

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA,  
KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
(STUDY KASUS PADA SMP NEGERI 17 SEMARANG)**



**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat  
Untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)  
Pada STIE Pelita Nusantara

Disusun oleh :

**SRI SUSILOWATI**  
NIM. A02.20.0739P

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI  
PELITA NUSANTARA  
SEMARANG  
2022**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI PELITA NUSANTARA**

**PROGRAM STUDI STRATA SATU MANAJEMEN**

**LEMBAR PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI**

Nama : SRI SUSILOWATI  
NIM : A02.20.0739P  
Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan  
Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai  
(Study Kasus Pada SMP Negeri 17 Semarang)

Dinyatakan disetujui dan diterima Dewan Penguji untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI**.

Pada Ujian Lisan tanggal : 17 Nopember 2022

Ketua Penguji

Anggota Penguji

( **Dra. Maduretno Widowati, MM.** ) ( **Rudika Harminingtyas, SE, MM.** )

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI PELITA NUSANTARA**  
**PROGRAM STUDI STRATA SATU MANAJEMEN**

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : SRI SUSILOWATI  
NIM : A02.20.0739P  
Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan  
Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai  
(Study Kasus Pada SMP Negeri 17 Semarang)

Telah diperiksa dan disetujui  
Semarang, 17 Nopember 2022

Pembimbing

( **Yuliati, SE., MM.** )

Mengetahui,  
Ketua STIE Pelita Nusantara Semarang

**Luhgiatno, SE., MM., M.Si.**

## HALAMAN PERNYATAAN HASIL KARYA

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : SRI SUSILOWATI

NIM : A02.20.0739P

Jurusan : Manajemen

Adalah mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Nusantara (STIE PENA) Semarang dan menyatakan bahwa **Tidak melakukan penjiplakan (plagiat)** dalam menyusun skripsi. Apabila terbukti saya melakukan penjiplakan secara sengaja, maka siap menerima sanksi akademik sesuai peraturan yang berlaku.

Semarang, Nopember 2022

SRI SUSILOWATI

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO

*"Janganlah melihat ke masa depan dengan mata buta. Masa yang lampau sangat berguna sebagai kaca benggala daripada masa yang akan datang."*

*(Soekarno)*

*"Kesuksesan bukanlah kunci dari kebahagiaan. Sebaliknya kebahagiaan adalah kunci dari kesuksesan."*

*(Bob Dyla)*

*Skripsi ini Kupersembahkan Kepada :*

- Ibuku Sukarti Tercinta
- Keluargaku Tersayang
- Saudara-saudaraku yang selalu memberi semangat dan kasih sayangnya
- Teman-temanku yang selalu membantuku
- Almamaterku.

## ABSTRAKSI

Tujuan dalam penelitian ini adalah menganalisis pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai di SMP Negeri 17 Semarang.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai SMP Negeri 17 Semarang yang berjumlah 52 orang. Sedang sampel yang diambil sejumlah 52 pegawai. Teknik sampling yang digunakan sampling jenuh. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda.

Berdasarkan hasil penelitian : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang diperoleh nilai t-hitung  $2,297 > t$  tabel  $1,676$  dan sig  $0,026 < 0,05$ , Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang diperoleh nilai t-hitung  $2,092 > t$  tabel  $1,676$  atau sig  $0,042 < 0,05$ , Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai yang diperoleh nilai t-hitung  $2,015 > t$  tabel  $1,676$  dan sig  $0,030 < 0,05$ , Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai yang diperoleh nilai F-hitung  $28,452 > F$ -tabel  $2,798$  dan sig  $0,000 < 0,05$ .

***Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Kinerja Pegawai***

## **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to analyze the effect of work motivation, job satisfaction and organizational commitment on employee performance at SMP Negeri 17 Semarang.*

*The population in this study were all employees of SMP Negeri 17 Semarang, totaling 52 people. While the samples taken were 52 employees. The sampling technique used is saturated sampling. The data analysis tool used in this study is multiple regression analysis.*

*Based on the results of the study: There is a positive and significant influence between Work Motivation on Employee Performance which is obtained by a t-count value of 2.297 > t-table 1.676 and sig 0.026 <0.05. There is a positive and significant influence between Job Satisfaction on Employee Performance which is obtained by a t-count value of 2.092 > t table 1.676 and sig 0.042 <0.05, There is a positive and significant influence between Organizational Commitment on Employee Performance obtained by a t-count value of 2.015 > t table 1.676 or sig 0.030 <0.05, Simultaneously there is a positive influence and Significant difference between work motivation, job satisfaction and organizational commitment to employee performance obtained F-count 28.452 > F-table 2.798 dan sig 0.000 <0.05*

**Keywords: Work Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Employee Performance**

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala anugerah dan kemurahan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Study Kasus Pada SMP Negeri 17 Semarang)”**.

Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan persiapan, pelaksanaan hingga tersusunnya skripsi ini terutama kepada :

1. Bapak Dr. Luhgiatno, S.E., M.M., M.Si selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Nusantara Semarang .
2. Ibu Rudika Harminingtyas, SE, M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen.
3. Ibu Susanti selaku Dosen Wali yang telah memberikan bimbingan selama penulis menempuh program studi Manajemen.
4. Ibu Yuliati, SE, MM selalu pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu dan tenaga untuk selalu memberikan bimbingan, saran, pengarahan dan koreksi yang sangat berharga dalam penyusunan skripsi ini.
5. Para Dosen dan karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Nusantara Semarang yang telah memberikan banyak ilmu pengetahuan kepada penulis selama kuliah.

6. Bapak Drs, Hariyanto Dwiyantoro, M.M. selaku Mantan Kepala SMP Negeri 17 Semarang yang telah memberikan ijin kepada penulis untuk menempuh program studi Manajemen.
7. Ibu Heppy Anggaryani selaku Kepala SMP Negeri 17 Semarang yang memberikan dorongan selama penulis menempuh program studi Manajemen.
8. Ibu Sukarti selaku orang tua yang telah memberikan doa, semangat, perhatian, dukungan moral maupun material agar penulis bisa menyelesaikan skripsi.
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah memberikan pengetahuan, pengalaman, doa dan motivasi kepada penulis selama penyelesaian skripsi ini

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan masukan yang membangun sehingga skripsi ini berguna bagi semua pihak.

Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan dapat digunakan bagi semua pihak yang berkepentingan.

Semarang, Nopember 2022

Sri Susilowati

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
LEMBAR PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI .....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	iii
HALAMAN PERNYATAAN HASIL KARYA .....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
ABSTRAKSI .....	vi
ABSTRACT .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
BAB I           PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	10
1.3.1 Tujuan Penelitian .....	10
1.3.2 Kegunaan Penelitian.....	10
1.4 Sistematika Penulisan .....	11

<b>BAB II</b>	<b>TINJAUAN PUSTAKA</b>	
	2.1 Landasan Teori Dan Penelitian Terdahulu .....	12
	2.1.1 Kinerja Pegawai .....	12
	2.1.2 Motivasi Kerja .....	20
	2.1.3 Kepuasan Kerja .....	24
	2.1.4 Komitmen Organisasional.....	28
	2.2 Pengaruh Antar Variabel .....	31
	2.3 Penelitian Terdahulu.....	34
	2.4 Kerangka Pemikiran .....	36
	2.5 Hipotesis .....	36
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN</b>	
	3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	38
	3.1.1 Variabel Penelitian .....	38
	3.1.2 Definisi Operasional .....	39
	3.2 Penentuan Populasi dan Sampel .....	40
	3.3 Jenis dan Sumber Data .....	40
	3.4 Metode Pengumpulan Data .....	41
	3.5 Metode Pengolahan Data.....	43
	3.6 Analisis Data .....	44
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
	4.1. Deskripsi Obyek Penelitian .....	50
	4.1.1 Gambaran Umum.....	50
	4.1.2 Visi dan Misi .....	50
	4.1.3 Struktur Organisasi .....	51
	4.2. Gambaran Umum Responden.....	52
	4.3. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	54
	4.3.1. Motivasi Kerja .....	56
	4.3.2. Kepuasan Kerja .....	57

4.3.3. Komitmen Organisasional .....	58
4.3.4. Kinerja Pegawai .....	59
4.4. Uji Instrumen .....	60
4.4.1. Uji Validitas .....	60
4.4.2. Uji Reliabilitas .....	62
4.4.3. Uji Asumsi Klasik .....	62
4.5. Metode Analisis .....	65
4.5.1. Analisis Regresi Linier Berganda .....	66
4.5.2. Pengujian Hipotesis .....	68
4.5.3. Koefisien Determinasi .....	70
4.6. Pembahasan .....	70
BAB V	PENUTUP
5.1	Kesimpulan .....
5.2	Saran .....
DAFTAR PUSTAKA .....	79
LAMPIRAN	

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Research Gap .....	6
1.2 Pegawai yang terlambat hadir Bulan Januari s.d Desember 2021 .....	8
2.1 Penelitian Terdahulu .....	34
3.1 Definisi Operasional Variabel.....	39
4.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	52
4.2 Identitas Responden Berdasarkan Umur .....	52
4.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan.....	53
4.4 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	53
4.5 Analisis Angka Indeks Tentang Variabel Motivasi Kerja .....	56
4.6 Analisis Angka Indeks Tentang Variabel Kepuasan Kerja .....	57
4.7 Analisis Angka Indeks Tentang Variabel Komitmen Organisasional.....	58
4.8 Analisis Angka Indeks Tentang Variabel Kinerja Pegawai .....	59
4.9 Hasil Perhitungan Validitas Indikator .....	61
4.10 Hasil Perhitungan Reliabilitas.....	62
4.11 Hasil Uji Kolmogrov Smirnov .....	63
4.12 Hasil Output SPSS : Uji Multikolinearitas (VIF-Tolerance) .....	64
4.13 Hasil Output SPSS : Uji Glejser .....	65
4.14 Hasil Analisis Regresi .....	66
4.15 Hasil Uji t .....	68
4.16 Hasil Uji F .....	69
4.17 Nilai Koefisien Determinasi.....	70

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1.1 Pegawai yang terlambat hadir Bulan Januari s.d. Desember 2021 .....	7
2.1 Kerangka Pemikiran.....	36
4.1 Struktur Organisasi .....	51
4.2 Uji Normalitas .....	63
4.3 Grafik Plot.....	65

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian .....	82
Lampiran 2 : Tabulasi data Hasil Penelitian .....	87
Lampiran 3 : Karakteristik Responden.....	89
Lampiran 4 : Frekuensi Tabel .....	90
Lampiran 5 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	95
Lampiran 6 : Hasil Uji Kolmogrov Smirnov .....	99
Lampiran 7 : Hasil Uji Glejser .....	100
Lampiran 8 : Hasil Uji Regresi .....	101

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, dipahami sebagai pemberian kewenangan dari Pemerintah Pusat kepada Pemerintah Kabupaten/Kota untuk mengurus rumah tangga daerah sendiri dan potensi yang ada secara optimal. Untuk itu pembangunan daerah dapat diartikan pembangunan diri, oleh dan untuk masyarakat di semua aspek kehidupan yang meliputi aspek politik, hukum, ekonomi, sosial budaya dan aspek pertahanan keamanan. Pembangunan diarahkan untuk mewujudkan struktur perekonomian yang kukuh berlandaskan keunggulan kompetitif di berbagai wilayah yang didukung peningkatan sumber daya manusia berkualitas dan berdaya saing (Hadiutomo, 2021).

Peningkatan kualitas Pegawai Negeri Sipil menjadi sangat penting dilakukan secara terencana, terarah, berkesinambungan untuk mencapai kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas pemerintahan. Kinerja pegawai adalah tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Untuk mewujudkan kinerja pegawai yang optimal sesuai dengan yang diharapkan antara lain dipengaruhi oleh adanya dorongan atau motivasi dari pegawai untuk bersedia bekerja lebih keras, kepuasan kerja yang sesuai dengan harapan setiap pegawai dan komitmen yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

SMP Negeri 17 Semarang sebagai pusat pendidikan di kota Semarang mempunyai peranan yang cukup strategis dalam memberikan pelayanan baik kepada masyarakat maupun badan atau dinas atau kantor yang berada di Kota Semarang sehingga diharapkan mampu melaksanakan fungsi-fungsi pemerintahan dengan sebaik-baiknya. Dengan demikian, efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia di lingkungan SMP Negeri 17 Semarang perlu ditingkatkan yaitu dengan menerapkan kinerja pegawai seoptimal mungkin. Hal ini didasarkan atas kondisi nyata yang terjadi di SMP Negeri 17 Semarang, terutama kinerja aparatur pelaksanaanya belum seluruhnya optimal. Mengingat kenyataan tersebut, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan kebutuhan pasti yang bertujuan untuk mengubah perilaku mereka menjadi perilaku yang lebih mampu melaksanakan aktivitas di segala bidang dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Peningkatan kinerja tentu saja tidak lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya, dengan mendasarkan pada asumsi dan karakteristik penelitian di SMP Negeri 17 Semarang, maka kami dapat melihat, merasakan dan menangkap adanya gejala menarik untuk dikaji : bagaimana motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi mempengaruhi kinerja pegawai demi terciptanya tujuan organisasi. Pentingnya pengembangan sumberdaya manusia dalam organisasi publik (Pemerintah) merupakan hal yang sudah tidak dapat ditawar-tawar lagi. Pegawai atau karyawan dalam bekerja sehari-hari pasti akan mengharapkan sebuah motivasi dari organisasi tempat mereka bekerja. Oleh karena itu pimpinan

pada SMP Negeri 17 Semarang harus memperhatikan hal ini, karena motivasi yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil pada SMP Negeri 17 Semarang masih sangat kurang, maka perlu peningkatan motivasi kepada seluruh pegawai. Motivasi merupakan salah satu komponen penting dalam meraih keberhasilan suatu proses kerja, karena memuat unsur pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan sendiri maupun kelompok sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian apabila harapan dari pegawai dapat terpenuhi maka pegawai dapat termotivasi sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai, hal ini sependapat dengan hasil penelitian Susanto (2019), Jiputra (2019) dan Laksana (2020) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian tersebut bertentangan dengan penelitian Siahaan (2019) menyatakan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Selain dengan meningkatkan Motivasi Kerja, usaha untuk meningkatkan Kinerja Pegawai juga dapat melalui peningkatan Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja pegawai ditandai dengan munculnya rasa puas dan terselesaikannya tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab guru tersebut secara tepat waktu, disamping itu munculnya dedikasi, kegairahan, kerajinan, ketekunan, inisiatif, dan kreativitas kerja yang tinggi dalam bekerja. Fenomena dilapangan kepuasan kerja yang dimiliki pegawai SMP Negeri 17 Semarang sangatlah rendah dimana timbul gejala seperti kemangkiran, malas bekerja, banyaknya keluhan dari pegawai, rendahnya prestasi kerja, kurangnya minat dan semangat dalam bekerja. Hal ini akan berdampak pada

mutu pendidikan disekolah. Kepuasan kerja mencerminkan sikap pegawai terhadap pekerjaannya. Ketika pegawai merasakan kepuasan dalam bekerja, maka pegawai akan berupaya semaksimal mungkin untuk menjalankan tugas pekerjaannya, dengan demikian hasil kerja pegawai akan meningkat secara optimal, hal ini sependapat dengan hasil penelitian Saputra (2016), Susanto (2019), Sidik (2021), yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian tersebut bertentangan dengan penelitian Jiputra (2019) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah komitmen organisasional. Komitmen merupakan fungsi dari hati dan pikiran. Komitmen mencakup perhatian dan keterlibatan total dari seorang pegawai terhadap pekerjaannya. Sudah menjadi rahasia umum bahwa organisasi pemerintah sulit mendapatkan komitmen dari para pegawainya sehingga menjadi problem organisasi pemerintah itu sendiri. Satu hal lagi permasalahan yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor SMP Negeri 17 Semarang menurun adalah pegawai yang kurang memiliki komitmen organisasional. Ini dapat dilihat meningkatnya kelambanan kerja, masih adanya pegawai yang memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal-hal diluar pekerjaannya, tingginya absensi karyawan, ada pegawai yang meninggalkan kantor pada jam kerja. Dengan demikian, tingkat absensi atau tingkat kehadiran pegawai yang rendah secara langsung akan didasarkan atas kondisi yang nyata yang terjadi di SMP Negeri 17 Semarang terutama kinerja

aparatur pelaksanaannya belum seluruhnya menunjukkan kinerja yang optimal, sehingga peningkatan kualitas pegawai bertujuan untuk mengubah perilaku mereka menjadi perilaku yang lebih mampu melaksanakan aktivitas di segala bidang, pada dasarnya perilaku manusia dapat mempengaruhi setiap tindakan dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Komitmen organisasional merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Pegawai yang mempunyai komitmen pada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melakukan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap organisasi. Dalam komitmen terkandung keyakinan, pengikat, yang akan menimbulkan energi untuk melakukan yang terbaik. Secara nyata, komitmen berdampak kepada performansi kerja sumber daya manusia, dan pada akhirnya juga sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu organisasi, hal ini sependapat dengan hasil penelitian Laksana (2020) yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian tersebut bertentangan dengan penelitian Rosiana (2022) menyatakan bahwa Komitmen Organisasional tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 1.1.  
Research Gap

Variabel	Peneliti / Tahun	Judul Penelitian	Hasil
Motivasi kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	Susanto (2019),	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Devisi Penjualan PT. Rambaka	Motivasi kerja berpengaruh pada Kinerja Karyawan divisi penjualan PT. Rambaka.
	Jiputra (2019),	Pengaruh Gaya kepemimpinan Partisipatif, Kepuasan Kerja Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Deviisi Penjualan PT. Rambaka	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Rambaka.
	Laksana (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Study Kasus pada UPK Dana Bergulir Masyarakat Kecamatan Lengkong Kabupaten Sukabumi)	Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai pada UPK Dana Bergulir Masyarakat Kecamatan Lengkong Sukabumi
	Siahaan (2019)	Pengaruh Penempatan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatra Bagian Utara.	Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara.

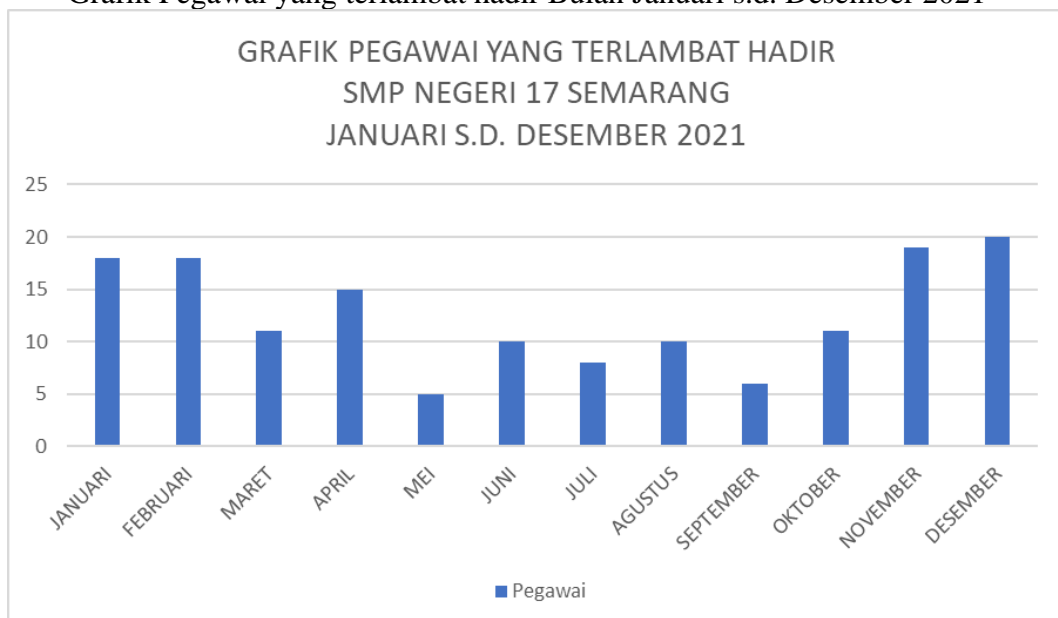
Variabel	Peneliti / Tahun	Judul Penelitian	Hasil
Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)	Saputra (2016),	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
	Susanto (2019),	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT. Rambaka	Kepuasan Kerja berpengaruh pada Kinerja Karyawan divisi penjualan PT. Rambaka.
	Sidik (2021),	Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bento Kopi Yogyakarta	Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan diterima
	Jiputra (2019)	Pengaruh Gaya kepemimpinan Partisipatif, Kepuasan Kerja Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT. Rambaka	Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Rambaka.
Komitmen Organisasional (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)	Laksana, 2020	Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai	motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada UPK Dana Bergulir Sukabumi
	Rosdiana (2022)	Pengaruh Kepuasan Kerja & Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Yayasan Yatim Mandiri Makasar	Komitmen organisasi memiliki tidak pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Tabel 1.2  
Tabel Pegawai yang terlambat hadir Bulan Januari s.d Desember 2021.

No	Bulan	Jumlah	Prosentase (%)
1	Januari	18 orang	36%
2	Februari	18 orang	36%
3	Maret	11 orang	22%
4	April	15 orang	30%
5	Mei	5 orang	10%
6	Juni	10 orang	20%
7	Juli	8 orang	16%
8	Agustus	10 orang	20%
9	September	6 orang	12%
10	Oktober	11 orang	22%
11	November	19 orang	38%
12	Desember	20 orang	40%
	Jumlah	151 orang	

Sumber : SMP Negeri 17 Semarang, 2022

Grafik 1.1  
Grafik Pegawai yang terlambat hadir Bulan Januari s.d. Desember 2021



Sumber : SMP Negeri 17 Semarang, 2022

Berdasarkan tabel 1.1. dapat diketahui data Pegawai yang terlambat hadir di SMP Negeri 17 Semarang.

Berdasarkan permasalahan di atas peningkatan kinerja yang baik harus dibarengi dengan motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional sebagai bagian yang sangat penting dalam pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang diberikan dan tidak dapat dipungkiri bahwa sumber daya manusia adalah salah satu asset yang memegang kunci penting bagi instansi khususnya di SMP Negeri 17 Semarang dalam mencapai visi yang baik secara kualitas maupun kuantitas.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perlu dilakukan penelitian tentang **“Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Study Kasus Pada SMP Negeri 17 Semarang)”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di SMP Negeri 17 Semarang ?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di SMP Negeri 17 Semarang ?
3. Apakah komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di SMP Negeri 17 Semarang ?

4. Apakah Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di SMP Negeri 17 Semarang ?

### **1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1.3.1. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di SMP Negeri 17 Semarang.
2. Menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di SMP Negeri 17 Semarang.
3. Menganalisis pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai di SMP Negeri 17 Semarang.
4. Menganalisis pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai di SMP Negeri 17 Semarang.

#### **1.3.2. Kegunaan Penelitian**

1. Manfaat Praktis

Memberikan masukan SMP Negeri 17 Semarang agar dapat mengambil langkah-langkah yang tepat dalam upaya meningkatkan Kinerja Pegawai pada melalui Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional.

## 2. Manfaat Teoritis

Sebagai bahan acuan atau tambahan referensi bagi penelitian mendatang.

### **1.4. Sistematika Penulisan**

Penelitian ini akan dibahas dalam 5 bab, yaitu Bab I pendahuluan, Bab II tinjauan pustaka, Bab III metode penelitian, Bab IV hasil penelitian dan pembahasan, Bab V penutup

BAB I. Pendahuluan, berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II. Tinjauan Pustaka, berisi tentang landasan teori yang meliputi pengertian Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Pegawai, penelitian terdahulu, pengaruh antar variabel, kerangka pemikiran teoritis dan hipotesis.

BAB III. Metode Penelitian, berisi tentang variabel penelitian dan definisi operasional, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, metode pengolahan data dan analisis data.

BAB IV. Hasil Penelitian dan Pembahasan, berisi tentang identitas responden, analisis deskriptif meliputi uraian tentang variabel Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Pegawai. Selanjutnya uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, pengujian hipotesis, koefisiensi determinasi, dan pembahasan.

BAB V. Penutup, berisi tentang kesimpulan dan saran

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori Dan Penelitian Terdahulu**

##### **2.1.1. Kinerja Pegawai**

###### **2.1.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja merupakan perilaku yang ditampilkan seseorang dalam melakukan pekerjaan sesuai potensi yang dimilikinya, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi, masyarakat luas, atau bagi dirinya sendiri. Mangkunegara (2018) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Fahmi (2018) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Selanjutnya Kaswan (2017) mengemukakan bahwa kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak/besar mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Maka untuk mendapatkan kinerja yang baik dari seorang karyawan, sebuah organisasi harus dapat memberikan sarana dan prasarana sebagai penunjang dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan

kata lain, kinerja merupakan gambaran sejauh mana keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsi pokoknya dalam rangka mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misinya.

Amir (2018) mengemukakan bahwa dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai pelaku atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam kaitannya dengan tugas kerja di perusahaan, departemen, atau organisasi, dilaksanakan sesuai dengan potensi yang dimilikinya, dalam rangka menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi, masyarakat luas, atau bagi dirinya sendiri.

Wibowo (2018) mendefinisikan kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah perilaku yang ditampilkan seseorang melakukan pekerjaan sesuai potensi yang dimilikinya, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi, masyarakat luas, atau bagi dirinya sendiri.

Mangkunegara (2018) mengemukakan enam indikator untuk mengukur kinerja pegawai yakni : hasil kerja, pengetahuan kerja, inisiatif, kecekatan mental, sikap dan disiplin waktu dsb. Sastrohadiwiryono (2015) menyatakan bahwa pada umumnya unsur-unsur yang perlu diperhatikan dalam proses penilaian kinerja adalah terkait dengan kesetiaan, prestasi kerja, ketaatan, kejujuran, kerja sama, Prakarsa dan kepemimpinan. Semua itu dapat juga dijadikan sebagai indikator kinerja dalam suatu perusahaan atau organisasi lainnya.

Kinerja adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Penilaian kinerja mempunyai peranan penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Penilaian kinerja ini (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan 2018).

Sedarmayanti (2017) menjelaskan bahwa kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Kinerja adalah suatu yang secara actual orang kerjakan dan dapat di observasi. Faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seorang

pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2018) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, faktor tersebut berasal dari faktor kemampuan dan motivasi. Berdasarkan hal tersebut maka akan dijelaskan sebagai berikut: “ Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation) yang dirumuskan sebagai berikut : “*Human Performance = Ability+Motivation, Motivation = Attitude+Situation, Ability = Knowledge + skill.*

#### **2.1.1.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Mathis dan Jackson (2018) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu :

1. Kemampuan mereka,
2. Motivasi,
3. Dukungan yang diterima,
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan
5. Hubungan mereka dengan organisasi.

Simanjatak (2016) menyatakan kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat dikelompokkan pada tiga kelompok yaitu :

1. Kompetensi individu seperti kecerdasan, motivasi kerja, disiplin bekerja, dan etos kerja.

2. Dukungan organisasi seperti penyediaan sarana dan prasarana, dan kenyamanan, lingkungan kerja dan
3. Dukungan manajemen seperti kepemimpinan, hubungan yang harmonis, dan pengembangan karir

### **2.1.1.3. Indikator Penilaian Kinerja Pegawai**

Menurut Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011 dan Perka BKN No. 1 Tahun 2013 maka penilaian kinerja PNS mulai 1 Januari. Penilaian Kinerja PNS adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja pegawai. Tata cara Penilaian Kinerja Pegawai adalah menilai dua unsur yaitu :

#### **1. Sasaran Kerja Pegawai (SKP)**

Sasaran Kerja Pegawai adalah rencana kerja pegawai yang disusun berdasarkan rencana kerja tahunan instansi dan target yang akan dicapai dari setiap pelaksanaan tugas jabatan oleh seorang PNS. Penilaian kinerja dengan menggunakan SKP ini meliputi beberapa aspek yaitu

##### **a. Aspek Kuantitas**

Kuantitas kerja dapat dilihat dari jumlah kerja dan penggunaan waktu. Jumlah kerja adalah banyaknya tugas pekerjaannya dan dapat dikerjakan. Penggunaan waktu adalah banyaknya waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan.

##### **b. Aspek Kualitas**

Kualitas kerja dapat diukur melalui ketepatan, kelengkapan, dan

kerapian. Ketepatan adalah ketepatan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan. Kelengkapan adalah kelengkapan ketelitian dalam melaksanakan tugasnya. Kerapian adalah kerapian dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

c. Aspek Waktu

Ketepatan waktu berhubungan dengan waktu penyelesaian tugas (pekerjaan) sesuai dengan waktu yang diberikan, yaitu ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan pekerjaan selesai pada saat dibutuhkan.

d. Aspek Biaya

Dalam melaksanakan tugasnya para pegawai diharapkan dapat menggunakan segala sumber daya keuangan yang ada di dalam organisasi yang bersangkutan untuk membantu penyelesaian tugas pekerjaan baik dari segi waktu maupun hasil kerja.

2. Perilaku Kerja

Penilaian kerja juga diukur dengan indikator perilaku kerja, yaitu :

a. Orientasi Pelayanan

Sikap dan perilaku kerja Pegawai Negeri Sipil dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait dan instansi lain.

b. Integritas

Kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi.

c. Komitmen

Kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan Pegawai Negeri Sipil untuk mewujudkan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang dan/atau golongan.

d. Disiplin

Kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

e. Kerja Sama

Kemauan dan kemampuan Pegawai Negeri Sipil untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna.

f. Kepemimpinan

Kemampuan dan kemauan Pegawai Negeri Sipil untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2017) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu:

1. Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas

pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya

6. Komitmen kerja.

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

## **2.1.2. Motivasi Kerja**

### **2.1.2.1. Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi berasal dari kata dalam bahasa latin yakni *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Semua perilaku manusia biasanya didasari akan motivasi atau dorongan dalam banyak hal yang menyebabkan mereka berperilaku demikian Motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu (Luthans, 2018).

Sedarmayanti (2017) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan. Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2017). Menurut Mangkunegara (2018) motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan yang menggerakkan seseorang untuk ikut serta dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan instansi.

### **2.1.2.2. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Wirawan (2017) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja :

### 1. Faktor motivasi

Faktor Motivasi : faktor yang ada dalam pekerjaan, faktor inilah yang dapat menimbulkan kepuasan kerja dan kemauan untuk bekerja lebih keras. Faktor ini akan mendorong lebih banyak upaya.

### 2. Faktor penyehat

Faktor penyehat adalah faktor yang jumlahnya mencukupi faktor motivator dan berfungsi mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja. Jika jumlah faktor pemelihara tidak mencukupi akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Jadi faktor pemelihara dapat mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja.

Menurut Sutrisno (2017) Motivasi sebagai psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu

1. Faktor internal (berasal dari dalam diri karyawan) yang mempengaruhi pemberian motivasi pada diri seseorang, antara lain:
  - a. Keinginan untuk dapat hidup
  - b. Keinginan untuk dapat memiliki
  - c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
  - d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
  - e. Keinginan untuk berkuasa
2. Faktor Eksternal (berasal dari luar diri karyawan) yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut mencakup antara lain:
  - a. Lingkungan kerja yang menyenangkan
  - b. Kompensasi yang memadai

- c. Supervisi yang baik
- d. Adanya jaminan pekerjaan
- e. Status dan tanggung jawab
- f. Peraturan yang fleksibel

### **2.1.2.3. Indikator Motivasi Kerja**

Indikator motivasi kerja menurut Siagian (2018) adalah sebagai berikut:

#### **1. Daya Pendorong**

Daya pendorong adalah semacam naluri, yang berupa suatu dorongan kekuatan untuk menggerakkan seseorang dalam berperilaku guna mencapai tujuan. Namun, cara-cara yang digunakan berbeda-beda dari tiap-tiap individu menurut latar belakang kebudayaannya masing-masing.

#### **2. Kemauan**

Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi/terpengaruh dari luar (orang lain atau lingkungan). Kemauan mengindikasikan adanya reaksi tertentu sebagai akibat adanya tawaran dari orang lain.

#### **3. Kerelaan**

Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan permintaan tersebut tanpa merasa adanya keterpaksaan (ikhlas).

#### 4. Membentuk Keahlian

Membentuk keahlian adalah proses penciptaan atau pembentukan, proses mengubah kemahiran seseorang dalam suatu bidang ilmu tertentu.

#### 5. Membentuk Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan seseorang dalam melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil/prestasi tertentu. Membentuk keterampilan bukan hanya mencakup gerakan motoriknya saja, melainkan juga pada penguasaan fungsi mental yang bersifat kognitif. Seseorang yang mampu mendayagunakan/menggunakan orang lain secara tepat juga dianggap sebagai orang terampil.

#### 6. Tanggung Jawab

Tanggung jawab berarti suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik berupa hak dan kewajiban ataupun kekuasaan. Tanggung jawab diartikan secara umum sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu.

#### 7. Kewajiban

Kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya. Misalnya dalam bidang kerja, Anda akan diberikan tugas-tugas yang harus diselesaikan.

## 8. Tujuan

Tujuan merujuk pada pernyataan tentang keadaan yang diinginkan di mana perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang dimana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk menimbulkannya

### **2.1.3. Kepuasan Kerja**

#### **2.1.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Sutrisno (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, Kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Sinambela (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang aa dari luar dirinya (eksternal) atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri. Kepuasan berhubungan dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Situasi serta Kerjasama dengan atasan dan sesama rekan kerja. Rivai dan Sagala (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Berdasarkan beberapa pendapat tentang pengertian kepuasan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah cara individu

merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan

### **2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan kerja**

Sutrisno (2017) menyebutkan bahwa faktor dari Kepuasan Kerja adalah sebagai berikut :

1. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, waktu dan harapan
2. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berkreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan politik, dan hubungan kemasyarakatan
3. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu, penghargaan terhadap kecakapan, hubungan social didalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut tugas ataupun pribadi

Sinambela (2018) juga mengungkapkan bahwa ada enam faktor yang dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja, yaitu :

1. Faktor psikologi yang merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
2. Faktor sosial yang merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antar sesama pegawai, dengan atasannya, maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya.

3. Faktor fisik yang merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai.
4. Faktor finansial yang merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai yang meliputi sistem besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan dan promosi
5. Mutu pengawasan. Kepuasan pegawai dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan dengan bawahan sehingga pegawai akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.
6. Faktor hubungan antar pegawai antara lain hubungan dengan manajer, sugesti dari teman kerja, emosi dan situasi kerja

#### **2.1.3.3. Indikator Kepuasan Kerja**

Luthans (2018) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa indikator Kepuasan Kerja, yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan Kerja itu adalah sumber utama kepuasan.

2. Gaji

Diketahui bahwa upah dan gaji adalah faktor penting tetapi kompleks secara kognitif dan multi-dimensi yang mempengaruhi Kepuasan Kerja.

### 3. Promosi

Peluang promosi cenderung memiliki dampak yang berbeda pada Kepuasan Kerja karena promosi mengambil berbagai bentuk dan membawa banyak manfaat.

### 4. Pengawasan

Pengawasan adalah sumber Kepuasan Kerja yang penting. Ada dua dimensi gaya pengawasan yang mempengaruhi Kepuasan Kerja. Yang pertama berorientasi pada karyawan dan yang kedua adalah partisipasi atau pengaruh, seperti yang diilustrasikan oleh manajer yang mengizinkan orang untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

### 5. Rekan Kerja

Rekan kerja atau anggota tim adalah sumber Kepuasan Kerja yang paling sederhana bagi setiap karyawan. Kelompok kerja, terutama tim yang kuat, bertindak sebagai sumber dukungan, penghiburan, nasehat dan bantuan bagi anggota individu.

### 6. Kondisi Kerja

Dampak lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja sama dengan dampak kelompok kerja. Jika semua berjalan lancar, tidak ada masalah dengan Kepuasan Kerja.

## **2.1.4. Komitmen Organisasional**

### **2.1.4.1. Pengertian Komitmen Organisasional**

Komitmen organisasional merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan kepada organisasi dan merupakan suatu proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengungkapkan perhatian mereka terhadap organisasi, terhadap keberhasilan organisasi serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthans, 2018).

Moorhead dan Griffin (2016) mengatakan bahwa komitmen organisasi (*organizational commitment*) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Komitmen Organisasional merupakan suatu keadaan di mana seorang individu atau karyawan memihak organisasi yang merekrut individu tersebut yang mana memiliki keterlibatan yang tinggi terhadap pekerjaannya (Robbins, 2017). Komitmen ini ditandai dengan seorang karyawan yang mulai memihak dalam organisasi atau mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tertentu.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional merupakan suatu keadaan di mana karyawan memihak dan peduli kepada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Komitmen organisasi yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah

organisasi, karena terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional.

#### **2.1.4.2. Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Komitmen Organisasional**

Sopiah (2018) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi yaitu :

1. Faktor personal adalah usia, jenis kelamin, tingkat Pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan adalah lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Karakteristik struktur adalah besar atau kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi.
4. Pengalaman kerja adalah karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih lama dibandingkan dengan pengalaman kerja yang belum lama mempunyai tingkat komitmen yang berbeda

#### **2.1.4.3. Indikator Komitmen Organisasional**

Sopiah (2018) mengungkapkan indikator komitmen organisasi yaitu :

1. Kemauan

Menurut kamus besar Bahasa Indonesia, kemauan berasal dari kata dasar *mau* yang berarti sungguh-sungguh (berbuat sesuatu), kemudian mendapat imbuhan *ke – an* yang berarti menunjukkan keinginan untuk berbuat dan melaksanakan sesuatu dengan sungguh-sungguh.

Berdasarkan definisi diatas seorang karyawan dikatakan mempunyai kemauan apabila ia secara sungguh-sungguh dapat mengerjakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab serta sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dengan demikian kemauan karyawan dapat mencerminkan sampai sejauh mana tingkat komitmen pada organisasi.

## 2. Kesetiaan

Kesetiaan karyawan dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk mentaati dan melaksanakan kesepakatan serta tata nilai yang berlaku pada organisasinya. Karyawan yang mempunyai kesetiaan pada organisasinya, akan senantiasa dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, mempunyai loyalitas yang tinggi serta selalu mentaati ketentuan-ketentuan yang berlaku pada organisasinya. Hal ini sesuai dengan arti kesetiaan itu sendiri, dimana dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kesetiaan diartikan sebagai keteguhan hati dan ketaatan.

## 3. Kebanggaan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kebanggaan berasal dari kata dasar bangga yang kemudian mendapat imbuhan ke- an. Kebanggaan berarti kebesaran hati, perasan bangga, kepuasan diri akan suatu keunggulan. Kebanggaan karyawan terhadap organisasinya dapat digunakan sebagai indikator tingkat komitmen karyawan, karena dengan adanya kebanggaan, maka karyawan akan melaksanakan aktifitas dalam organisasi dengan sebaik-baiknya agar keanggotaan kan dapat dipertahankan. Kebanggaan karyawan akan muncul apabila

perusahaan mampu memenuhi kebutuhan karyawan, perusahaan mempunyai citra yang baik di masyarakat serta keyakinan karyawan bahwa perusahaan akan berkembang sesuai dengan kemajuan teknologi dan informasi

## **2.2. Pengaruh Antar Variabel**

### **2.2.1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Motivasi merupakan hal yang sangat penting bagi pegawai. Karena dengan adanya motivasi pegawai terdorong untuk bekerja lebih baik, sehingga tujuan intansi dapat tercapai. Menurut Hasibuan (2018), motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan. Motivasi digunakan sebagai dorongan pegawai untuk bertindak dalam memenuhi kebutuhannya dan dalam mencapai tujuan. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya motivasi dari seorang pegawai memiliki hubungan erat dengan tingkat kinerja, karena dengan adanya motivasi akan memberikan dorongan pada pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Apabila tujuan telah tercapai, maka akan tercapai kepuasan dan cenderung untuk diulang kembali, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi.

### **2.2.2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Mathis dan Jackson (2018) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja adalah sebuah pernyataan emosional yang positif yang dihasilkan dari evaluasi suatu pengalaman kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil yang optimal ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menghasilkan tugas pekerjaannya. Kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh seseorang pegawai akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya. Dengan diperolehnya kepuasan kerja oleh pegawai baik itu dengan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahliannya, dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, hal ini akan meningkatkan kinerja para pegawainya (Luthans, 2018). Dengan diperolehnya kepuasan kerja pegawai maka kinerja pegawai akan meningkat, karena pegawai merasa diperhatikan oleh instansi jadi ada pengaruh antara pegawai dengan instansi yaitu, pegawai akan terpenuhinya kepuasan kerja dan instansi mendapatkan kinerja yang tinggi dari para pegawainya.

### **2.2.3. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai**

Robbins (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak kepada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen merupakan sikap seseorang

dalam mengidentifikasi dirinya terhadap organisasi beserta nilai-nilai dan tujuannya, serta keinginan tetap menjadi anggota untuk mencapai tujuan. Jika pegawai merasa bahwa sikap dan nilai yang dianutnya sejalan dengan nilai-nilai yang ditetapkan dalam organisasi maka akan mendorong pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, hal ini penting dalam upaya meningkatkan kinerja. Maka dapat disimpulkan, semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki pegawai maka kinerjanya juga tinggi.

#### **2.2.4. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai**

Motivasi kerja merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk suatu hal mencapai tujuan. Suparyadi (2016) mengatakan bahwa motivasi adalah dorongan yang disebabkan oleh suatu kebutuhan (karsa) yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku individu guna mencapai tujuan atau insentif tertentu. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap insentif atau kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi.

Menurut Hasibuan (2018) Kepuasan Kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan instansi. Pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja akan mengakibatkan kinerja yang dihasilkan tidak

maksimal. Jika pegawai merasa puas maka kinerja semakin meningkat. Menurut Wibowo (2016) Komitmen organisasional merupakan keterlibatan orang dengan organisasi dimana mereka bekerja dan tertarik untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut dalam upaya peningkatan Kinerja. Dalam hal ini, Komitmen organisasional yang baik akan dapat meningkatkan Kinerja Karyawannya untuk mencapai tujuan organisasinya.

### 2.3. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu terkait dengan variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1  
Penelitian Terdahulu

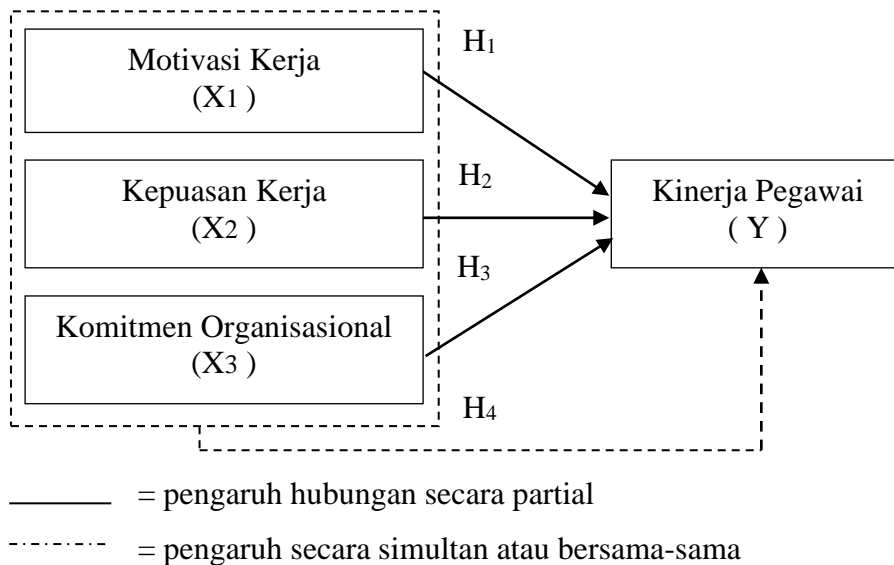
No	Judul / Peneliti / Tahun	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Yayasan Yatim Mandiri Makassar <b>Rosdiana (2022)</b>	<b>Variabel Bebas</b> Kepuasan Kerja Komitmen organisasi <b>Variabel Terikat</b> Kinerja pegawai	Regresi berganda	Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Yayasan Yatim Mandiri Makassar
2	Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bento Kopi Yogyakarta <b>Sidik (2021)</b>	<b>Variabel Bebas</b> Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi <b>Variabel Terikat</b> Kinerja karyawan	Regresi berganda	Komitmen organisasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan.

No	Judul / Peneliti / Tahun	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
3	Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai <b>Laksana (2020)</b>	<b>Variabel Bebas</b> Motivasi Kerja komitmen organisasi <b>Variabel Terikat</b> Kinerja pegawai	Regresi berganda	motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
4	Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai <b>Siahaan (2019)</b>	<b>Variabel Bebas</b> Motivasi Kerja komitmen organisasi <b>Variabel Terikat</b> Kinerja pegawai	Regresi berganda	motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
5	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Kepuasan Kerja Dan Motivasi kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka <b>Jiputra (2019)</b>	<b>Variabel Bebas</b> Kepemimpinan Partisipatif, Kepuasan Kerja Motivasi kerja <b>Variabel Terikat</b> Kinerja Karyawan	<i>Partial Least Square</i>	Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Rembaka. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Rembaka
6	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT. Rembaka <b>Susanto (2019)</b>	<b>Variabel Bebas</b> Motivasi kerja Kepuasan kerja Disiplin Kerja <b>Variabel Terikat</b> Kinerja Karyawan	Regresi berganda	Motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
7	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas karyawan terhadap Kinerja karyawan <b>Saputra (2016)</b>	<b>Variabel Bebas</b> Kepuasan Kerja Loyalitas karyawan <b>Variabel Terikat</b> Kinerja karyawan	Regresi berganda	Kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan

## 2.4. Kerangka Pemikiran

Pada penelitian ini terdapat variabel independen dan dependen. Dimana variabel independennya adalah Motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), Komitmen Organisasional (X3) sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Pegawai (Y). Alur pemikiran dalam penyelesaian penelitian ini dapat digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Penelitian**



## 2.5. Hipotesis

Arikunto (2017) menyatakan bahwa hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul, maka hipotesis dapat dikemukakan adalah:

- H<sub>1</sub> : Diduga Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai di SMP Negeri 17 Semarang
- H<sub>2</sub> : Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai di SMP Negeri 17 Semarang
- H<sub>3</sub> : Diduga Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai di SMP Negeri 17 Semarang
- H<sub>4</sub> : Diduga Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai di SMP Negeri 17 Semarang

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

##### **3.1.1. Variabel Penelitian**

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdapat 3 (tiga) variabel independen dan 1 (satu) variabel dependen.

##### **1. Variabel independen (bebas)**

Variabel independen sering disebut sebagai variabel stimulus. Preditor, antecedent. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas.

Variabel bebas adalah perubahan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen/terikat (Sugiyono, 2019). Variabel independen dalam penelitian ini adalah: Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) dan Komitmen Organisasional ( $X_3$ )

##### **2. Variabel dependen (terikat)**

Variabel dependen sering disebut variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, kerana adanya variabel bebas. (Sugiyono, 2019). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah: Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

### 3.1.2 Definisi Operasional

Definisi operasional dimaksudkan untuk menjabarkan variabel tertentu :

Tabel 3.1  
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1	Motivasi Kerja (X1)	Motivasi Kerja adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu (Sutrisno, 2017)	a. Daya dorong b. Kemauan c. Kerelaan d. Membentuk keahlian e. Membentuk ketrampilan f. Tanggung Jawab g. Kewajiban h. Tujuan. (Siagian 2018)
2	Kepuasan Kerja (X2)	Kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Rivai & Sagala, 2017).	a. Pekerjaan sendiri b. Gaji c. Promosi d. Pengawasan e. Rekan Kerja f. Kondisi Kerja (Luthans, 2018)
3	Komitmen Organisasional (X3)	suatu keadaan di mana seorang individu atau karyawan memihak organisasi yang merekrut individu tersebut yang mana memiliki keterlibatan yang tinggi terhadap pekerjaannya (Robbins, 2017)	a. Kemauan b. Kesetian c. Kebanggaan (Sopiah, 2018)
4	Kinerja Pegawai (Y)	kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2018)	Kualitas Kuantitas Ketepatan waktu Efektivitas Kemandirian Komitmen kerja (Robbins dan Judge, 2017)

## **3.2. Penentuan Populasi Dan Sampel**

### **3.2.1. Populasi**

Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan membuat kesimpulan (Sanusi, 2017). Dalam suatu penelitian, populasi yang dipilih berhubungan erat dengan masalah yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai SMP Negeri 17 Semarang yang berjumlah 52 orang. Karena jumlah pegawai hanya 52 orang, maka menganalisis seluruh populasi.

### **3.2.2. Sampel**

Sugiyono (2019) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel (sampling) adalah cara peneliti mengambil sampel atau contoh yang representatif dari populasi yang tersedia. (Sanusi, 2017). Sampel penelitian yang dilakukan menggunakan sampling jenuh.

## **3.3. Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan adalah data digunakan adalah data primer dan data sekunder yaitu :

### **1. Data Primer**

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli yakni dengan menggunakan kuesioner responden yang dikirim secara langsung kepada pegawai yang bekerja di SMP Negeri 17 Semarang. Pada penelitian ini data primer diperoleh dari jawaban kuesioner yang dibagikan

kepada responden. Kuesioner dibagikan kepada 52 (lima puluh dua) orang responden yang merupakan pegawai di SMP Negeri 17 Semarang. Kuesioner tersebut sebagai alat yang digunakan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kinerja Pegawai.

## 2. Data sekunder

Data Sekunder adalah data yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain. Terkait dengan data sekunder, peneliti tinggal memanfaatkan data tersebut menurut kebutuhannya. Data sekunder selain tersedia di instansi tempat di mana penelitian itu dilakukan juga tersedia di luar instansi atau lokasi penelitian. Data sekunder yang tersedia di lokasi penelitian disebut dengan data sekunder internal, sedangkan yang tersedia di luar lokasi penelitian disebut dengan data sekunder eksternal. Sedangkan data sekunder yang sudah tersedia di instansi tempat di mana dilakukan penelitian adalah Data laporan Rekap Absen.

### **3.4. Metode Pengumpulan Data**

Setelah mengidentifikasi variabel dalam suatu masalah dan mengembangkan kerangka teoritis, langkah berikutnya adalah mendesain data yang diperlukan dapat dikumpulkan dan dianalisis untuk sampai pada solusi (Sekaran, 2015). Dalam penelitian ini menggunakan *metode deskriptif*, yaitu bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat riset dilakukan dengan memeriksa sebab-sebab dari suatu permasalahan

yang muncul (Umar, 2016). Metode Pengumpulan Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah

#### 1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Sugiyono (2019). Dalam penelitian ini mengumpulkan data yang diperlukan dengan cara melakukan pengamatan langsung pada instansi yang bersangkutan, baik melalui penyebaran kuesioner kepada para pegawai.

#### 2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau *self-report*, atau setidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi. Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur dan dapat dilakukan melalui tatap muka (*face to face*) maupun dengan menggunakan telepon. (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini mengumpulkan data yang diperlukan dengan cara melakukan wawancara kepada para pegawai.

### 3. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan questioner. Sugiyono (2019) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari pelbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

### **3.5. Metode Pengolahan Data**

Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan tahapan-tahapan sebagai berikut:

#### 1. *Editing*

Yaitu proses yang dilakukan setelah data terkumpul untuk melihat apakah jawaban pada kuesioner telah terisi dengan lengkap atau belum

#### 2. *Coding*

Yaitu proses pemberian kode tertentu terhadap macam jawaban dari kuesioner untuk dikelompokkan ke dalam katagori yang sama.

#### 3. Pemberian score atau nilai

Pemberian score atau penilaian ini digunakan skala Likert yang merupakan salah satu cara untuk menentukan score. Kriteria penilaian ini digolongkan dalam 5 tingkatan dengan penilaian sebagai berikut:

- a. Untuk jawaban sangat setuju, diberi nilai 5
- b. Untuk jawaban setuju, diberi nilai 4
- c. Untuk jawaban cukup setuju, diberi nilai 3
- d. Untuk jawaban tidak setuju, diberi nilai 2
- e. Untuk jawaban sangat tidak setuju, diberi nilai 1

#### 4. Tabulasi

Yaitu pengelompokkan tes jawaban dengan teliti yang terarah kemudian dihitung dan dijumlah sampai terwujud kedalam bentuk tabel.

### 3.6. Analisis Data

Dalam melakukan penelitian ini dilakukan analisis data dengan cara analisis Kuantitatif. Dalam penelitian analisis data kuantitatif digunakan untuk mengolah data yang diperoleh dari jawaban kuesioner kemudian diolah dan dilakukan pengujian hipotesa dengan menggunakan bantuan SPSS. Alat analisis yang digunakan adalah:

#### 1. Pengujian Validitas Indikator

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai tabel untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$  dengan  $\alpha$  0.05. Jika  $\text{sig}$  hitung lebih kecil dari 0,05, maka butir atau pertanyaan dikatakan valid. (Ghozali, 2015).  $r$  hitung yang digunakan berdasarkan nilai *corrected item total correlation*

## 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau yang dapat diandalkan (Ghozali, 2015). Penghitungan reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan *Cronbach's Alpha*. Pengujian reliabilitas pada taraf signifikan yang digunakan adalah  $(\alpha) = 5\%$ . Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,6$  (Nunnally dalam Ghozali, 2015).

## 3. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya memiliki distribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2015). Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov Smirnov. Dasar pengambilan keputusan untuk uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirov (K-S) adalah apabila nilai signifikansi Kolmogorov-Smirov lebih besar dari 0,05, maka data residual terdistribusi normal. Sebaliknya signifikansi Kolmogorov-Smirnov lebih kecil dari 0,05 maka data residual terdistribusi secara tidak normal (Ghozali, 2015).

b. Uji *Multikolinieritas*

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditentukan adanya korelasi antar variabel bebas, dimana model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi orthogonal. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah menggunakan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Nilai *tolerance* yang terbentuk harus diatas 10 % dan nilai VIF harus dibawah 10 untuk menghindari multikolinieritas (Ghozali, 2015).

c. Uji *Heterokedastisitas*.

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Satu cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variable terikat dengan residualnya. Jika pada tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka telah mengindikasikan terjadi heteroskedastisitas dan jika tidak ada pola jelas serta titik-titik tidak menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2015)

#### 4. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mencari persamaan regresi atau pengaruh antara Motivasi kerja ( $X_1$ ), Kepuasan kerja ( $X_2$ ) dan Komitmen organisasional ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Adapun rumus yang dipakai yaitu (Ghozali, 2015)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

$Y$  = Kinerja Pegawai

$X_1$  = Motivasi kerja

$X_2$  = Kepuasan kerja

$X_3$  = Komitmen organisasional

$a$  = Konstanta

$b$  = Koefisien regresi

$e$  = tingkat kesalahan

#### 5. Pengujian Hipotesis

##### a. Uji t

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t yaitu Untuk menguji signifikansi pengaruh Motivasi kerja ( $X_1$ ), Kepuasan kerja ( $X_2$ ) dan Komitmen organisasional ( $X_3$ ) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Untuk menguji  $H_1$ ,  $H_2$  dan  $H_3$

- $H_0 : \beta = 0$  (Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi kerja ( $X_1$ ), Kepuasan kerja ( $X_2$ ) dan Komitmen organisasional ( $X_3$ ) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ))

- $H_a : \beta > 0$  (ada pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi kerja ( $X_1$ ), Kepuasan kerja ( $X_2$ ) dan Komitmen organisasional ( $X_3$ ) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ))

#### Kriteria Pengujian

- Tingkat keyakinan pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  maka Degree of freedom =  $n - 2$
- $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$  atau  $\text{Sig-hitung} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  atau  $\text{Sig-hitung} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

#### b. Uji F

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji F yaitu untuk menguji signifikansi pengaruh Motivasi kerja ( $X_1$ ), Kepuasan kerja ( $X_2$ ) dan Komitmen organisasional ( $X_3$ ) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai. Untuk menguji  $H_3$

- $H_0 : \beta = 0$  (Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi kerja ( $X_1$ ), Kepuasan kerja ( $X_2$ ) dan Komitmen organisasional ( $X_3$ ) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ))
- $H_a : \beta > 0$  (ada pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi kerja ( $X_1$ ), Kepuasan kerja ( $X_2$ ) dan Komitmen organisasional ( $X_3$ ) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ))

### Kriteria Pengujian

- Tingkat keyakinan pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  maka *Degree of freedom* =  $n - k - 1$
- F-hitung < F-tabel atau Sig-hitung > 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- F-hitung > F-tabel atau Sig-hitung < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

### 6. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen (Ghozali, 2015). Nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini menggunakan nilai besarnya *Adjusted R Square*, karena nilai *adjusted R<sup>2</sup>* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model dan agar tidak terjadi bias dalam mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Adapun pengolahan Data dalam penelitian ini digunakan Program *SPSS for Windows Ver 23.00*.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Deskripsi Obyek Penelitian**

##### **4.1.1 Gambaran Umum**

Penelitian dilakukan di pegawai SMP Negeri 17 Semarang berlokasi di Jalan Gabeng Raya Jangli Kecamatan Tembalang berdiri pada tanggal 15 Desember 1983 diresmikan oleh Prof Dr. Nugroho Noto Susanto. Pada saat ini jumlah pegawai di SMP Negeri 17 adalah 52 dan jumlah siswa 759 siswa, dengan Rombongan belajar sebanyak 24.

##### **4.1.2. Visi dan Misi**

Visi :

Terwujudnya sekolah HEBAT ( Harus Bersama Bergerak Atasi Tantangan) Menuju Profil Pelajar Pancasila.

Misi

1. Melaksanakan proses pembelajaran secara efektif berlandaskan filosofis Ki Hajar Dewantara.
2. Melaksanakan bimbingan secara intensif agar peserta didik memiliki kemampuan berpikir dan bersikap local namun siap berkompetisi secara global
3. Menanamkan nilai-nilai religious dan karakter pada peserta didik dalam setiap proses pembelajaran.



## 4.2 Gambaran Umum Responden

Gambaran identitas responden akan memberikan deskripsi mengenai keadaan diri responden yang dalam hal ini adalah pegawai SMP Negeri 17 Semarang melalui jenis kelamin, umur, pendidikan dan masa kerja. Tabel-tabel berikut ini akan menunjukkan proporsi responden berdasarkan karakteristik-karakteristik tersebut diatas.

Tabel 4.1  
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	%
Laki-laki	26	50,00
Perempuan	26	50,00
Jumlah	52	100,00

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022.

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui responden yang berjenis kelamin laki-laki maupun perempuan jumlahnya seimbang yaitu sebesar 50%. Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin antara perempuan dan laki-laki pada pegawai SMP Negeri 17 Semarang dikatakan seimbang karena jenis pekerjaan di bagi sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan yang dimiliki, pengalaman kerja serta lamanya masa kerja.

Tabel 4.2  
Identitas Responden Berdasarkan Umur

U m u r	Jumlah	%
20 – 29 Tahun	10	19,23
30 – 39 Tahun	4	7,69
40 – 49 Tahun	15	28,85
50 – 60 Tahun	23	44,23
Jumlah	52	100,00

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui sebagian besar responden pegawai SMP Negeri 17 Semarang berumur 50-60 tahun, yaitu sebesar 44,23% dan responden yang mempunyai umur 30-39 tahun lebih sedikit yaitu sebesar 7,69%. Hal ini mengindikasikan bahwa umur mempunyai pengaruh terhadap pola pikir dan daya tangkap seseorang, semakin bertambahnya usia maka pola pikir dan daya tangkap seseorang akan semakin berkembang.

Tabel 4.3  
Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	%
SMA/SMK	7	13,46
Diploma	7	13,46
S1	35	67,31
S2	3	5,77
Jumlah	52	100,0

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas dapat diketahui jumlah responden yang berpendidikan Sarjana lebih banyak pegawai yaitu sebesar 55,41%, sedangkan responden yang mempunyai pendidikan SMA/SMK dan Diploma lebih sedikit yaitu masing-masing sebanyak 12,16%. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh pada peningkatan mutu, prestasi akademik meningkat sesuai dengan tujuan sekolah.

Tabel 4.4  
Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	%
01 – 09 Tahun	20	38,46
10 – 19 Tahun	14	26,92
20 – 29 Tahun	10	19,23
30 – 40 Tahun	8	15,38
Jumlah	52	100,00

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.5. dapat diketahui jumlah responden yang mempunyai lama bekerja 10-19 tahun lebih banyak yaitu sebesar 44,59% sedangkan responden yang mempunyai lama bekerja di atas 1-9 tahun lebih sedikit yaitu sebanyak 13,52%. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai yang telah lama bekerja di suatu instansi akan memiliki keterdekatan dan keikatan yang kuat terhadap instansi tersebut, selain itu dapat meningkatkan rasa percaya diri dan kompetensi pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

#### **4.3. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian**

Analisis ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran deskriptif mengenai variabel-variabel penelitian yang digunakan meliputi Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Pegawai dengan menggunakan teknik analisis indeks. Teknik skoring yang dilakukan dalam penelitian ini adalah minimum 1 dan maksimum 5. Perhitungan indeks jawaban responden dilakukan dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Nilai Indeks} = (\%F \times 1) + (\%F \times 2) + (\%F \times 3) + (\%F \times 4) + (\%F \times 5) / 5$$

Di mana

- F1 adalah Frekuensi responden yang menjawab 1 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan
- F2 adalah Frekuensi responden yang menjawab 2 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan
- F3 adalah Frekuensi responden yang menjawab 3 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan
- F4 adalah Frekuensi responden yang menjawab 4 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan

F5 adalah Frekuensi responden yang menjawab 5 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan

Skor minimal diperoleh jika 100% responden menjawab skor 1 :

$$1 \times 100\% = 100\%.$$

Dengan demikian nilai indeks minimal diperoleh sebesar  $100\% / 5 = 20\%$ .

Skor maksimal diperoleh jika 100% responden menjawab skor 5 :

$$5 \times 100\% = 500\%.$$

Dengan demikian nilai indeks maksimal diperoleh sebesar  $500\% / 5 = 100\%$ .

Rentang skala didapatkan dari penghitungan rumus berikut:

$$R_s = \frac{m - n}{3}$$

$$R_s = \frac{100 - 20}{3} = 26,67$$

Keterangan :

$R_s$  = Rentang skala

$m$  = Skor maksimal

$n$  = Skor minimal

$K$  = Jumlah Kategori

Dengan menggunakan *Three-box Method*, rentang skala tiap kategori sebesar

26,67 akan digunakan sebagai dasar interpretasi nilai indeks sebagai berikut:

20,00 – 46,67 = Menunjukkan kondisi variabel yang masih rendah atau tidak baik yang dimiliki oleh variabel penelitian

46,68 – 73,34 = Menunjukkan kondisi variabel yang sedang atau baik dimiliki oleh variabel penelitian

73,35 – 100,0 = Menunjukkan kondisi variabel yang tinggi atau sangat baik dimiliki oleh variabel penelitian

Hasil analisis deskriptif terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat hasilnya sebagai berikut :

### 4.3.1. Motivasi Kerja

Berikut ini disajikan tabel tanggapan responden tentang Motivasi Kerja.

Tabel 4.5  
Analisis Angka Indeks Tentang Variabel Motivasi Kerja

Indikator	Perhitungan Nilai Indeks (%)					Indeks (%)	Kategori
	STS	TS	N	S	SS		
Perubahan struktur (X <sub>1.1</sub> )	0	10	28	32	4	68,11	Sedang
Perubahan teknologi (X <sub>1.2</sub> )	0	12	24	32	6	68,65	Sedang
Perubahan penataan fisik (X <sub>1.3</sub> )	0	10	31	30	3	67,03	Sedang
Perubahan pegawai (X <sub>1.4</sub> )	0	6	35	31	2	67,84	Sedang
Rata-Rata						67,91	Sedang

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan perhitungan Tabel 4.5 menunjukkan bahwa variabel Motivasi kerja menunjukkan dalam kondisi yang sedang atau baik. Hal ini ditunjukkan dengan diperolehnya rata-rata indeks skor sebesar 67,91%. Temuan penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki suatu peran untuk meningkatkan kemampuan semua orang yang ada dalam peningkatan kemampuan organisasi secara keseluruhan

Variabel Motivasi kerja memiliki nilai skor tertinggi adalah 68,65% pada indikator no.2 yakni peralatan yang digunakan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan di SMP Negeri 17 Semarang selalu mengikuti perubahan teknologi, hal ini mengindikasikan bahwa manajemen melakukan penyesuaian-penyesuaian secara intern demi peningkatan kemampuan dan keterampilan yang optimal dan menggunakannya sesuai fungsinya masing-masing.

Variabel Motivasi kerja memiliki nilai skor terendah dengan skor 67,03% pada indikator no.3 yakni SMP Negeri 17 Semarang selalu

melakukan penataan fisik dalam motivasi kerja untuk kenyamanan pegawai dalam bekerja, hal ini mengindikasikan bahwa kantor mendukung peningkatan mutu kegiatan perkantoran dan tercapainya tujuan organisasi.

#### 4.3.2. Kepuasan Kerja

Berikut ini disajikan tabel tanggapan responden tentang Kepuasan Kerja.

Tabel 4.6  
Analisis Angka Indeks Tentang Variabel Kepuasan Kerja

Indikator	Perhitungan Nilai Indeks (%)					Indeks (%)	Kategori
	STS	TS	N	S	SS		
Inovasi (X <sub>1.1</sub> )	0	4	32	35	3	70,00	Sedang
Orientasi hasil (X <sub>1.2</sub> )	0	7	32	31	4	68,65	Sedang
Orientasi Kepentingan Peg (X <sub>1.3</sub> )	0	6	28	38	2	69,73	Sedang
Orientasi detail pd tugas (X <sub>1.4</sub> )	0	7	31	34	2	68,38	Sedang
Rata-Rata						69,19	Sedang

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan perhitungan Tabel 4.6 menunjukkan bahwa variabel Kepuasan kerja menunjukkan dalam kondisi yang sedang atau baik. Hal ini ditunjukkan dengan diperolehnya rata-rata indeks skor sebesar 69,19%. Temuan penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan kerja memiliki suatu peran dalam mempengaruhi perilaku pegawai atas aturan dan norma-norma yang berlaku berdasarkan kesadaran dari dalam diri pegawai, maka kinerja pegawai akan tercapai secara maksimal.

Variabel Motivasi kerja memiliki nilai skor tertinggi adalah 70% pada indikator no.1 yakni pegawai dituntut untuk berpikir inovatif dan berani mengambil resiko dalam bekerja, hal ini mengindikasikan bahwa budaya bertindak sebagai mekanisme serta kendali yang menuntun dan membentuk sikap dan perilaku pegawai. Variabel Motivasi kerja memiliki nilai skor

terendah dengan skor 68,38% pada indikator no.4 yakni setiap kali melakukan pekerjaan pegawai selalu mengutamakan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail pada tugas, hal ini mengindikasikan bahwa Dinas Pendidikan dalam mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan serta prosedur SDM sesuai dengan rencana

#### 4.3.3. Komitmen Organisasional

Berikut ini disajikan tabel tanggapan responden tentang Komitmen Organisasional.

Tabel 4.7  
Analisis Angka Indeks Tentang Variabel Komitmen Organisasional

Indikator	Perhitungan Nilai Indeks (%)					Indeks (%)	Kategori
	STS	TS	N	S	SS		
Tanggung jawab bersama ( $X_{3.1}$ )	0	6	32	32	4	69,19	Sedang
Saling berkontribusi ( $X_{3.2}$ )	0	4	39	26	5	68,65	Sedang
Pengarahannya kemampuan ( $X_{3.3}$ )	0	6	27	35	6	71,08	Sedang
Komunikasi yg efektif ( $X_{3.4}$ )	0	13	28	28	5	66,76	Sedang
Rata-Rata						68,92	Sedang

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan perhitungan Tabel 4.7 menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional menunjukkan dalam kondisi yang sedang atau baik. Hal ini ditunjukkan dengan diperolehnya rata-rata indeks skor sebesar 68,92%. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kerjasama dalam tim menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Kerjasama dalam tim akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergisitas bagi individu-individu yang tergabung dalam komitmen organisasi.

Variabel Komitmen organisasional memiliki nilai skor tertinggi adalah 71,08% pada indikator no.3 yakni : tim diberikan pengarahannya

kemampuan secara maksimal agar tahu benar tujuan yang hendak dicapai organisasi, hal ini mengindikasikan bahwa pengarahan dalam sebuah organisasi sangatlah penting untuk menentukan apakah berjalan atau tidaknya rencana-rencana yang telah dibuat oleh pihak manajemen. Variabel Komitmen organisasi memiliki nilai skor terendah dengan skor 66,76% pada indikator no.4 yakni dalam proses meraih tujuan, harus ada komunikasi yang efektif antar-anggota tim, hal ini mengindikasikan bahwa komunikasi yang efektif berperan penting dalam penyampaian informasi yang harus diketahui oleh setiap pegawai sehingga menciptakan hasil yang selaras dan tercapainya target/visi dan misi dari organisasi tersebut.

#### 4.3.4. Kinerja Pegawai

Berikut ini disajikan tabel tanggapan responden tentang Kinerja Pegawai.

Tabel 4.8  
Analisis Angka Indeks Tentang Variabel Kinerja Pegawai

Indikator	Perhitungan Nilai Indeks (%)					Indeks (%)	Kategori
	STS	TS	N	S	SS		
Kuantitas (Y <sub>1</sub> )	0	9	32	27	6	68,11	Sedang
Kualitas (Y <sub>2</sub> )	0	9	32	29	4	67,57	Sedang
Waktu (Y <sub>3</sub> )	0	12	37	19	6	65,14	Sedang
Biaya (Y <sub>4</sub> )	0	9	34	23	8	68,11	Sedang
Orientasi (Y <sub>5</sub> )	0	11	37	20	6	65,68	Sedang
Pelayanan (Y <sub>6</sub> )	0	9	36	26	3	66,22	Sedang
Integritas (Y <sub>7</sub> )	0	10	33	22	9	68,11	Sedang
Komitmen (Y <sub>8</sub> )	0	9	30	29	6	68,65	Sedang
Disiplin (Y <sub>9</sub> )	0	10	24	33	7	70,00	Sedang
Kepemimpinan (Y <sub>10</sub> )	0	8	36	25	5	67,30	Sedang
Rata-Rata						67,49	Sedang

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan perhitungan Tabel 4.8 menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai menunjukkan dalam kondisi yang sedang atau baik. Hal ini ditunjukkan dengan diperolehnya rata-rata indeks skor sebesar 67,49%. Temuan penelitian menunjukkan bahwa secara umum ada pandangan bahwa SMP Negeri 17 Semarang merupakan instansi yang cukup pantas untuk menjadi obyek penelitian tentang kinerja pegawai

Variabel Kinerja Pegawai memiliki nilai skor tertinggi adalah 70% pada indikator no.9 yakni : pegawai menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan, hal ini mengindikasikan bahwa adanya kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan. Variabel Kinerja Pegawai memiliki nilai skor terendah dengan skor 65,14% pada indikator no.3 yakni pegawai dalam menyelesaikan tugas selalu berusaha tepat waktu, hal ini mengindikasikan bahwa pegawai memahami peran dan tanggungjawabnya di sebuah instansi.

#### **4.4. Uji Instrumen**

##### **4.4.1. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner dengan nilai *degree of freedom* ( $df = n-2=52-2=50$ , nilai alpha 0.05 maka  $r$  tabel =0,273. Adapun hasil uji validitas variabel dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut :

Tabel 4.9  
Hasil Perhitungan Validitas Indikator

No	Variabel dengan Indikatornya	r hitung	>/<	r table	Keterangan
1	Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> )				
	- X1-1	0,509	>	0,273	Valid
	- X1-2	0,551	>	0,273	Valid
	- X1-3	0,555	>	0,273	Valid
	- X1-4	0,550	>	0,273	Valid
	- X1-5	0,539	>	0,273	Valid
	- X1-6	0,579	>	0,273	Valid
	- X1-7	0,546	>	0,273	Valid
	- X1-8	0,625	>	0,273	Valid
2	Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> )				
	- X2-1	0,547	>	0,273	Valid
	- X2-2	0,554	>	0,273	Valid
	- X2-3	0,624	>	0,273	Valid
	- X2-4	0,555	>	0,273	Valid
	- X2-5	0,548	>	0,273	Valid
	- X2-6	0,565	>	0,273	Valid
3	Komitmen Organisasional (X <sub>3</sub> )				
	- X3-1	0,540	>	0,273	Valid
	- X3-2	0,583	>	0,273	Valid
	- X3-3	0,344	>	0,273	Valid
4	Kinerja Pegawai (Y)				
	- Y.1	0,558	>	0,273	Valid
	- Y.2	0,616	>	0,273	Valid
	- Y.3	0,613	>	0,273	Valid
	- Y.4	0,582	>	0,273	Valid
	- Y.5	0,601	>	0,273	Valid
	- Y.6	0,574	>	0,273	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2022 (Lampiran 5)

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa keseluruhan indikator mempunyai r hitung yang lebih besar daripada r kritis (0,273), sehingga dapat dikatakan keseluruhan indikator valid sehingga daftar pertanyaan dapat digunakan untuk penelitian.

#### 4.4.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dengan menggunakan rumus alpha cronbach. Dari uji reliabilitas diperoleh sebagai berikut, (perhitungan lampiran 5):

Tabel 4.10  
Hasil Perhitungan Reliabilitas

	Variabel	Koefisien	Keterangan
1	Motivasi Kerja ( $X_1$ )	0,831	Reliabel
2	Kepuasan Kerja ( $X_2$ )	0,807	Reliabel
3	Komitmen Organisasional ( $X_3$ )	0,671	Reliabel
4	Kinerja Pegawai (Y)	0,823	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2022 (Lampiran 5)

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat diketahui bahwa keseluruhan variabel yaitu Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ), Komitmen Organisasional ( $X_3$ ) dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai diatas 0,60 sehingga keseluruhan variabel adalah reliabel.

#### 4.4.3. Uji Asumsi Klasik

Cara yang digunakan untuk menguji penyimpangan asumsi klasik adalah sebagai berikut :

##### 1. Uji Normalitas data

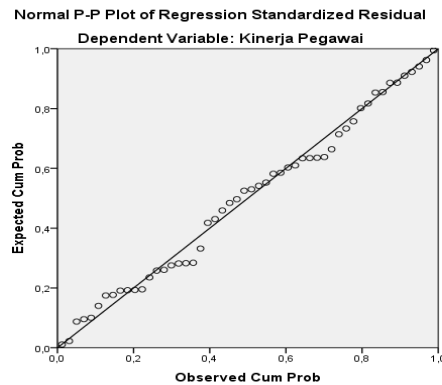
Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji grafik dan uji Kolmogorov Smirnov sebagai berikut :

##### a. Uji Grafik

Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan metode *P-P Plot*.

hasil pengujian normalitas diperoleh sebagai berikut:

Gambar 4.2  
Uji Normalitas



Sumber : Data primer yang diolah, 2022 (Lampiran 8)

Berdasarkan Gambar 4.1 menunjukkan bahwa dengan melihat tampilan grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar disekitar diagonal, serta penyebarannya mengikuti garis diagonal, hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Kolmogorov Smirnov

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov Smirnov

Tabel 4.11  
Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,94663978
Most Extreme Differences	Absolute	,087
	Positive	,087
	Negative	-,052
Test Statistic		,087
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>cd</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber : Data primer yang diolah, 2022 (Lampiran 6)

Berdasarkan tabel 4.11 dapat disimpulkan nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05, maka data terdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dengan menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. Dari hasil pengujian model regresi diperoleh hasil untuk masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 4.12  
Hasil Output SPSS : Uji Multikolinieritas (VIF-Tolerance)

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi Kerja	,375	2,664
Kepuasan Kerja	,431	2,318
Komitmen Orgn	,440	2,271

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022 (Lampiran 8)

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas menunjukkan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai tolerance kurang dari 10% dan nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

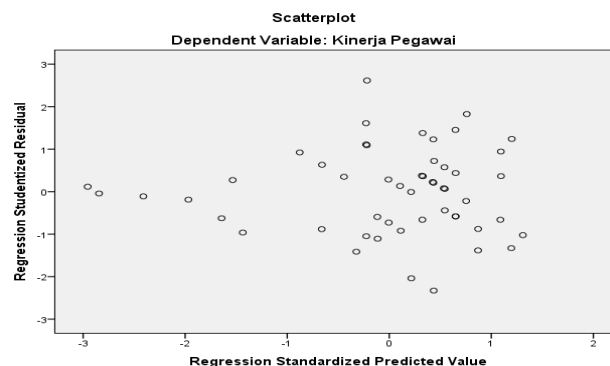
## 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada model regresi yaitu dengan

### a. Analisis Grafik Plot

Uji Heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat grafik plot. Hasil grafik scatterplot sebagai berikut :

Gambar 4.3  
Grafik Plot



Sumber : Data primer yang diolah, 2022 (Lampiran 8)

Berdasarkan Gambar 4.2 menunjukkan bahwa grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya diperoleh hasil tidak adanya pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja Pegawai berdasarkan variebel bebas yaitu Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional.

a. Uji Glejser

Pengujian ini dilakukan dengan meregres dengan nilai absolut *unstandardized residual*. Hasil Uji Glejser sebagai berikut :

Tabel 4.13  
Hasil Output SPSS : Uji Glejser  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,555	1,185		-,468	,642
Motivasi Kerja	-,070	,069	-,225	-1,015	,315
Kepuasan Kerja	,133	,078	,352	1,708	,094
Komitmen Orgn	,126	,144	,179	,877	,385

a. Dependent Variable: ABSUT

Sumber : Data primer yang diolah, 2022 (Lampiran 7)

Hasil tampilan output SPSS dengan jelas menunjukkan bahwa tidak ada satupun variabel bebas yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat nilai Absolut Ut (Abs Ut). Hal ini terlihat probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5%. Jadi dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya Heteroskedastisitas

## 4.5. Metode Analisis

### 4.5.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menguji pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai menggunakan analisis statistik yaitu model analisis regresi berganda. Dari hasil perhitungan dengan program SPSS diperoleh hasil seperti pada tabel berikut ini (lampiran 8)

Tabel 4.14  
Hasil Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,444	2,097		,212	,833
Motivasi Kerja	,280	,122	,325	2,297	,026
Kepuasan Kerja	,288	,137	,276	2,092	,042
Komitmen Orgn	,570	,254	,292	2,239	,030

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer yang diolah, 2022 (Lampiran 8)

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat dijelaskan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,444 + 0,280 X_1 + 0,288 X_2 + 0,570 X_3 + e$$

Dari persamaan regresi berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta ( $a$ ) sebesar 0,444 mempunyai arti bahwa bila Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) dan Komitmen Organisasional ( $X_3$ ) dianggap sama dengan nol maka Kinerja Pegawai sebesar 0,444.
2. Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja ( $b_1$ ) sebesar 0,280 berarti jika Motivasi Kerja ( $X_1$ ) naik satu satuan sedangkan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) dan Komitmen Organisasional ( $X_3$ ) dianggap sama dengan nol atau tetap, maka Kinerja Pegawai akan bertambah sebesar 0,280 dan berlaku sebaliknya.
3. Nilai koefisien regresi Kepuasan Kerja ( $b_2$ ) sebesar 0,288 berarti jika Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) naik satu satuan sedangkan Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Komitmen Organisasional ( $X_3$ ) dianggap sama dengan nol atau tetap, maka Kinerja Pegawai akan bertambah sebesar 0,288 dan berlaku sebaliknya.
4. Nilai koefisien regresi Komitmen Organisasional ( $b_3$ ) sebesar 0,570 berarti jika Komitmen Organisasional ( $X_3$ ) naik satu satuan sedangkan Motivasi Kerja ( $X_1$ ), dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) dianggap sama dengan nol atau tetap, maka Kinerja Pegawai akan bertambah sebesar 0,570 dan berlaku sebaliknya.

## 4.5.2. Pengujian Hipotesis

### 4.5.2.1. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional secara parsial terhadap Kinerja Pegawai dengan  $\alpha=0,05$  maka dengan  $df=n-2=52-2=50$  nilai t tabel sebesar 1,993. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4.15 berikut ini

Tabel 4.15  
Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Sig
Motivasi Kerja	2,297	1,676	.026
Kepuasan Kerja	2,092	1,676	.042
Komitmen Organisasional	2,239	1,676	.030

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.15 dapat dijelaskan hasil uji t sebagai berikut :

#### 1. Pengujian hipotesis Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil perhitungan t-hitung lebih besar dari t-tabel yaitu sebesar  $2,297 > 1,676$  atau  $\text{sign}(0,026) < \alpha=0,05$  dengan demikian H1 diterima. Maka dapat disimpulkan ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

#### 2. Pengujian hipotesis Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil perhitungan t-hitung lebih besar dari t-tabel yaitu sebesar  $2,092 > 1,676$  atau  $\text{sign}(0,042) < \alpha=0,05$  dengan demikian H2 diterima. Maka dapat disimpulkan ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

### 3. Pengujian hipotesis Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil perhitungan t-hitung lebih besar dari t-tabel yaitu sebesar  $2,239 > 1,676$  atau  $\text{sign} (0,030) < \alpha=0,05$  dengan demikian H3 diterima. Maka dapat disimpulkan ada pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai.

#### 4.5.2.2 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional, secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai dengan  $\alpha=0,05$  dengan  $df=n-k-1=52-3-1=48$  maka nilai F tabel yaitu sebesar 2,798.

Tabel 4.16  
Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	343,663	3	114,554	28,452	,000 <sup>b</sup>
Residual	193,260	48	4,026		
Total	536,923	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Komitmen Orgn, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2022 (Lampiran 8)

Berdasarkan Tabel 4.16 dapat diketahui F-hitung (28,452) > F-tabel (2,798) atau  $\text{sig F} (0,000) < 0,05$ , dengan demikian H4 diterima. Maka dapat disimpulkan ada pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai.

### 4.5.3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase besarnya perubahan variabel terikat yang disebabkan oleh perubahan variabel bebas. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.17 berikut :

Tabel 4.17  
Nilai Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,800 <sup>a</sup>	,640	,618	2,00655

a. Predictors: (Constant), Komitmen Orgn, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer yang diolah, 2022 (Lampiran 8)

Berdasarkan Tabel 4.17 dapat diketahui nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah sebesar 0,618 atau 61,8 persen. Sehingga dikatakan bahwa 61,8% variasi variabel terikat yaitu kinerja pegawai dapat diterangkan oleh variabel bebas yaitu variabel Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional. Sedangkan sisanya (38,2 persen) dipengaruhi oleh variabel lain di luar model yang diteliti misal lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi dan lain sebagainya.

## 4.6. Pembahasan

### 4.6.1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Artinya Motivasi Kerja memiliki peranan sangat penting bagi tercapainya tujuan organisasi yang maksimal, karena dengan motivasi dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai

dengan standar yang telah ditentukan. Yang dimaksud dengan motivasi disini adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Kasmir (2016) menyatakan bahwa jika pegawai memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak instansi), maka pegawai akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang ini akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya.

Motivasi merupakan faktor yang sangat menentukan kinerja (Griffin, 2018). Karena motivasi merupakan suatu proses yang mengarahkan seberapa banyak usaha yang di curahkan untuk melaksanakan pekerjaan. Apabila instansi ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan maka instansi haruslah memberikan motivasi pada pegawai, agar pegawai mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi pegawai tidak mudah karena dalam diri pegawai terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu pegawai dengan pegawai lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka instansi akan mendapatkan kinerja pegawai yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan.

#### **4.6.2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Dari hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hal dapat diartikan bahwa

Kepuasan Kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil yang optimal ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menghasilkan tugas pekerjaannya. Kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh seseorang pegawai akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya. Dengan diperolehnya kepuasan kerja oleh pegawai maka pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahliannya, dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, hal ini akan meningkatkan kinerja para pegawainya (Luthans, 2018). Dengan diperolehnya kepuasan kerja pegawai maka kinerja pegawai akan meningkat, karena pegawai merasa diperhatikan oleh instansi jadi ada pengaruh antara pegawai dengan instansi yaitu, pegawai akan terpenuhinya kepuasan kerja dan instansi mendapatkan kinerja yang tinggi dari para pegawainya.

#### **4.6.3. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai**

Dari hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai. Artinya Komitmen Organisasional sangat mempengaruhi kinerja karena komitmen merupakan suatu bentuk loyalitas yang lebih konkrit yang dapat dilihat dari sejauh mana pegawai mencurahkan perhatian, gagasan, dan tanggung jawab dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya, akibat suatu tuntutan komitmen

lainnya. Komitmen yang tepat akan memberikan motivasi yang tinggi dan memberikan dampak yang positif terhadap efektivitas suatu pekerjaan

Komitmen organisasional bertujuan untuk menguatkan kemauan pegawai dalam melaksanakan kewajiban pekerjaannya. Komitmen tidak hanya mengandung arti loyalitas tetapi juga melibatkan hubungan aktif pegawai dengan organisasi dimana pegawai memberikan tenaga dan tanggung jawab untuk membantu organisasi dalam mencapai kesuksesan. Oleh karena itu, komitmen pegawai terhadap organisasi merupakan suatu proses berkelanjutan di mana seluruh pelaku berkaitan dengan organisasi mengekspresikan perhatiannya pada kepentingan organisasi. Individu yang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan mempunyai peranan yang positif terhadap organisasi, di mana mereka memperlihatkan adanya keinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, memiliki kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi serta bersedia untuk bekerja semaksimal mungkin bagi organisasi

#### **4.6.4. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai**

Dari hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai. Hal dapat diartikan bahwa dalam sebuah instansi, kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan instansi. Tercapainya tujuan instansi dapat dimungkinkan karena upaya atau kinerja para perilaku yang terdapat pada instansi tersebut. Sehingga perlu diupayakan peningkatan

kinerja. Kinerja yang baik adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Pencapaian kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

Motivasi merupakan keadaan yang ada dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Apabila seorang individu mempunyai motivasi untuk melakukan sesuatu maka ia akan berusaha dengan kemampuan yang dimilikinya untuk mewujudkan tujuan tersebut. Oleh sebab itu motivasi inilah yang akan mempengaruhi kinerja pegawai, apabila seorang pegawai mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja maka ia akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Pegawai dengan motivasi kerja yang tinggi dapat diharapkan menghasilkan kinerja yang maksimal. Seorang pemimpin harus memperhatikan serta berusaha mempengaruhi dan mendorong pegawainya untuk menjaga kelangsungan operasional instansi. Dalam hal ini motivasi sangat berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja pegawai dalam melaksanakan setiap tugasnya.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaannya. Kepuasan kerja yang tinggi sangat mempengaruhi kondisi kerja yang positif dan dinamis sehingga mampu memberikan keuntungan yang nyata, tidak hanya bagi instansi tetapi

bagi pegawai itu sendiri. Kinerja pegawai otomatis akan meningkatkan kinerja instansi.

Komitmen organisasi adalah keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang optimal. Luthans (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasional sebagai sikap yang menunjukkan “loyalitas” karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Rendahnya komitmen menimbulkan persoalan bagi pihak organisasi. Komitmen seolah-olah merupakan komoditas “mahal” tapi penting bagi organisasi karena menentukan keberhasilan organisasi tersebut.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai, hal ini dibuktikan dalam analisis statistik dimana  $t\text{-hitung } 2,297 > t\text{ tabel } 1,676$  dan  $\text{sig } 0,026 < 0,05$ , dengan demikian H1 diterima
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, hal ini dibuktikan dalam analisis statistik dimana  $t\text{-hitung } 2,092 > t\text{ tabel } 1,676$  dan  $\text{sig } 0,042 < 0,05$ , dengan demikian H2 diterima
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai, hal ini dibuktikan dalam analisis statistik dimana  $t\text{-hitung } 2,015 > t\text{ tabel } 1,676$  dan  $\text{sig } 0,030 < 0,05$ , dengan demikian H3 diterima.
4. Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai, hal ini dibuktikan dalam analisis statistik dimana  $F\text{-hitung } 28,452 > F\text{-tabel } 2,798$  dan  $\text{sig } 0,000 < 0,05$ , dengan demikian H4 diterima.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dari variabel yaitu Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional ternyata secara signifikan berpengaruh dalam meningkatkan Kinerja Pegawai. Dengan demikian hasil penelitian ini telah menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut untuk lebih diperhatikan oleh pihak perusahaan dan pegawai meliputi :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional memiliki pengaruh yang paling tinggi terhadap Kinerja Pegawai. Sebaiknya Komitmen Organisasi di SMP Negeri 17 Semarang ditingkatkan secara maksimal.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang sedang terhadap Kinerja Pegawai. Sebaiknya kepuasan kerja pegawai diperhatikan dengan memberikan kesempatan promosi jabatan kepada seluruh pegawai yang memiliki prestasi yang tinggi melalui kompetisi yang adil, sehingga nantinya dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan pada akhirnya kinerja pegawai juga ikut menjadi lebih baik
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang rendah terhadap Kinerja Pegawai. Sebaiknya lebih memotivasi pegawai agar semangat bekerja dan memiliki kreatif dalam bekerja. Perlu pula kepekaan untuk sesegera mungkin membantu pekerjaan rekan kerja setelah pekerjaan sendiri selesai, sehingga disamping melakukan pekerjaan kantor, pegawai juga melakukan interaksi antara sesama pegawai.

4. Adapun untuk penelitian yang akan datang sebaiknya menambah jumlah variabel lain yang mempengaruhi Kinerja Pegawai seperti Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kepemimpinan. Selain itu dalam penelitian mendatang perlu memperluas obyek penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amir, Mohammad Faisal. 2018. **Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan**. Penerbit Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 2017, **Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik**. Cipta, Jakarta.
- Fahmi, Irham. 2018. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Alfabeta, Bandung
- Ghozali, Imam, 2015, **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS**, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hadiutomo, Kusno, 2021, **Perencanaan Pembangunan Terintegrasi Dan Terdesentralisasi Perspektif Reposisi Perencanaan Pembangunan Pertanian**, Penerbit Deepublish, Yogyakarta.
- Hasibuan S, P, Malayu, 2018, **Manajemen Sumber Daya Manusia**. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Jiputra, Juan Alexander, 2019, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Kepuasan Kerja Dan Motivasi kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka, **Agora**, Vol.7 No.1.
- Kaswan, 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi**. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Laksana, 2020, Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, **Jurnal Mahasiswa Manajemen**, Volume 1 No.2.
- Luthans, Fred. 2018, **Perilaku Organisasi**. Penerbit ANDI, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2018, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis Robert L dan John H. Jackson, 2018. **Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1**, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta
- Moorhead, G. dan R. W. Griffin. 2016. **Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi**. Salemba Empat. Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani, 2017, **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**, PT. Raja Grafindo, Jakarta.

- Robbins. Stephen P. 2017, *Organizational Behaviour*. Prentice Hall Inc, New Jersey USA.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2017, **Perilaku Organisasi**. Salemba Empat, Jakarta.
- Rosdiana, 2022, Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Yayasan Yatim Mandiri Makassar, *Journal of Management Education*, Volume 1 Nomor 2,
- Sanusi, Anwar, 2017, **Metodologi Penelitian Bisnis**, Penerbit Salemba Jakarta
- Saputra, Agus Tunggal, 2016, Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas karyawan terhadap Kinerja karyawan, **e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen**, Volume 4 Tahun 2016.
- Sedarmayanti, 2017, **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Refika Aditama Eresco, Jakarta.
- Sekaran, U. & Bougie, R., 2015. *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. 5th ed penyunt. UK: John Wiley and Sons.
- Siagian, Sondang, 2018, **Manajemen Sumber Daya Manusia**. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Siahaan, Syalimono, 2020, Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, **Jurnal Ilmiah Magister Manajemen**, Vol 2, No. 1,
- Sidik, Rian Fajar, 2021, Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bento Kopi Yogyakarta, **Jurnal Widya Manajemen**, Vol. 3 (No. 1).
- Simanjuntak, Payaman J, 2016. **Manajemen dan Evaluasi Kinerja**. FE UI, Jakarta.
- Sinambela, Lijan P. 2018. **Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja**. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2019, **Metodologi Penelitian**, Erlangga, Jakarta.
- Sugiyono, 2019, **Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R dan D)**, Alfabeta. Bandung.

- Suparyadi, H. 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Penerbit ANDI, Yogyakarta
- Susanto, Natalia, 2019, Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT. Rembaka, **Agora**, Vol.7 No.1
- Sutrisno. Edy. 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Umar, Husein. 2016. **Metode Riset Manajemen Perusahaan: Langkah Cepat dan Tepat Menyusun Tesis dan Desertasi**. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Wibowo, 2018. **Manajemen Kinerja**, Rajawali Pers, Jakarta.
- Wirawan. 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia**. Rajawali Pers, Jakarta.

**KUESIONER PENELITIAN**

**JUDUL PENELITIAN**

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN  
KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
(STUDY KASUS PADA SMP NEGERI 17 SEMARANG)**



Nama Peneliti :

**Sri Susilowati**  
NIM : A02.20.0739P

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI  
PELITA NUSANTARA  
SEMARANG  
2022**

Kepada

Yth. Saudari/ Saudari

Di

Tempat

Dengan hormat,

Dengan ini saya mohon kesediaan Saudara/Saudari untuk mengisi kuesioner berikut ini. Kuesioner ini bertujuan untuk menggali penilaian persepsi Saudara/saudari yang berkaitan dengan skripsi peneliti yang berjudul “ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PADA SMP NEGERI 17 SEMARANG) untuk keperluan Akademis menyelesaikan program sarjana (SI). Oleh karena itu saya sangat mengharapkan saudara/saudari untuk memberikan penilaian yang jujur atas kondisi yang ada sesuai pernyataan yang saya berikan sehingga dapat memperoleh gambaran keadaan yang sebenarnya.

Atas kesediaan dan kerjasama Saudara/Saudari, saya mengucapkan banyak terima

## DAFTAR KUESIONER

Setiap jawaban Bpk/Ibu/Sdr berikan akan merupakan bantuan yang tidak ternilai besarnya bagi penelitian kami. Untuk bantuan tersebut, sebelum dan sesudahnya kami ucapkan terima kasih. Hasil dari penelitian ini hanya diperuntukkan bagi keperluan penulisan ilmiah oleh karena itu jawaban Bpk/Ibu/Sdr tidak dipublikasikan dan dijamin kerahasiannya.

### I. Identitas Responden

1. N a m a : .....
2. Jenis Kelamin : a. Pria                      b. Perempuan
3. U s i a : .....Tahun
4. Pendidikan terakhir :
 

a. SD	d. Diploma
b. SLTP	e. Sarjana
c. SLTA	f. Pasca Sarjana
5. Lama Bekerja : .....

### II. Jawablah pertanyaan dibawah ini

Berilah tanda (V) pada salah satu jawaban yang tersedia di bawah ini yang paling sesuai dengan keadaan yang sebenarnya

- Jawaban Sangat setuju (SS) diberi bobot 5
- Jawaban Setuju (S) diberi bobot 4
- Jawaban Cukup Setuju (CS) diberi bobot 3
- Jawaban Tidak setuju (TS) diberi bobot 2
- Jawaban Sangat Tidak setuju (STS) diberi bobot 1

### A. VARIABEL MOTIVASI KERJA

No	Pernyataan	STS 1	STS 2	CS 3	S 4	SS 5
1.	Saya merasa mempunyai dorongan kekuatan dalam berperilaku untuk mencapai tujuan					
2.	Saya melakukan sesuatu karena terstimulasi / terpengaruh dari luar (orang lain					
3.	Saya tidak pernah mengeluh dalam melakukan pekerjaan					
4.	Pimpinan/Atasan memberikan pelatihan kepada pegawainya untuk meningkatkan keahliannya.					
5.	Pimpinan/Atasan memberikan pelatihan kepada pegawainya untuk meningkatkan ketrampilan dan kemampuan.					
6.	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan anda					
7.	Saya selalu menyelesaikan tugas secara tepat waktu					
8.	Sesama rekan kerja memiliki tujuan yang sama dalam memajukan organisasi					

### B. KEPUASAN KERJA

No	Pernyataan	STS 1	STS 2	CS 3	S 4	SS 5
1.	Saya merasa kepuasan kerja itu merupakan sumber utama kepuasan					
2.	Saya merasa gaji Pokok yang di terima sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan saya					
3.	Saya merasa senang memperoleh kesempatan yang luas untuk dipromosikan sesuai dengan potensi yang saya miliki					
4.	Saya merasa senang dalam menyelesaikan tugas tepat waktu dengan sedikit pengawasan					
5.	Saya merasakan adanya kerjasama dan komunikasi yang baik dengan rekan kerja					
6.	Saya puas dengan kondisi kerja yang berjalan lancar					

### C. KOMITMEN ORGANISASIONAL

No	Pernyataan	STS 1	STS 2	CS 3	S 4	SS 5
1.	Saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di SMP Negeri 17 Semarang					
2.	Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi SMP Negeri 17 Semarang.					
3.	Saya sulit meninggalkan SMP Negeri 17 Semarang karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja di tempat lain					

### D. KINERJA PEGAWAI

Kinerja pegawai yang mengisi adalah pimpinan masing-masing pegawai

No	Pernyataan	STS 1	STS 2	CS 3	S 4	SS 5
1.	Saya dapat bekerja dengan cepat dengan sedikit kesalahan					
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target					
3.	Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu					
4.	Tugas yang diberikan oleh atasan sebanding dengan kemampuan yang saya miliki					
5.	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan					
6.	Saya selalu komitmen dalam bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada saya					

## Lampiran 2 : Tabulasi Data Hasil Penelitian

No	Umur (tahun)	Jenis Kelamin	Pendidikan	Masa Kerja (tahun)	Motivasi Kerja								Total X1	Kepuasan Kerja						Total X2	Komitmen			Total X3	Kinerja Pegawai						Total Y
					1	2	3	4	5	6	7	8		1	2	3	4	5	6		1	2	3		1	2	3	4	5	6	
1	54	Laki laki	S2	27	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	6	2	2	2	2	2	2	12
2	55	Perempuan	S2	26	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	3	13	2	2	2	6	2	2	2	2	2	2	12
3	50	Perempuan	S1	21	2	2	2	2	3	2	3	2	18	2	2	3	3	2	3	15	3	2	3	8	2	3	3	2	2	2	14
4	45	Perempuan	S1	16	3	3	2	2	3	3	2	3	21	3	2	3	3	3	3	17	2	3	2	7	2	2	2	3	3	2	14
5	58	Laki laki	SMA/SMK	30	3	3	2	2	2	2	3	2	19	3	2	2	2	2	3	14	2	2	2	6	2	2	2	2	3	2	13
6	55	Perempuan	S1	23	3	4	3	2	3	3	2	2	22	2	3	3	3	3	3	17	2	3	2	7	3	2	2	3	3	3	16
7	57	Perempuan	S1	21	3	3	3	3	3	4	3	3	25	2	3	2	2	2	2	13	3	2	3	8	2	2	3	2	3	2	14
8	54	Perempuan	S1	20	4	3	3	3	3	3	3	3	25	3	3	2	4	3	3	18	2	3	4	9	3	3	3	2	2	3	16
9	56	Laki laki	S1	19	4	4	3	3	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	2	17	3	4	4	11	3	4	4	3	3	4	21
10	43	Perempuan	S1	14	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	3	5	4	3	3	22	3	4	4	11	2	3	2	3	4	4	18
11	52	Perempuan	S1	12	4	3	3	3	3	2	3	3	24	4	3	3	3	3	3	19	3	2	4	9	3	3	3	4	3	3	19
12	56	Perempuan	S1	23	3	3	4	3	3	3	4	3	26	3	4	3	4	3	2	19	3	3	3	9	4	3	3	4	2	3	19
13	51	Perempuan	S1	23	4	3	4	3	4	3	3	3	27	3	4	3	3	4	4	21	3	3	4	10	4	3	3	4	3	3	20
14	51	Perempuan	S1	22	3	3	3	3	3	4	3	3	25	4	3	2	2	2	3	16	5	4	3	12	3	2	2	3	3	4	17
15	57	Laki laki	S1	21	2	2	3	4	3	3	3	3	23	3	2	3	3	4	3	18	3	3	3	9	4	3	3	3	3	3	19
16	53	Perempuan	S1	17	4	4	2	5	4	3	3	3	28	3	3	3	3	4	3	19	4	3	3	10	4	4	3	2	3	4	20
17	42	Laki laki	S2	12	4	4	3	2	4	3	3	4	27	4	5	4	3	3	3	22	4	3	3	10	3	3	3	2	3	2	16
18	43	Perempuan	S1	12	4	4	3	3	4	3	3	4	28	3	3	3	3	4	2	18	4	4	4	12	4	3	3	4	4	3	21
19	57	Laki laki	S1	18	4	3	4	3	4	3	3	3	27	4	3	3	3	3	4	20	4	3	3	10	4	3	3	2	3	3	18
20	56	Perempuan	S1	28	4	3	4	4	3	4	3	3	28	3	3	3	4	5	4	22	3	3	4	10	4	3	3	3	3	3	19
21	54	Laki laki	S1	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	4	3	3	4	3	21	4	3	3	10	4	4	4	4	4	4	24
22	50	Laki laki	S1	24	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	11	3	3	3	3	3	5	20
23	53	Perempuan	S1	25	4	5	4	4	3	3	3	4	30	5	3	4	3	4	4	23	3	4	4	11	3	3	3	3	3	4	19
24	55	Perempuan	D3	18	4	4	3	3	4	4	3	4	29	3	3	4	4	4	4	22	4	4	3	11	4	3	3	3	4	3	20
25	46	Laki laki	S1	13	4	4	3	4	3	4	3	4	29	4	4	4	3	3	4	22	5	5	4	14	5	3	3	3	3	4	21

26	43	Laki laki	S1	9	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	4	3	3	3	19	3	4	4	11	4	4	3	3	3	4	21
27	37	Laki laki	S1	8	4	3	4	4	3	4	3	3	28	3	3	3	3	5	4	21	4	4	3	11	4	4	3	4	3	3	21
28	52	Laki laki	S1	20	3	4	3	4	4	3	3	4	28	3	3	4	4	4	4	22	4	3	4	11	3	4	3	3	4	4	21
29	51	Laki laki	S2	23	4	3	4	4	4	3	4	2	28	4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	12	3	4	4	4	4	4	23
30	52	Laki laki	S1	22	4	3	4	4	3	3	3	3	27	4	3	3	3	4	5	22	4	3	4	11	3	3	2	3	2	3	16
31	50	Laki laki	S1	21	3	3	3	3	2	3	3	2	22	3	4	3	4	4	4	22	3	3	4	10	2	3	3	3	2	3	16
32	47	Perempuan	S1	20	4	4	4	3	4	3	3	3	28	3	4	4	2	3	3	19	3	3	3	9	4	4	4	3	3	4	22
33	49	Perempuan	S1	19	5	4	4	3	3	3	3	4	29	4	3	4	3	4	3	21	4	4	3	11	4	4	3	3	3	5	22
34	54	Perempuan	S1	18	4	3	4	3	4	3	3	3	27	4	3	4	3	3	4	21	3	3	3	9	3	3	2	3	3	3	17
35	47	Perempuan	S1	14	4	4	4	4	3	3	3	3	28	4	3	3	4	3	3	20	3	3	3	9	3	2	3	3	3	4	18
36	44	Laki laki	S1	14	3	4	4	4	3	4	3	3	28	4	4	3	4	3	4	22	4	3	4	11	4	3	3	4	3	3	20
37	40	Perempuan	S1	12	3	3	3	4	3	3	3	3	25	3	3	3	4	4	4	21	4	4	4	12	3	3	3	4	4	4	21
38	44	Perempuan	S1	12	4	3	3	3	3	3	3	4	26	3	4	4	4	4	4	23	4	4	3	11	4	3	4	4	4	3	22
39	56	Perempuan	S1	11	3	3	3	4	2	5	4	4	28	4	3	3	4	3	4	21	3	3	4	10	3	4	3	4	3	3	20
40	45	Laki laki	D3	10	3	4	4	4	4	4	4	4	31	4	3	3	3	3	3	19	4	4	3	11	3	3	3	4	4	4	21
41	30	Laki laki	S1	5	4	3	3	4	4	4	4	4	30	4	4	4	4	3	4	23	3	3	4	10	4	3	4	3	4	4	22
42	30	Perempuan	S2	4	4	4	3	4	3	3	4	4	29	4	4	4	3	3	3	21	4	4	4	12	4	4	4	4	5	4	25
43	27	Perempuan	S1	4	4	4	3	4	3	4	4	3	29	4	4	3	5	3	3	22	3	3	4	10	3	3	3	5	4	5	23
44	51	Laki laki	SMA/SMK	19	5	4	4	4	4	3	4	3	31	3	3	4	4	3	3	20	3	3	4	10	4	4	4	3	3	3	21
45	56	Laki laki	SMA/SMK	17	3	4	5	4	4	4	3	3	30	4	4	3	4	3	3	21	3	3	5	11	4	3	3	3	3	4	20
46	37	Perempuan	SMA/SMK	13	4	4	3	4	4	4	3	4	30	3	4	4	3	4	3	21	4	4	3	11	4	4	4	4	4	4	24
47	42	Laki laki	SMA/SMK	20	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	3	4	3	3	3	20	4	4	3	11	4	3	3	4	4	3	21
48	44	Laki laki	SMA/SMK	17	4	4	3	2	5	3	4	4	29	3	4	4	3	4	4	22	4	4	4	12	3	3	4	3	4	3	20
49	54	Laki laki	SMP	18	3	3	4	3	4	4	5	5	31	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	11	4	2	5	3	4	3	21
50	37	Perempuan	D3	16	3	3	4	4	3	4	5	4	30	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12	4	5	4	4	4	4	25
51	36	Perempuan	D3	18	3	4	4	3	3	3	4	3	27	4	4	4	4	3	4	23	3	4	3	10	3	4	4	4	4	4	23
52	57	Laki laki	SD	28	3	3	3	4	4	4	4	5	30	5	4	5	4	5	4	27	4	3	3	10	4	4	4	4	4	4	24

### Lampiran 3 : Karakteristik Responden

#### Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	26	50,00	50,00	50,00
	Perempuan	26	50,00	50,00	100,00
	Total	52	100,00	100,00	

#### Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 – 29 Tahun	10	19,23	19,23	19,23
	30 – 39 Tahun	4	7,69	7,69	26,92
	40 – 49 Tahun	15	28,85	28,85	55,77
	50 - 58 Tahun	23	44,23	44,23	100,00
	Total	52	100,00	100,00	

#### Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	7	13,46	13,46	13,46
	Diploma	7	13,46	13,46	26,92
	S1	35	67,31	67,31	94,23
	S2	3	5,77	5,77	100,00
	Total	52	100,00	100,00	

#### Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	01 - 09 Tahun	20	38,46	38,46	38,46
	10 - 19 Tahun	14	26,92	26,92	65,38
	20 - 29 Tahun	10	19,23	19,23	84,62
	30 - 40 Tahun	8	15,38	15,38	100,00
	Total	52	100,00	100,00	

## Lampiran 4 : Frequency Table

### X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	4	7,7	7,7	7,7
	3,00	20	38,5	38,5	46,2
	4,00	26	50,0	50,0	96,2
	5,00	2	3,8	3,8	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

### X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	4	7,7	7,7	7,7
	3,00	25	48,1	48,1	55,8
	4,00	22	42,3	42,3	98,1
	5,00	1	1,9	1,9	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

### X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	6	11,5	11,5	11,5
	3,00	25	48,1	48,1	59,6
	4,00	20	38,5	38,5	98,1
	5,00	1	1,9	1,9	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

### X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	8	15,4	15,4	15,4
	3,00	20	38,5	38,5	53,8
	4,00	23	44,2	44,2	98,1
	5,00	1	1,9	1,9	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

### X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	5	9,6	9,6	9,6
	3,00	27	51,9	51,9	61,5
	4,00	19	36,5	36,5	98,1
	5,00	1	1,9	1,9	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

**X1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	5	9,6	9,6	9,6
	3,00	29	55,8	55,8	65,4
	4,00	17	32,7	32,7	98,1
	5,00	1	1,9	1,9	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

**X1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	4	7,7	7,7	7,7
	3,00	33	63,5	63,5	71,2
	4,00	13	25,0	25,0	96,2
	5,00	2	3,8	3,8	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

**X1.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	7	13,5	13,5	13,5
	3,00	26	50,0	50,0	63,5
	4,00	17	32,7	32,7	96,2
	5,00	2	3,8	3,8	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	5	9,6	9,6	9,6
	3,00	21	40,4	40,4	50,0
	4,00	24	46,2	46,2	96,2
	5,00	2	3,8	3,8	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	6	11,5	11,5	11,5
	3,00	25	48,1	48,1	59,6
	4,00	20	38,5	38,5	98,1
	5,00	1	1,9	1,9	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	6	11,5	11,5	11,5
	3,00	23	44,2	44,2	55,8
	4,00	21	40,4	40,4	96,2
	5,00	2	3,8	3,8	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	6	11,5	11,5	11,5
	3,00	24	46,2	46,2	57,7
	4,00	21	40,4	40,4	98,1
	5,00	1	1,9	1,9	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	6	11,5	11,5	11,5
	3,00	24	46,2	46,2	57,7
	4,00	19	36,5	36,5	94,2
	5,00	3	5,8	5,8	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

**X2.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	5	9,6	9,6	9,6
	3,00	24	46,2	46,2	55,8
	4,00	21	40,4	40,4	96,2
	5,00	2	3,8	3,8	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

**X3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	6	11,5	11,5	11,5
	3,00	22	42,3	42,3	53,8
	4,00	22	42,3	42,3	96,2
	5,00	2	3,8	3,8	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

**X3.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	6	11,5	11,5	11,5
	3,00	25	48,1	48,1	59,6
	4,00	20	38,5	38,5	98,1
	5,00	1	1,9	1,9	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

**X3.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	5	9,6	9,6	9,6
	3,00	21	40,4	40,4	50,0
	4,00	25	48,1	48,1	98,1
	5,00	1	1,9	1,9	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

**Y.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	8	15,4	15,4	15,4
	3,00	19	36,5	36,5	51,9
	4,00	24	46,2	46,2	98,1
	5,00	1	1,9	1,9	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

**Y.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	9	17,3	17,3	17,3
	3,00	27	51,9	51,9	69,2
	4,00	15	28,8	28,8	98,1
	5,00	1	1,9	1,9	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

**Y.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	9	17,3	17,3	17,3
	3,00	29	55,8	55,8	73,1
	4,00	13	25,0	25,0	98,1
	5,00	1	1,9	1,9	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	9	17,3	17,3	17,3
	3,00	24	46,2	46,2	63,5
	4,00	18	34,6	34,6	98,1
	5,00	1	1,9	1,9	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	7	13,5	13,5	13,5
	3,00	26	50,0	50,0	63,5
	4,00	18	34,6	34,6	98,1
	5,00	1	1,9	1,9	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	7	13,5	13,5	13,5
	3,00	21	40,4	40,4	53,8
	4,00	21	40,4	40,4	94,2
	5,00	3	5,8	5,8	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

## Lampiran 5 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

### Reliability-Motivasi kerja

#### Scale: ALL VARIABLES

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	52	100,0

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

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,831	8

##### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	23,1154	11,281	,509	,818
X1.2	23,2308	11,279	,551	,812
X1.3	23,3077	11,080	,555	,811
X1.4	23,2885	10,837	,550	,813
X1.5	23,3077	11,276	,539	,814
X1.6	23,3462	11,172	,579	,809
X1.7	23,3654	11,334	,546	,813
X1.8	23,3462	10,584	,625	,802

## Reliability-Kepuasan kerja

### Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	52	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	52	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,807	6

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	16,7500	7,054	,547	,781
X2.2	16,8846	7,124	,554	,780
X2.3	16,8269	6,734	,624	,763
X2.4	16,8654	7,099	,555	,779
X2.5	16,8269	6,891	,548	,782
X2.6	16,8077	7,021	,565	,777

## Reliability-Komitmen organisasi

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	52	100,0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,671	3

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	6,7308	1,299	,540	,497
X3.2	6,8077	1,335	,583	,443
X3.3	6,6923	1,668	,344	,745

## Reliability-Kinerja Pegawai

### Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	52	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	52	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,823	6

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	16,1154	7,594	,558	,802
Y.2	16,3077	7,551	,616	,790
Y.3	16,3462	7,643	,613	,791
Y.4	16,2500	7,564	,582	,797
Y.5	16,2115	7,660	,601	,793
Y.6	16,0769	7,406	,574	,799

## Lampiran 6 : Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

### NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,94663978
Most Extreme Differences	Absolute	,087
	Positive	,087
	Negative	-,052
Test Statistic		,087
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

## Lampiran 7 : Hasil Uji Glejser

### Regression

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

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen Orgn, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: ABSUT

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,344 <sup>a</sup>	,118	,063	1,13432

a. Predictors: (Constant), Komitmen Orgn, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8,289	3	2,763	2,147	,107 <sup>b</sup>
	Residual	61,761	48	1,287		
	Total	70,050	51			

a. Dependent Variable: ABSUT

b. Predictors: (Constant), Komitmen Orgn, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,555	1,185		-,468	,642
	Motivasi Kerja	-,070	,069	-,225	-1,015	,315
	Kepuasan Kerja	,133	,078	,352	1,708	,094
	Komitmen Orgn	,126	,144	,179	,877	,385

a. Dependent Variable: ABSUT

## Lampiran 8 : Regression

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

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen Orgn, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. All requested variables entered.

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,800 <sup>a</sup>	,640	,618	2,00655

a. Predictors: (Constant), Komitmen Orgn, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	343,663	3	114,554	28,452	,000 <sup>b</sup>
	Residual	193,260	48	4,026		
	Total	536,923	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

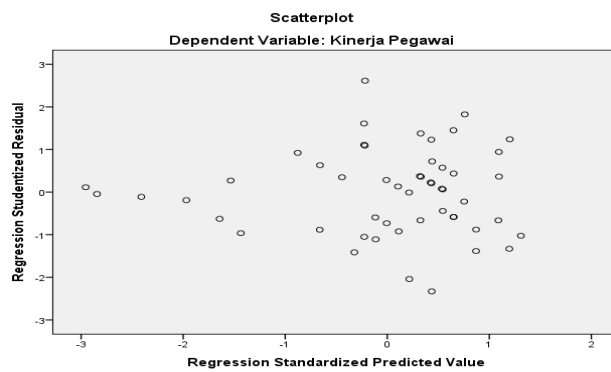
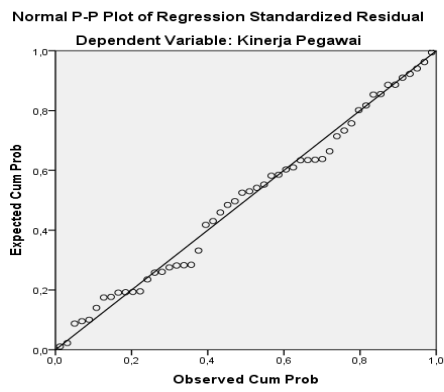
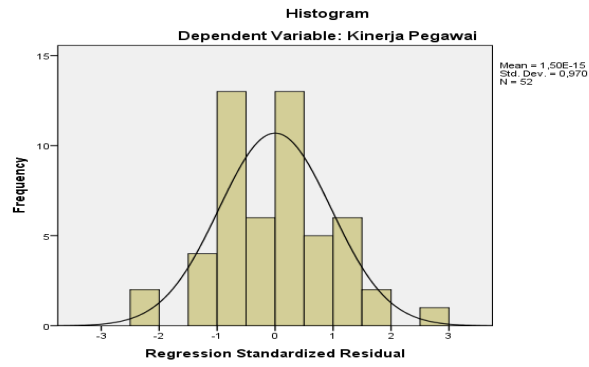
b. Predictors: (Constant), Komitmen Orgn, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,444	2,097		,212	,833	
	Motivasi Kerja	,280	,122	,325	2,297	,026	,375 2,664
	Kepuasan Kerja	,288	,137	,276	2,092	,042	,431 2,318
	Komitmen Orgn	,570	,254	,292	2,239	,030	,440 2,271

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

# Charts



**Tabel r Product Moment  
Pada Sig.0,05**

N	r	N	r	N	r	N	r	N	r	N	r
1	0,997	41	0,301	81	0,216	121	0,177	161	0,154	201	0,138
2	0,950	42	0,297	82	0,215	122	0,176	162	0,153	202	0,137
3	0,878	43	0,294	83	0,213	123	0,176	163	0,153	203	0,137
4	0,811	44	0,291	84	0,212	124	0,175	164	0,152	204	0,137
5	0,754	45	0,288	85	0,211	125	0,174	165	0,152	205	0,136
6	0,707	46	0,285	86	0,210	126	0,174	166	0,151	206	0,136
7	0,666	47	0,282	87	0,208	127	0,173	167	0,151	207	0,136
8	0,632	48	0,279	88	0,207	128	0,172	168	0,151	208	0,135
9	0,602	49	0,276	89	0,206	129	0,172	169	0,150	209	0,135
10	0,576	50	0,273	90	0,205	130	0,171	170	0,150	210	0,135
11	0,553	51	0,271	91	0,204	131	0,170	171	0,149	211	0,134
12	0,532	52	0,268	92	0,203	132	0,170	172	0,149	212	0,134
13	0,514	53	0,266	93	0,202	133	0,169	173	0,148	213	0,134
14	0,497	54	0,263	94	0,201	134	0,168	174	0,148	214	0,134
15	0,482	55	0,261	95	0,200	135	0,168	175	0,148	215	0,133
16	0,468	56	0,259	96	0,199	136	0,167	176	0,147	216	0,133
17	0,456	57	0,256	97	0,198	137	0,167	177	0,147	217	0,133
18	0,444	58	0,254	98	0,197	138	0,166	178	0,146	218	0,132
19	0,433	59	0,252	99	0,196	139	0,165	179	0,146	219	0,132
20	0,423	60	0,250	100	0,195	140	0,165	180	0,146	220	0,132
21	0,413	61	0,248	101	0,194	141	0,164	181	0,145	221	0,131
22	0,404	62	0,246	102	0,193	142	0,164	182	0,145	222	0,131
23	0,396	63	0,244	103	0,192	143	0,163	183	0,144	223	0,131
24	0,388	64	0,242	104	0,191	144	0,163	184	0,144	224	0,131
25	0,381	65	0,240	105	0,190	145	0,162	185	0,144	225	0,130
26	0,374	66	0,239	106	0,189	146	0,161	186	0,143	226	0,130
27	0,367	67	0,237	107	0,188	147	0,161	187	0,143	227	0,130
28	0,361	68	0,235	108	0,187	148	0,160	188	0,142	228	0,129
29	0,355	69	0,234	109	0,187	149	0,160	189	0,142	229	0,129
30	0,349	70	0,232	110	0,186	150	0,159	190	0,142	230	0,129
31	0,344	71	0,230	111	0,185	151	0,159	191	0,141	231	0,129
32	0,339	72	0,229	112	0,184	152	0,158	192	0,141	232	0,128
33	0,334	73	0,227	113	0,183	153	0,158	193	0,141	233	0,128
34	0,329	74	0,226	114	0,182	154	0,157	194	0,140	234	0,128
35	0,325	75	0,224	115	0,182	155	0,157	195	0,140	235	0,127
36	0,320	76	0,223	116	0,181	156	0,156	196	0,139	236	0,127
37	0,316	77	0,221	117	0,180	157	0,156	197	0,139	237	0,127
38	0,312	78	0,220	118	0,179	158	0,155	198	0,139	238	0,127
39	0,308	79	0,219	119	0,179	159	0,155	199	0,138	239	0,126
40	0,304	80	0,217	120	0,178	160	0,154	200	0,138	240	0,126

## Tabel Distribusi t

Untuk Uji Satu Pihak						
DF	0,25	0,1	0,05	0,025	0,01	0,005
Untuk Uji Dua Pihak						
DF	0,5	0,2	0,1	0,050	0,02	0,01
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	0,727	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	0,695	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055
13	0,694	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	0,692	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	0,691	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947
16	0,690	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	0,689	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898
18	0,688	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878
19	0,688	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
35	0,682	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724
40	0,681	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704
45	0,680	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690
50	0,679	1,299	<b>1,676</b>	2,009	2,403	2,678
55	0,679	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668
60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660
65	0,678	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654
70	0,678	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648
72	0,678	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646
80	0,678	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639
80	0,678	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639
100	0,677	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626

**Tabel F**

DF	1	2	3	4	5	6	7
1	161,448	199,500	215,707	224,583	230,162	233,986	236,768
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,330	19,353
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941	8,887
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163	6,094
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950	4,876
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284	4,207
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866	3,787
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581	3,500
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374	3,293
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217	3,135
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095	3,012
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996	2,913
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915	2,832
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848	2,764
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790	2,707
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741	2,657
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699	2,614
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661	2,577
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628	2,544
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599	2,514
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573	2,488
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549	2,464
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528	2,442
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508	2,423
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490	2,405
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474	2,388
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459	2,373
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445	2,359
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432	2,346
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421	2,334
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372	2,285
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336	2,249
48	4,043	3,191	<b>2,798</b>	2,565	2,409	2,295	2,207
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286	2,199
55	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269	2,181
60	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254	2,167
65	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242	2,154
70	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231	2,143
75	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222	2,134
80	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214	2,126