugas atau dasar ketentuan-ketentuan yang ada. Keterampilan adalah kemampuan melakukan pekerjaan dengan menggunakan anggota badan dan peralatan yang tersedia.
- f. Faktor Sarana Pelayanan, sarana pelayanan ada segala jenis perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi sosial dalam rangka untuk memenuhikepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu.

Berdasarkan beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi pada pegawai tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui suatu proses yang begitu panjang dan bertahap. Komitmen pegawai pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor. Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi di atas, peneliti menarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh budaya keterbukaan, kepuasan kerja, kesempatan personal untuk berkembang, arah organisasi, dan penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan.

5. Ciri – Ciri Komitmen Organisasi

Menurut Lincoln dan Bashaw (dalam Sopiah, 2011) menyatakan bahwa ciri-ciri pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasi yaitu :

- a. Kemauan pegawai, dimana adanya keinginan pegawai untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.
- b. Kesetiaan pegawai, yang mana pegawai berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi.
- c. Kebanggaan pegawai, ditandai dengan pegawai merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

Kemudian komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Mowday (dalam Mangkunegara, 2012) memiliki ciri-ciri, yaitu :

- a. Kepercayaan yang kuat serta penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi;

- b. Kesiapan untuk bekerja keras;
- c. Keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi.

Berdasarkan beberapa ciri-ciri pegawai yang memiliki komitmen organisasi diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang baik dapat dilihat dari kemauan pegawai dimana adanya keinginan pegawai untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi, kesetiaan pegawai yang mana pegawai berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi dan kebanggaan pegawai ditandai dengan pegawai merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi.

B. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sering dijadikan ukuran tingkat kematangan suatu organisasi dalam kehidupan organisasi. Menurut Hasibuan (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) pegawai harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Bangun (2012) menyatakan bahwa dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seorang terhadap terhadap pekerjaannya (Sutrisno,

2014). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2011). Robbins and Judge (2012) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil evaluasi karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan seseorang yang tidak puas memiliki perasaan yang negative tentang pekerjaan tersebut, sedangkan menurut Luthans menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi yang positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman seseorang (Luthans, 2011). Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

Berdasarkan beberapa teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga karyawan dapat bekerja dengan senang hati tanpa merasa terbebani dengan pekerjaan tersebut dan memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan tempat ia bekerja.

2. Manfaat Kepuasan Kerja

Manfaat kepuasan kerja adalah sebagai berikut (Nitisemito, 2010):

- a. Pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan.
- b. Kerusakan akan dapat dikurangi.
- c. Absensi dapat diperkecil.
- d. Perpindahan karyawan dapat diperkecil.
- e. Produktivitas kerja dapat ditingkatkan.

- f. Ongkos per unit dapat diperkecil.

Robbins (2010) menyatakan ada 6 enam manfaat kepuasan kerja karyawan bagi perusahaan yang meliputi:

- a. Kinerja karyawan, seorang karyawan yang memiliki tingkat kepuasan tinggi akan memiliki kinerja yang baik, dan ini akan berdampak terhadap kinerja organisasi;
- b. Perilaku organisasi, karyawan yang puas cenderung berbicara secara positif tentang organisasinya tempat bekerja, selain itu karyawan juga akan berbuat lebih dalam terhadap pekerjaannya;
- c. Kepuasan, karyawan yang merasa puas cenderung lebih ramah, ceria, dan responsif terhadap pekerjaan.
- d. Kehadiran karyawan, alasan ini dapat diterima sangat masuk akal ketika karyawan yang tidak puas cenderung melalaikan pekerjaan, ini lebih diperparah lagi dengan ketidakhadiran karyawan tersebut karena cenderung malas untuk melaksanakan pekerjaannya;
- e. Perputaran karyawan *turn over*, karyawan yang merasa puas tidak akan menunjukkan perilaku untuk meninggalkan organisasinya, termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri;
- f. Perilaku menyimpang di tempat kerja, ketidakpuasan kerja cenderung menimbulkan perilaku khusus seorang karyawan, seperti upaya pembentukan serikat kerja, penyalahgunaan wewenang, bahkan pencurian.

Berdasarkan beberapa pemaparan mengenai manfaat kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa manfaat kepuasan kerja yaitu dapat meningkatkan kinerja

karyawan, perilaku organisasi, karyawan yang puas akan lebih responsive terhadap pekerjaan, meningkatkan kehadiran karyawan, karyawan yang puas tidak akan meninggalkan organisasiperusahaan dan akan meminimalisir perilaku menyimpang di tempat kerja.

3. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Hasibuan (2014) menjelaskan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor, yaitu:

- a. Balas jasa yang adil dan layak.
- b. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
- c. Berat ringannya pekerjaan.
- d. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
- e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
- f. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
- g. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Sutrisno (2014) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

- a. Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
- b. Kemauan kerja. Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerj bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

- c. Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
- d. Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan
- e. Pengawasan. Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over.
- f. Faktor Instrinsik dan pekerjaan. Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
- g. Kondisi kerja. Termasuk di sini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.
- h. Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.
- i. Komunikasi. Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak menejemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

- j. Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Menurut As'ad (dalam Mangkunegara, 2012) menyatakan bahwa indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

a. Kepuasan finansial

Merupakan faktor yang memiliki hubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji/ upah, berbagai macam tunjangan, jaminan sosial, promosi, fasilitas yang diberikan, dan lain sebagainya.

b. Kepuasan fisik

Merupakan indikator yang berkaitan dengan kondisi fisik karyawan. Hal ini mencakup jenis pekerjaan yang digeluti pengaturan waktu antara bekerja dan istirahat, keadaan suhu ruangan, sirkulasi udara, penerangan, perlengkapan kerja, kondisi kesehatan dan umur karyawan.

c. Kepuasan sosial

Merupakan indikator yang berkaitan dengan interaksi sosial yang terjalin antara sesama karyawan, dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda (jenis pekerjaan atau tingkatan jabatan), dan dengan lingkungan sekitar perusahaan.

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas mengenai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yaitu kepuasan finansial merupakan faktor

yang memiliki hubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, kepuasan fisik merupakan faktor yang berkaitan dengan kondisi fisik karyawan dan kepuasan sosial merupakan faktor yang berkaitan dengan interaksi sosial yang terjalin antara sesama karyawan.

4. Ciri – Ciri Kepuasan Kerja Karyawan

Handoko (2014) menyatakan bahwa bila kepuasan kerja tinggi maka keinginan karyawan untuk pindah kerja dan absensi menurun, sebaliknya kepuasan kerja yang rendah bisa mengakibatkan keinginan karyawan untuk pindah kerja dan absensi karyawan yang tinggi. Karyawan yang kurang kepuasan kerja cenderung lebih sering absen dan sering meninggalkan pekerjaannya.

Robbins (2010) menjelaskan bahwa ciri-ciri kepuasan kerja karyawan antara lain:

- a. Rasa bangga terhadap pekerjaannya, karyawan yang puas terhadap pekerjaannya ditandai dengan adanya kesukaan terhadap pekerjaan tersebut. Kesukaan yang kuat terhadap pekerjaan menimbulkan kebanggaan dalam dirinya.
- b. Menyenangi dan mencintai pekerjaan, karyawan yang puas terhadap pekerjaannya ditandai dengan kecintaan terhadap pekerjaan.
- c. Bergairah dan bahagia dengan pekerjaan, kepuasan kerja yang dimiliki dan dirasakan seseorang diwujudkan dengan adanya gairah dalam dirinya untuk menyambut tugas-tugas yang akan dibebankan kepadanya dengan perasaan bahagia.

- d. Bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, karyawan yang puas terhadap pekerjaan akan melaksanakan pekerjaannya dengan tanggung jawab.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri karyawan yang memiliki kepuasan kerja yaitu rasa bangga terhadap pekerjaannya, menyenangkan dan mencintai pekerjaan, bergairah dan bahagia dengan pekerjaan dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

5. Aspek – Aspek Kepuasan Kerja

Herzberg (dalam Robbins & Judge, 2018) mengemukakan beberapa aspek kepuasan kerja antara lain:

- a. Prestasi kerja

Keberhasilan karyawan menyelesaikan tugas serta mencapai prestasi yang tinggi. Hal ini berkaitan dengan karyawan dalam menghasilkan output yang lebih baik bagi perusahaan, berkualitas dan tepat waktu.

- b. Pengakuan

Besar kecilnya penghormatan atau pengakuan dari atasan yang diberikan kepada karyawan atas kinerjanya. Hal ini berkaitan dengan ada atau tidaknya kemampuan atasan untuk mendengar, memahami, dan mengakui pendapat atas hasil pekerjaan karyawan.

- c. Tanggung jawab

Besar kecilnya beban dan tanggung jawab yang diemban atau dimiliki karyawan terhadap tugasnya. Karyawan yang diberikan tanggungjawab yang sesuai dengan kemampuannya membuat karyawan merasa dipercaya.

d. Pengembangan potensi individu

Ada atau tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengembangan diri atau peningkatan kemampuan karyawan selama bekerja. Berkaitan dengan ada atau tidaknya pelatihan maupun kegiatan yang diberikan oleh pihak perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan maupun pengalaman karyawan.

Jewell dan Siegall (dalam Anoraga, 2014) menjelaskan beberapa aspek dalam mengukur kepuasan kerja adalah:

- a. Aspek psikologis yaitu kepuasan kerja yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan meliputi minat terhadap pekerjaan, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
- b. Aspek fisik yaitu berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, pengaturan waktu istirahat, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.
- c. Aspek sosial yaitu berhubungan dengan interaksi sosial, baik antar sesama karyawan dengan atasan maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya serta hubungan dengan anggota keluarga.
- d. Aspek finansial yaitu berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besar gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas dan promosi.

Dari pemaparan diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa peneliti menggunakan aspek kepuasan kerja yang mengacu pada teori Herzberg (dalam

Robbins & Judge, 2018) yaitu prestasi kerja, pengakuan, tanggung jawab, dan pengembangan potensi individu sebagai acuan untuk membuat alat ukur tentang kepuasan kerja karyawan karena aspek ini dipercaya sebagai sumber kepuasan kerja secara keseluruhan.

C. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi

Steers (dalam Sopiah, 2011) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi), dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap perusahaannya. Pegawai dengan komitmen tinggi terhadap instansi akan memiliki sikap yang profesional dan menjunjung tinggi nilai-nilai yang telah disepakati dalam instansi. Stum dalam Sopiah (2008) menjelaskan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dari seorang pegawai yaitu kepuasan kerja.

Sutrisno (2014) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seorang terhadap terhadap pekerjaannya (Sutrisno, 2014). Kepuasan kerja yang tinggi dari para pegawai merupakan tanda bahwa suatu organisasi dikelola dengan baik dan hal ini merupakan hasil dari pengelolaan manajemen yang efektif dan efisien.

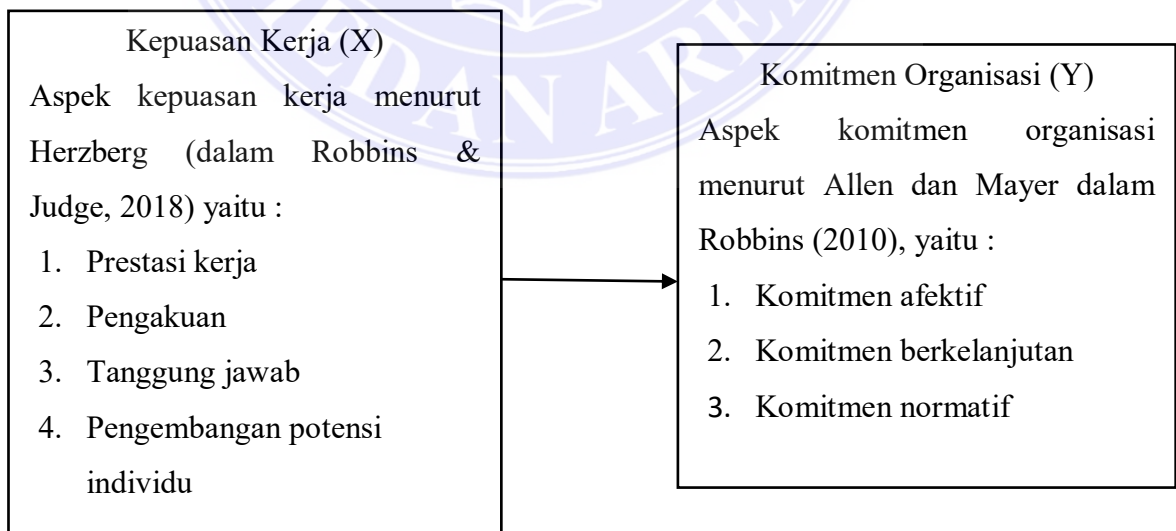
Pegawai yang memiliki kepuasan dalam dirinya akan dengan senang hati melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Kepuasan kerja mendorong

pegawai untuk tetap memiliki keinginan untuk tinggal dan terikat dengan organisasi tempatnya bekerja. Pegawai yang memiliki kepuasan dalam bekerja maka pegawai akan cenderung berkomitmen terhadap organisasi tempatnya bekerja. Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur Anissa Ramadhani (2018) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi, semakin tinggi nilai kepuasan kerjanya maka semakin meningkat pula tingkat komitmen organisasinya.

Dita Hikmawati (2020) juga menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi, dengan demikian organisasi harus terus menerus berupaya untuk memperbaiki kepuasan kerja agar komitmen organisasi dari para pegawai pun meningkat.

D. Kerangka Konseptual

Peneliti menentukan kerangka penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

E. Hipotesis

Berdasarkan kajian teori di atas maka peneliti mengajukan hipotesis dalam penelitian ini yaitu ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Diasumsikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja seorang pegawai maka semakin tinggi komitmen organisasi pegawai tersebut. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja seorang pegawai maka semakin rendah pula komitmen organisasi pada pegawai tersebut.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, dan komparatif. Penelitian ini dikatakan pendekatan kuantitatif dengan analisis korelasional karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Sugiyono (2014) menjelaskan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Arikunto (2016) menjelaskan bahwa penelitian korelasional (*Correlational Studies*) merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel.

Bentuk penelitian korelasional dengan analisa kuantitatif dengan maksud mencari hubungan antara variable independent (X) dengan variable dependen (Y), dengan metode ini diharapkan dapat menjelaskan fenomena yang ada berdasarkan data dan informasi yang diperoleh. Dilihat dari pendekatan analisisnya, maka jenis penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dimana penekanan analisisnya pada data-data (angka) yang diolah menjadi data statistik.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Untuk menguji hipotesis penelitian, terlebih dahulu diidentifikasi variabel-variabel yang menjadi pusat perhatian dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel Bebas (X) : Kepuasan kerja

2. Varabel Terikat (Y) : Komitmen organisasi

C. Defenisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel penelitian bertujuan untuk mengarahkan variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian agar sesuai dengan metode pengukuran yang telah disiapkan. Menurut Azwar (2013) definisi operasional merupakan suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Adapun definisi operasional untuk menjelaskan variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap positif yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga karyawan dapat bekerja dengan senang hati tanpa merasa terbebani dengan pekerjaan tersebut dan memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan yang dapat dilihat dari beberapa aspek, yaitu prestasi kerja, pengakuan, tanggung jawab, pengembangan potensi individu.

2. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan sikap dari seorang pegawai yang menunjukkan kesetiaannya pada organisasi dimana seseorang mengekspresikan kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan organisasi.

D. Subjek Penelitian

Populasi dan sampel dipandang sebagai alat untuk memperoleh jawaban dalam suatu penelitian, populasi dan sampel merupakan seseorang yang benar-benar mengetahui suatu persoalan tertentu yang darinya dapat diperoleh informasi yang jelas, akurat terpercayanya baik berupa pernyataan, keterangan atau data-data yang dapat membantu dalam memahami persoalan tersebut. Dalam penelitian ini penentuan populasi dan sampel yaitu Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 49 orang.

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek dan obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014) dan yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 49 orang. Berikut ini jumlah Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Utara.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (Sugiyono, 2012). Untuk menentukan jumlah sampel peneliti

menggunakan teknik penarikan sampel berdasarkan jumlah populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi.

Sugiyono (2014) mengatakan bahwa total sampling adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan teknik penarikan sampel yang digunakan maka keseluruhan populasi dijadikan sebagai sampel yaitu seluruh Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 49 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Metode pengumpulan data dalam kegiatan penelitian mempunyai tujuan mengungkap fakta mengenai variabel yang diteliti. Tujuan untuk mengetahui (*goal of knowing*) haruslah dicapai dengan menggunakan metode atau cara-cara yang efisien dan akurat. (Azwar, 2013). Stimulus berupa pertanyaan dan pertanyaan yang tidak langsung mengungkapkan atribut yang hendak diukur melainkan mengungkapkan indikator perilaku dari atribut yang bersangkutan. Jawaban subjek bersifat proyektif, yaitu berupa proyeksi dari perasaan atau kepribadiannya.

Dalam penelitian ini digunakan dua macam skala sebagai alat ukur, yaitu :

1. Skala kepuasan kerja diukur dengan menggunakan pendapat Herzberg (dalam Robbins & Judge, 2018) yang menjelaskan bahwa aspek kepuasan

kerja yaitu prestasi kerja, pengakuan, tanggung jawab dan pengembangan potensi individu.

2. Skala komitmen organisasi diukur dengan menggunakan pendapat Allen dan Mayer dalam Robbins (2010) yang menjelaskan bahwa aspek komitmen organisasi, yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif.

Model skala ini menggunakan model skala likert, dalam skala likert terdapat empat bentuk pernyataan, yaitu bentuk pernyataan positif (*favourable*) yang berfungsi untuk mengukur sikap positif, dan bentuk pernyataan negatif (*unfavourable*) yang berfungsi untuk mengukur sikap negatif objek sikap. Pernyataan (*favourable*) diberi skor 4, 3, 2, dan 1 sedangkan pernyataan (*unfavourable*) diberikan skor 1, 2, 3 dan 4. Sistem penilaian dalam penelitian ini didasarkan pada bentuk skala yang mempunyai empat tingkat jawaban yang terdiri dari “Sangat Setuju” (SS), “Setuju” (S), “Tidak Setuju” (TS), “Sangat Tidak Setuju” (STS).

Tabel 3.1. Skala Pengukuran Likert

| No | Keterangan | Skala |
|----|---------------------|-------|
| 1 | Sangat Setuju | 4 |
| 2 | Setuju | 3 |
| 3 | Tidak Setuju | 2 |
| 4 | Sangat Tidak Setuju | 1 |

Sumber : Sugiyono (2016)

Pembuatan skala berfungsi untuk mengukur atribut psikologis. Setelah dilakukan identifikasi alat ukur, maka langkah selanjutnya adalah pembuatan *blue print*. *Blue Print* disajikan dalam bentuk tabel yang memuat uraian komponen-komponen atribut yang harus dibuat itemnya, proposi item, dan memuat indikator perilaku dalam setiap komponen. Dalam item, *blue print* memberikan gambaran mengenai isi skala dan menjadi acuan serta pedoman bagi peneliti untuk tetap berada dalam lingkungan ukur yang benar (Azwar, 2013).

F. Teknik Analisis Data

Metode analisis data merupakan cara yang digunakan dalam mengolah dan menganalisis data yang diperoleh sehingga dapat dibuat satu kesimpulan. Pada penelitian ini, data penelitian dianalisis secara bertahap dan digunakan analisis statistik langkah awal pengolahan data adalah dengan melakukan analisis deskriptif. Analisis deskriptif dilakukan dengan menggunakan program statistik *SPSS Windows Release*. Guna menjawab hipotesis yaitu untuk mengetahui adakah hubungan antara stress kejadian komitmen organisasi. Analisis juga dilakukan dengan menggunakan program statistik *SPSS Windows*. Setiap penelitian diharapkan memperoleh hasil yang benar-benar objektif, yaitu penelitian tersebut dapat menggambarkan keadaan yang sebenarnya dari masalah yang diteliti. Untuk itu alat ukur yang digunakan harus memiliki validitas dan reliabilitas (Azwar, 2013).

1. Uji Validitas

Menurut Azwar (2013) menjelaskan bahwa validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Sugiyono (2012) menyatakan bahwa instrument yang valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Oleh karena itu untuk mengetahui validitas suatu alat ukur dapat diperoleh dengan cara mengkorelasikan skor yang diperoleh dari setiap aitem dengan skor total.

2. Uji Reliabilitas

Azwar memberikan pengertian reliabilitas adalah sejauhmana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya secara empiris. Reliabilitas mengacu pada konsistensi atau kepercayaan hasil ukur dan mengandung makna kecermatan pengukuran (Azwar, 2013). Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kali pun diambil, tetap akan yang sama, reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu.

Reliabilitas alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian ini akan diuji menggunakan teknik uji reliabilitas yang dikembangkan oleh *Cronbach* yang disebut dengan teknik *Alpha Cronbach*. Untuk mempermudah perhitungan, peneliti akan menggunakan alat bantu komputer dengan metode *Statistical Packages for Social Science (SPSS) for windows 22.0*.

3. Uji Normalitas

Sugiyono (2016) menjelaskan bahwa uji normalitas adalah sebuah pengujian yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Secara umum, pengujian normalitas dapat dilakukan melalui uji statistic (Kolmogorov-Smirnov atau Shapiro-Wilk).

4. Koefisien Korelasi Product Moment

Sugiyono (2016) menjelaskan bahwa uji korelasi *Pearson Product Moment* adalah salah satu pengujian dari beberapa jenis uji korelasi yang digunakan untuk mengetahui derajat keeratan hubungan 2 variabel yang berskala interval atau rasio dan memiliki distribusi data yang normal, di mana dengan uji ini akan menghasilkan nilai koefisien korelasi.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Hubungan *Kepuasan Kerja* dengan Komitmen Organisasi pada Pada Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Utara, maka penelitian menyimpulkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil perhitungan Korelasi *Product Moment*, diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan variabel komitmen kerja dimana $r_{xy} = 0,587$ dengan tingkat (ρ) sebesar 0,000 sehingga $\rho < 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan adanya dengan hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi, dengan asumsi semakin tinggi kepuasan kerja pegawai maka akan semakin tinggi pula komitmen pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Utara.
2. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinan (r^2) dari kepuasan kerja memberikan andil sebesar 34,5% terhadap komitmen organisasi dan 65,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.
3. Kepuasan kerja memberikan andil 34,5% terhadap komitmen organisasi. Artinya 65,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, yaitu budaya keterbukaan, kesempatan personal untuk berkembang, arah organisasi, dan penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, peneliti merangkum saran yang berkaitan dengan judul penelitian Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Pada Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Utara, selain itu peneliti juga menyadari bahwa penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dapat mempengaruhi hasil penelitian sehingga peneliti merumuskan saran penelitian sebagai berikut:

1. Saran Kepada Pegawai BPBD Provinsi Sumatera Utara

Pegawai diharapkan mampu mempertahankan komitmen organisasi dengan menciptakan suasana kekeluargaan antar pegawai dan memberikan reward kepada pegawai. Adapun cara untuk meningkatkan komitmen organisasi yaitu dengan melaksanakan family gathering. Hal ini dapat membangun keakraban antar pegawai dan meningkatkan komitmen organisasi.

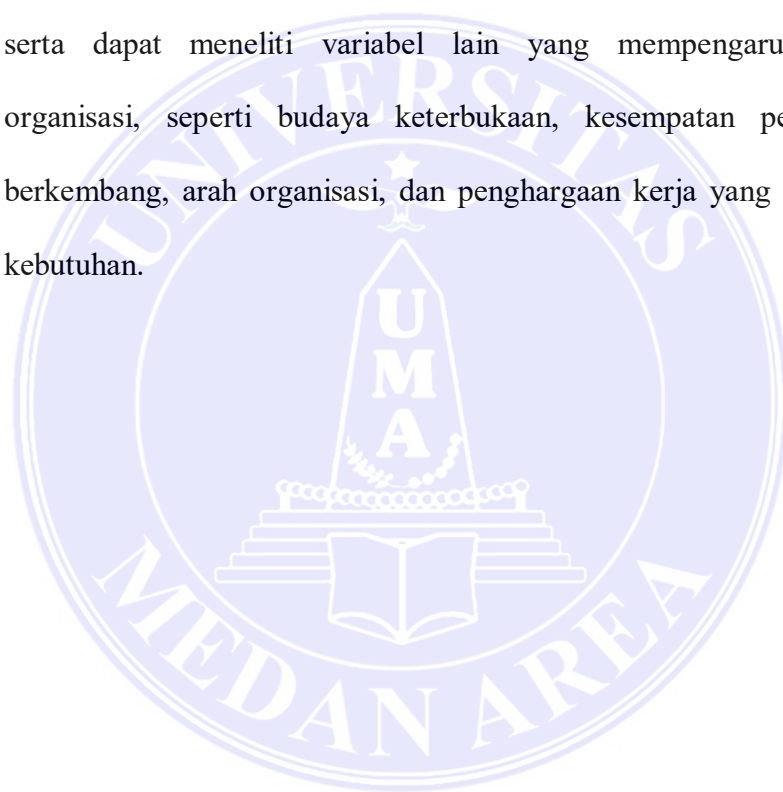
2. Saran Kepada Instansi

Pihak instansi diharapkan agar lebih memperhatikan kembali hal-hal yang diperlukan dalam mempertahankan ataupun meningkatkan komitmen organisasi pegawai. Dengan harapan agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. BPBD Sumatera Utara dapat melakukan beberapa hal untuk mempertahankan komitmen organisasi seperti memberikan penghargaan kerja sesuai harapan dan kebutuhan pegawai.

3. Saran Kepada Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka ditemukan kelemahan dan kekurangan dalam penelitian ini, yaitu kesenjangan antara

observasi awal dengan hasil penelitian, dikarenakan pada saat pengisian skala ada pegawai bertanya ada atau tidaknya pengaruh penelitian terhadap instansi tempat mereka bekerja. Hal ini menyebabkan penelitian menjadi kurang efektif. Berdasarkan kekurangan peneliti pada skripsi ini, diharapkan peneliti berikutnya mempunyai gambaran untuk bahan perbandingan dan pertimbangan pada saat sebelum menyebarkan skala serta dapat meneliti variabel lain yang mempengaruhi komitmen organisasi, seperti budaya keterbukaan, kesempatan personal untuk berkembang, arah organisasi, dan penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan.



DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. (2014). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, Moh.(2013). *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Liberty.
- Azwar.Saifuddin. (2013). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Bangun, Wilson. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Handoko, Hani. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Hikmawati, Dita. (2020). *Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Perawat di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda*. Samarinda: Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
- Juniarari. (2011). *Komitmen Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Luthans, Fred. (2011). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Mardiana, Ria dan Syarif, Darman. (2018). *Komitmen Organisasi*. Makassar: CV. Nas Media Pustaka.

- Mathis, Robert dan John. Jackson. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, Robert dan John. Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, Alex. (2010). *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Ketiga). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ramdhani, Nur Anissa. (2018). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Polisi Wanita*. Jurusan Psikologi. Fakultas Ilmu Psikologi. Universitas Negeri Surabaya. Vol. 5, No. 2, hal. 4
- Robbins, Stephen dan Judge, Timothy. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen dan Judge, Timothy. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Siagian, Sondang. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2013). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Sopiah. (2011). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2013). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wursanto. (2010). *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.

LAMPIRAN



LAMPIRAN A :
SURAT RISET, PENGAMBILAN DATA, DAN SELESAI PENELITIAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kalam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7300160, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Seliyahudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 1344/FPSI/01.10/XI/2021
Lampiran : -
Hal : Riset dan Pengambilan Data

22 November 2021

Yth. Bapak/Ibu Pimpinan
BPBD Provinsi Sumatera Utara
di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Indah Sari Ketaren
NPM : 150600285
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **BPBD Provinsi Sumatera Utara, Jl. Medan - Binjai KM. 10,3 No. 8 Medan Krio Kec. Sunggal Kab. Deli Serdang, Sumatera Utara, 20351** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Pegawai BPBD Provinsi Sumatera Utara"**.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.


An. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan
Pengabdian Kepada Masyarakat



Indah Sari Ketaren, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip



**PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA**
BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH
Jalan Binjai Km 10,3 Nomor 8 – Telepon (061) 8468489 Fax. (061) 8488015
M E D A N

Medan, 14 Desember 2021

Nomor : 071 / 1161 /BPBD/XII/2021
Sifat : Biasa
Lampiran : 1 (Satu) Berkas
Perihal : Penyelesaian Pengambilan Data

Kepada Yth :
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area
di -
Tempat

Sehubungan dengan surat dari Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Nomor : 1344/FPSI/01.10/XI/2021 tanggal 22 November 2021 perihal Riset dan Pengambilan Data. Dengan ini disampaikan bahwa Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area an, Indah Sari Ketaren NPM 158600285, telah selesai melaksanakan Pengambilan Data di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Utara dari tanggal 01 Desember sampai dengan 14 Desember 2021.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

KEPALA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH


Ir. ABDUL HARIS LUBIS, M.Si
PEMBINA UTAMA MADYA
NIP. 19660909 199303 1 006

Dipindai dengan CamScanner



LAMPIRAN B :
SKALA KEPUASAN KERJA

KUESIONER PENELITIAN

Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Pegawai BPBD Provinsi Sumatera Utara

Dengan hormat,

Dalam rangka untuk menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Pegawai BPBD Provinsi Sumatera Utara”. Saya mahasiswi dari Universitas Medan Area ingin meminta bantuan kepada Bapak/Ibu untuk membantu saya dalam mengisi kuesioner ini.

Kuesioner ini bertujuan untuk kepentingan ilmiah, oleh karena itu jawaban yang Bapak/Ibu berikan besar manfaatnya bagi pengembangan ilmu. Kuesioner ini tidak ada hubungannya dengan status dan kedudukan Bapak/Ibu dalam instansi, maka jawaban yang benar adalah jawaban yang benar-benar menggambarkan keadaan Bapak/Ibu. Saya mengucapkan banyak terima kasih atas bantuan dan kerjasama yang telah Bapak/Ibu berikan. Besar harapan saya untuk menerima kembali angket ini dalam waktu singkat.

Hormat Saya

Indah Sari Ketaren

IDENTITAS RESPONDEN

- ❖ Nama :
- ❖ Usia :
- ❖ Jenis Kelamin :
- ❖ Pendidikan Terakhir :

PETUNJUK PENGISIAN :

Di bawah ini terdapat sejumlah pernyataan. Baca dan pahami setiap pernyataan dengan seksama, kemudian berikan respon saudara dengan cara memberikan tanda silang (X) atau conteng (√) pada kolom yang telah tersedia dengan satu pihan jawaban.

Keterangan :

- SS = Sangat Setuju
- S = Setuju
- TS = Tidak Setuju
- STS = Sangat Tidak Setuju

Skala A

| No | Pernyataan | Pilihan Jawaban | | | |
|----|---|-----------------|---|----|-----|
| | | SS | S | TS | STS |
| 1 | Atasan percaya pada kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan | | | | |
| 2 | Saya tidak mampu memberikan kinerja yang maksimal | | | | |
| 3 | Saya sering ditugaskan untuk mengikuti pelatihan | | | | |
| 4 | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik walaupun sedang menghadapi masalah dalam bekerja | | | | |
| 5 | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu | | | | |
| 6 | Kompetensi yang saya miliki sesuai dengan jobdesk | | | | |
| 7 | Saya bekerja sesuai dengan waktu kerja yang telah ditetapkan | | | | |
| 8 | Pegawai diberikan promosi jabatan jika mampu menunjukkan kinerja yang baik | | | | |
| 9 | Saya mampu memberikan kinerja yang maksimal | | | | |
| 10 | Waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan sangat singkat | | | | |
| 11 | Saya selalu tertantang untuk meningkatkan kinerja dari waktu | | | | |

| No | Pernyataan | Pilihan Jawaban | | | |
|----|---|-----------------|---|----|-----|
| | | SS | S | TS | STS |
| | ke waktu | | | | |
| 12 | Saya tidak pernah ditugaskan untuk mengikuti pelatihan | | | | |
| 13 | Pelatihan yang saya dapatkan sangat berguna dalam penyelesaian pekerjaan | | | | |
| 14 | Saya sering menggunakan waktu kerja untuk mengerjakan hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan | | | | |
| 15 | Atasan puas dengan hasil kerja yang saya berikan | | | | |
| 16 | Kinerja yang saya berikan selalu dihargai dengan baik oleh atasan | | | | |
| 17 | Saya tidak keberatan diberikan pekerjaan tambahan oleh atasan | | | | |
| 18 | Pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh kenaikan jabatan | | | | |
| 19 | Latar belakang pendidikan yang saya miliki tidak sesuai dengan tanggung jawab kerja | | | | |
| 20 | Saya menilai pelatihan yang saya ikuti tidak memberi manfaat dalam penyelesaian pekerjaan | | | | |
| 21 | Atasan tidak pernah puas dengan hasil kerja para pegawai | | | | |

| No | Pernyataan | Pilihan Jawaban | | | |
|----|---|-----------------|---|----|-----|
| | | SS | S | TS | STS |
| 22 | Saya diberikan kebebasan oleh atasan untuk menyampaikan pendapat | | | | |
| 23 | Saya menolak saat diberikan tugas tambahan oleh atasan | | | | |
| 24 | Atasan sering memberikan pujian atas kinerja yang saya berikan | | | | |
| 25 | Atasan membatasi saya saat hendak menyampaikan pendapat | | | | |
| 26 | Pegawai sulit memperoleh promosi jabatan | | | | |
| 27 | Atasan tidak percaya pada kemampuan yang saya dalam menyelesaikan pekerjaan | | | | |
| 28 | Saya kesulitan untuk menyelesaikan masalah dalam pekerjaan | | | | |
| 29 | Atasan tidak pernah mengapresiasi hasil kerja yang saya berikan | | | | |
| 30 | Pemberian promosi jabatan tidak transparan | | | | |
| 31 | Atasan jarang memberikan pujian atas kinerja para pegawai | | | | |
| 32 | Saya mudah puas dengan kinerja yang saya berikan kepada perusahaan | | | | |

LAMPIRAN C :
SKALA KOMITMEN ORGANISASI



Skala B

| No | Pernyataan | Pilihan Jawaban | | | |
|----|---|-----------------|---|----|-----|
| | | SS | S | TS | STS |
| 1 | Saya percaya bahwa perusahaan memberi jaminan kesejahteraan kepada para pegawai | | | | |
| 2 | Latar belakang pendidikan yang saya miliki membantu dalam penyelesaian pekerjaan | | | | |
| 3 | Saya merasa nyaman bekerja dan tidak ingin pindah ke tempat lain | | | | |
| 4 | Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja walaupun sedang ada konflik dengan rekan kerja | | | | |
| 5 | Saya merasa bangga dengan organisasi tempat saya bekerja | | | | |
| 6 | Organisasi memberikan jenjang karir yang jelas kepada para pegawai | | | | |
| 7 | Kemampuan yang saya miliki cukup untuk dipergunakan dalam peningkatan kinerja | | | | |
| 8 | Saya tidak ingin pindah kerja walaupun ditawarkan posisi kerja yang lebih baik di tempat lain | | | | |
| 9 | Latar pendidikan yang saya miliki tidak sesuai dengan pekerjaan saya | | | | |

| No | Pernyataan | Pilihan Jawaban | | | |
|----|---|-----------------|---|----|-----|
| | | SS | S | TS | STS |
| 10 | Pimpinan menghargai hasil kerja yang saya berikan untuk organisasi | | | | |
| 11 | Saya akan pindah tempat kerja jika ditawarkan posisi yang lebih baik | | | | |
| 12 | Organisasi kurang memperhatikan kesejahteraan pada pegawainya | | | | |
| 13 | Hubungan dengan rekan kerja seperti keluarga dan saling memperdulikan satu sama lainnya | | | | |
| 14 | Saya yakin bahwa masa depan saya lebih baik jika tetap bekerja di organisasi | | | | |
| 15 | Saya ingin pindah tempat kerja untuk mencari pengalaman baru | | | | |
| 16 | Saya tidak pernah menceritakan masalah yang ada dalam organisasi tempat saya bekerja kepada orang lain | | | | |
| 17 | Saya lebih suka bekerja sendiri dibanding bekerja sama dengan rekan kerja terutama saat sedang mengalami konflik dengan rekan kerja | | | | |

| No | Pernyataan | Pilihan Jawaban | | | |
|----|---|-----------------|---|----|-----|
| | | SS | S | TS | STS |
| 18 | Kemampuan yang saya miliki tidak berguna dalam upaya penyelesaian pekerjaan | | | | |
| 19 | Saya tidak pernah memberi tahu tempat saya bekerja kepada orang lain | | | | |
| 20 | Saya langsung pulang ke rumah begitu selesai bekerja | | | | |
| 21 | Pimpinan kurang menghargai hasil kerja yang ditunjukkan oleh pegawai | | | | |
| 22 | Saya sering bercerita tentang masalah dalam organisasi kepada orang lain | | | | |
| 23 | Saya tidak yakin dengan masa depan jika terus bertahan pada organisasi | | | | |
| 24 | Tidak ada jenjang karir yang jelas dalam organisasi | | | | |

Reponden

TERIMAKASIH

(.....)



LAMPIRAN D :
DATA HASIL PENELITIAN

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL KEPUASAN KERJA

| No | x1 | x2 | x3 | x4 | x5 | x6 | x7 | x8 | x9 | x10 | x11 | x12 | x13 | x14 | x15 | x16 | x17 |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 6 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 8 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 |
| 13 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 14 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 |
| 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 |
| 17 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 |
| 22 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 |
| 23 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 |
| 25 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 |
| 27 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 |
| 31 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 |
| 34 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 |
| 36 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 37 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 |
| 38 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 |

| No | x1 | x2 | x3 | x4 | x5 | x6 | x7 | x8 | x9 | x10 | x11 | x12 | x13 | x14 | x15 | x16 | x17 |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 |
| 45 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 |
| 46 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 1 | 3 |
| 47 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 |

| No | x18 | x19 | x20 | x21 | x22 | x23 | x24 | x25 | x26 | x27 | x28 | x29 | x30 | x31 | x32 | total |
|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|
| 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 113 |
| 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 113 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 106 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 108 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 102 |
| 6 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 111 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 110 |
| 8 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 97 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 112 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 102 |
| 11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 88 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 97 |
| 13 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 87 |
| 14 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 97 |
| 15 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 90 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 103 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----|
| 17 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 103 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 98 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 108 |
| 20 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 83 |
| 21 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 100 |
| 22 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 103 |
| 23 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 86 |
| 24 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 103 |
| 25 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 86 |
| 26 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 95 |
| 27 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 1 | 85 |
| 28 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 91 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 2 | 4 | 4 | 3 | 103 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 105 |
| 31 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 102 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 114 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 103 |
| 34 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 90 |
| 35 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 97 |
| 36 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 89 |
| 37 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 96 |
| 38 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 84 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 99 |
| 40 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 101 |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 94 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----|
| 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 107 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 95 |
| 44 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 97 |
| 45 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 92 |
| 46 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 83 |
| 47 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 95 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 98 |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 103 |

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL KOMITMEN ORGANISASI

| No | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | total |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-------|
| 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 83 |
| 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 76 | |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 78 | |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 82 | |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 85 | |
| 6 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 79 | |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 93 | |
| 8 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 72 | |

| No | y 1 | y 2 | y 3 | y 4 | y 5 | y 6 | y 7 | y 8 | y 9 | y 10 | y 11 | y 12 | y 13 | y 14 | y 15 | y 16 | y 17 | y 18 | y 19 | y 20 | y 21 | y 22 | y 23 | y 24 | to tal |
|----|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-----------|
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 87 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 88 |
| 11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 67 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 84 |
| 13 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 70 |
| 14 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 71 |
| 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 70 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 85 |
| 17 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 82 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 88 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 85 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 79 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 79 |
| 22 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 80 |
| 23 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 73 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 81 |

| No | y1 | y2 | y3 | y4 | y5 | y6 | y7 | y8 | y9 | y10 | y11 | y12 | y13 | y14 | y15 | y16 | y17 | y18 | y19 | y20 | y21 | y22 | y23 | y24 | y25 | total |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|
| 4 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | | 75 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | | 75 |
| 7 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | | 81 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | | 75 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | | 80 |
| 0 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | | 85 |
| 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | | 68 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | | 87 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | | 88 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | | 66 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 1 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | | 81 |
| 6 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | 71 |
| 7 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | | 70 |
| 8 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | 73 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | | 84 |

| No | y 1 | y 2 | y 3 | y 4 | y 5 | y 6 | y 7 | y 8 | y 9 | y 10 | y 11 | y 12 | y 13 | y 14 | y 15 | y 16 | y 17 | y 18 | y 19 | y 20 | y 21 | y 22 | y 23 | y 24 | to tal | |
|----|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-----------|----|
| 9 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 78 |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 85 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 87 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 84 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 82 |
| 45 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 81 |
| 46 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 67 | |
| 47 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 78 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 85 |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 86 |



LAMPIRAN E : UJI VALIDITAS DAN UJI RELIABILITAS

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .818 | 32 |

Item Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|------|--------|----------------|----|
| x.1 | 3.6939 | .46566 | 49 |
| x.2 | 3.6939 | .46566 | 49 |
| x.3 | 3.6531 | .48093 | 49 |
| x.4 | 3.6735 | .47380 | 49 |
| x.5 | 2.3061 | .91752 | 49 |
| x.6 | 2.3061 | .89452 | 49 |
| x.7 | 2.2653 | .75761 | 49 |
| x.8 | 3.6531 | .59690 | 49 |
| x.9 | 2.3061 | .93995 | 49 |
| x.10 | 2.1633 | .74574 | 49 |
| x.11 | 2.3061 | .74173 | 49 |
| x.12 | 2.5918 | .86406 | 49 |
| x.13 | 3.5102 | .84465 | 49 |
| x.14 | 3.6531 | .63084 | 49 |
| x.15 | 3.6735 | .55482 | 49 |
| x.16 | 2.3265 | .80072 | 49 |
| x.17 | 3.6531 | .48093 | 49 |
| x.18 | 3.6735 | .47380 | 49 |
| x.19 | 3.5918 | .49659 | 49 |
| x.20 | 3.6122 | .49229 | 49 |
| x.21 | 3.5918 | .49659 | 49 |
| x.22 | 3.5510 | .50254 | 49 |
| x.23 | 3.5510 | .50254 | 49 |
| x.24 | 2.4082 | .95565 | 49 |
| x.25 | 2.3265 | .82633 | 49 |
| x.26 | 3.7755 | .46839 | 49 |
| x.27 | 2.3469 | .92536 | 49 |
| x.28 | 2.2245 | .77097 | 49 |

| | | | |
|------|--------|--------|----|
| x.29 | 2.3673 | .75537 | 49 |
| x.30 | 3.6122 | .49229 | 49 |
| x.31 | 3.6531 | .48093 | 49 |
| x.32 | 2.7347 | .93040 | 49 |

Scale Statistics

| Mean | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|---------|----------|----------------|------------|
| 98.4490 | 73.044 | 8.54659 | 32 |

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .876 | 24 |

Item Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|------|--------|----------------|----|
| y.1 | 3.6939 | .46566 | 49 |
| y.2 | 3.6531 | .48093 | 49 |
| y.3 | 3.6735 | .47380 | 49 |
| y.4 | 3.6531 | .48093 | 49 |
| y.5 | 2.1429 | .61237 | 49 |
| y.6 | 3.6531 | .48093 | 49 |
| y.7 | 3.6735 | .47380 | 49 |
| y.8 | 3.5918 | .49659 | 49 |
| y.9 | 3.5510 | .50254 | 49 |
| y.10 | 3.5510 | .50254 | 49 |
| y.11 | 3.6939 | .46566 | 49 |
| y.12 | 3.6939 | .46566 | 49 |
| y.13 | 2.9592 | .86504 | 49 |
| y.14 | 3.6531 | .48093 | 49 |
| y.15 | 2.1429 | .61237 | 49 |
| y.16 | 3.5918 | .49659 | 49 |
| y.17 | 2.1429 | .76376 | 49 |
| y.18 | 3.5918 | .49659 | 49 |
| y.19 | 2.3265 | .59118 | 49 |
| y.20 | 3.5918 | .49659 | 49 |
| y.21 | 3.6327 | .48708 | 49 |

| | | | |
|------|--------|--------|----|
| y.22 | 3.6939 | .46566 | 49 |
| y.23 | 3.5306 | .61583 | 49 |
| y.24 | 2.2857 | .64550 | 49 |

Scale Statistics

| Mean | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|---------|----------|----------------|------------|
| 79.3673 | 44.904 | 6.70104 | 24 |



LAMPIRAN F : UJI ASUMSI NORMALITAS

| Tests of Normality | | | | | | |
|--------------------|---------------------------------|----|-------------------|--------------|----|------|
| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
| | Statistic | df | Sig. | Statistic | df | Sig. |
| Kepuasan Kerja | .090 | 49 | .200 [*] | .968 | 49 | .206 |
| Komitmen | .106 | 49 | .200 [*] | .956 | 49 | .064 |

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

LAMPIRAN G : UJI ASUMSI LINEARITAS

Case Processing Summary

| | Cases | | | | | |
|----------------|-------|---------|---------|---------|-------|---------|
| | Valid | | Missing | | Total | |
| | N | Percent | N | Percent | N | Percent |
| Kepuasan Kerja | 49 | 100.0% | 0 | 0.0% | 49 | 100.0% |
| Komitmen | 49 | 100.0% | 0 | 0.0% | 49 | 100.0% |

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 742.910 | 1 | 742.910 | 24.720 | .000 ^b |
| | Residual | 1412.478 | 47 | 30.053 | | |
| | Total | 2155.388 | 48 | | | |

- a. Dependent Variable: Komitmen
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

LAMPIRAN H : UJI HIPOTESIS

| | | Kepuasan Kerja | Komitmen |
|----------------|---------------------|----------------|----------|
| Kepuasan Kerja | Pearson Correlation | 1 | .587** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 |
| | N | 49 | 49 |
| Komitmen | Pearson Correlation | .587** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |
| | N | 49 | 49 |

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