

**PENGARUH KEPUASAN KERJA MOTIVASI KERJA DAN
KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA BALAI KEMENTRIAN KEHUTANAN (BP2HP) KOTA
BANDA ACEH**

SKRIPSI

**DENDY
FATAHILLAH
NPM: 1802120147**



**FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH ACEH BANDA ACEH
2022**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 9 September 2022

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

DENDY FATAHILLAH
NPM : 1802120147

Dengan judul:

**PENGARUH KEPUASAN KERJA MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI
KEMENTERIAN KEHUTANAN (BP2HP) KOTA BANDA ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Survani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Nuzulman, SE, M.Si.
NIK. 19650622 199805 1 001

Pembimbing II

Husnaina Mailisa Safitri, B.M. (Hons), MM.
NIK. 19870513 201309 2 001



Mengetahui,
Dekan,

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 24 Agustus 2022

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

DENDY FATAHILLAH
NPM : 1802120147

Dengan judul:

**PENGARUH KEPUASAN KERJA MOTVASI KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI
KEMENTERIAN KEHUTANAN (BP2HP) KOTA BANDA ACEH**

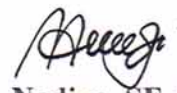
Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 31 Agustus 2022

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian


Ketua

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris



Hj. Nadiya, SE, M.Si.
NIK. 19590107 199201 2 001

Anggota



Nuzulman, SE, M.Si.
NIK. 19650622 199805 1 001

Anggota



Husnaina Mailisa Safitri, B.M. (Hons), MM.
NIK. 19870513 201309 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



Suryani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 24 Agustus 2022

Yang Menyatakan



DENDY FATAHILLAH

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Dendy Fatahillah
NPM : 1802120147
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH KEPUASAN KERJA MOTVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI KEMENTERIAN KEHUTANAN (BP2HP) KOTA BANDA ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 9 September 2022

Yang Menyatakan



SA545AJX017204510

DENDY FATAHILLAH

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan, dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Kepuasan Kerja Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Kementrian Kehutanan (BP2HP) Kota Banda Aceh**”. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Dalam penyelesaian Skripsi ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampua dan pengalaman yang penulis miliki. Namun penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam isi maupun teknik penulisannya. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan adanya pandangan pikiran berupa kritik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan penulisan ini. Pada kesempatan ini, perkenankan penulis mengucapkan ribuan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah mendidik, membesarkan, serta mencurahkan kasih sayang kepada penulis guna tercapainya cita-cita dan terimakasih juga kepada saudara penulis yang telah memberikan dukungan serta kasih sayang.
2. Bapak Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Suryani Murad, SE, M,Si selaku ketua prodi manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Bapak Nuzulman, SE, M.Si selaku pembimbing pertama penulis.
5. Ibu Husnaina Mailisa Safitri, B.M (Hons), MM selaku pembimbing kedua penulis.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh khususnya staf pengajar pada jurusan manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Teman-teman seangkatan yang telah banyak memberikan dorongan dan semangat dalam penulisan skripsi ini.
8. Kepada Natalia sebagai orang terkasih yang telah memberikan dorongan dan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan karya ilmiah ini.

Akhirnya kepada Allah SWT kita berserah diri, karena segala sesuatu tidak akan terjadi jika bukan atas kehendaknya.

Banda Aceh, Agustus 2022

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vi
ABSTAK	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	8
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Kinerja.....	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja	8
2.1.1.2 Faktor-Faktor Kinerja	10
2.1.1.3 Indikator Kinerja.....	10
2.1.1.4 Ukuran Kinerja.....	12
2.1.2 Kepuasan Kerja.....	13
2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	13
2.1.2.2 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja.....	16
2.1.2.3 Indikator Kepuasan Kerja	16
2.1.2.4 Ukuran Kepuasan Kerja.....	18
2.1.3 Motivasi Kerja	19
2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja	19
2.1.3.2 Faktor-Faktor Motivasi Kerja	23
2.1.3.3 Indikator Motivasi Kerja.....	24
2.1.3.4 Ukuran Motivasi Kerja	24
2.1.4 Komitmen Organisasional	26
2.1.4.1 Pengertian Komitmen Organisasional	26
2.1.4.2 Faktor-Faktor Komitmen Organisasional	27
2.1.4.3 Indikator Komitmen Organisasional.....	28

2.1.4.4 Ukuran Komitmen Organisasional	30
2.2 Hubungan Antar Variabel	31
2.2.1 Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.....	31
2.2.2 Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan	32
2.2.3 Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan	32
2.3 Penelitian Terdahulu	33
2.4 Kerangka Pemikiran	35
2.5 Hipotesis	37
BAB III METODE PENELITIAN	38
3.1 Desain Penelitian	38
3.1.1 Tujuan Penelitian	38
3.1.2 Jenis Penelitian.....	38
3.1.3 Horizon Penelitian.....	39
3.1.4 Unit Analisis	40
3.2 Populasi dan Sampel.....	40
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.3.1 Data Primer	41
3.3.2 Data Sekunder	42
3.4 Teknik Analisis Data	42
3.4.1 Uji Kualitas Data.....	42
3.4.2 Uji Asumsi Klasik.....	43
3.4.3 Analisis Linier Berganda	45
3.4.4 Pengujian Hipotesis	46
3.4.5 Operasional Variabel Penelitian	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	50
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	50
4.2 Karakteristik Responden	51
4.3 Pengujian Data	53
4.3.1 Pengujian Instrumen.....	54
4.3.1.1 Uji Validitas Instrumen.....	53
4.3.1.2 Uji Reliabilitas Instrumen	54
4.3.2 Pengujian Asumsi Klasik.....	55
4.3.2.1 Uji Normalitas	55

4.3.2.2 Uji Multikolinearitas.....	57
4.3.2.3 Uji Heterokedastisitas.....	57
4.4.1 Variabel Kinerja Pegawai	59
4.4.2 Variabel Kepuasan Kerja	60
4.4.3 Variabel Motivasi Kerja.....	62
4.4.4 Variabel Komitmen Organisasional.....	64
4.5 Pembahasan	64
4.5.1 Pengujian Hipotesis.....	65
4.5.2 Uji Simultan (uji F).....	69
4.5.3 Uji Parsial (uji t).....	70
4.5.4 Implikasi Hasil Penelelitian	72
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	73
5.1 Kesimpulan	73
5.2 Saran	73
DAFTAR PUSTAKA.....	75
LAMPIRAN.....	78

Daftar Tabel**Halaman**

Tabel I.1 Absen Pegawai BP2HP	4
Tabel I.2 Tingkat Pendidikan Pegawai BP2HP	5
Tabel II.1 Penelitian Terhadulu	34
Tabel III.1 Horizon Waktu Penelitian.....	39
Tabel III.2 Uji T	46
Tabel III.3 Uji F	47
Tabel III.4 Operasional Variabel Penelitian	48
Tabel IV.1 Karakteristik Responden (Jenis Kelamin)	52
Tabel IV.2 Karakteristik Responden (Status Perkawinan)	53
Tabel IV.3 1 Karakteristik Responden (Pendidikan).....	53
Tabel IV.4 Uji Validitas.....	54
Tabel IV.5 Uji Reliabilitas	56
Tabel IV.6 Uji Multikolinearitas.....	58
Tabel IV.7 Penjelasan Responden Variabel Kinerja Pegawai	60
Tabel IV.8 Penjelasan Responden Variabel Kepuasan Kerja.....	62
Tabel IV.9 Penjelasan Responden Variabel Motivasi Kerja	64
Tabel IV.10 Penjelasan Responden Variabel Komitmen Organisasional	65
Tabel IV.11 Uji Regresi	67
Tabel IV.12 Model Summary	68
Tabel IV.13 ANOVA.....	70

DAFTAR GAMBAR**Halaman**

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	36
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	57
Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas	59

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI
KEMENTRIAN KEHUTANAN (BP2HP) KOTA BANDA ACEH**

DENDY FATAHILLAH

NPM: 1802120147

PEMBIMBING 1 : Nuzulman, SE, M.Si

PEMBIMBING 2: Husnaina Mailisa Safitri, B.M (Hons), MM

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja pada Balai Kementrian Kehutanan (BP2HP) Kota Banda Aceh baik secara simultan maupun secara parsial. Ukuran sampel penelitian sebanyak 30 pegawai. Data penelitian dikumpulkan melalui daftar pertanyaan/kuesioner dan studi dokumentasi, hipotesis di uji dengan uji F (simultan) dan uji t (parsial) dimaksud untuk mengetahui pengaruh dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji simultan antara variabel Kepuasan kerja, Motivasi kerja, dan Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Kementrian Kehutanan (BP2HP) Kota Banda Aceh. Uji secara parsial (uji t) menunjukkan adanya pengaruh masing-masing antara variabel independen (Kepuasan kerja, Motivasi kerja, dan Komitmen Organisasional) terhadap variabel independen (Kinerja) Pegawai pada Balai Kementrian Kehutanan Kota Banda Aceh.

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

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI
KEMENTERIAN KEHUTANAN (BP2HP) KOTA BANDA ACEH**

DENDY FATAHILLAH

NPM: 1802120147

PEMBIMBING 1 : Nuzulman, SE, M.Si

PEMBIMBING 2: Husnaina Mailisa Safitri, B.M (Hons), MM

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of Jobs Satisfaction, Work Motivation, and Organizational Comittment on Empolyee Peformance at the Center for the Ministry of forestry (BP2HP) Banda Aceh. Either simultaneously or partially. Sample of this research was about 30 employees. Data of this research were collected through a list of questionnaires and documentation studies, the hypothesis was tested with F test (simultaneously) and t-test (partialy) intended to determine the effect with confidence level of 95% ($\alpha = 0,05$). The results showed that the simoultaneous test between variables of Jobs Satisfction, Work Motivation, and Organizational Comittment had an effect on the peformance of the employees of Ministry of forestry (BP2HP) Banda Aceh. Partial test (t-test) shows influence of each independent variables (Job satisfaction, Work Motivation, and Organzational Comittmen) on dependend variable (Peformance) Employees of the Ministry of Forestry (BP2HP) Banda Aceh.

Keywords : Jobs Satisfaction, Work Satisfaction, Organizational Comittmen, and Peformance

BAB-I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumberdaya manusia yang dimiliki perusahaan sesuai standar kerja yang ditetapkan.

Rendahnya suatu kinerja karyawan dalam perusahaan merupakan suatu masalah yang banyak ditemui dalam perusahaan, Rendahnya kinerja menjadi salah satu yang mencerminkan dari ketidakberhasilan perusahaan dalam mengembangkan karyawan yang sesuai dengan standar perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan, ini akan menjadi ancaman serius bagi perusahaan apabila kinerja karyawan tidak segera diperbaiki. (Farisi, Irmawati, & Fahmi, 2020).

Kepuasan kerja merupakan ungkapan perasaan seseorang tentang kesejahteraan untuk melakukan pekerjaan. Sikap tersebut berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaan, persepsi itu adalah proses kognitif (pemberian arti) yang digunakan oleh seseorang untuk menafsirkan dan memahami cara pandang individu dalam melihat hal yang sama dengan cara berbeda.

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, perusahaan dan masyarakat. Bagi individu, kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi perusahaan, kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan kinerja melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara simultan dipengaruhi oleh disiplin kerja dan kompensasi . (Azhar dkk, 2020).

Motivasi kerja merupakan pemberian daya gerak yang menciptakan keinginan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintergrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan kerja. Pemberian motivasi sangat penting sangat penting dalam setiap perusahaan, dengan adanya motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar bekerja giat untuk mencapai hasil maksimal.

Seorang karyawan yang baik pasti akan terus termotivasi dan memberikan kontribusi untuk keberhasilan perusahaan. Semakin tinggi motivasi yang diberikan seorang karyawan demi pencapaian peningkatan perusahaannya, maka akan semakin meningkat produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. (Faslah, 2013)

Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seseorang individu mengidentifikasikan dirinya sendiri dengan organisasi dan bagaimana individu tersebut terikat dengan tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi, mengembangkan pola pandang yang lebih positif terhadap organisasi dan dengan senang hati tanpa paksaan mengeluarkan energy ekstra demi kepentingan organisasi. Berdasarkan penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini, maka penulis mengemukakan simpulan hasil persamaan ditunjukkan bahwa komitmen organisasional dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (Latief, dkk 2019).

Penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Joko Utomo (2011), menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasional memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Balai Kementrian Kehutanan adalah kementrian dalam pemerintah Indonesia yang membidangi urusan perizinan di bidang kehutanan, penyusunan kebijakan teknis, dan pengawasan interen di lingkungan kementrian lingkungan hidup dan kehutanan. Sehingga bisa menjadi lokasi penelitian untuk memahami tentang, kepuasan kerja, motivasi kerja, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan.

Berdasarkan survey awal yang saya lakukan pada tanggal 23 mei 2022 telah ditemukan adanya ketidak seimbangan absen dari pegawai Balai Kementrian Kehutanan (BP2HP), berikut penjelasannya pada tabel 1.1.

**Tabel I.1 : Absen Pegawai Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan
Kota Banda Aceh 2021.**

Bulan	Jumlah Karyawan	Sakit	Izin	Alfa	Terlambat	Total Hari Kerja
Januari	30	2	2	4	8	21
Februari	30	3	-	3	10	19
Maret	30	3	1	5	9	19
April	30	1	-	5	7	21
Mei	30	4	-	4	8	17
Juni	30	-	1	5	10	21
Juli	30	2	2	3	4	22
Agustus	30	1	1	3	5	20
September	30	3	1	5	5	22
Oktober	30	4	-	4	7	20
November	30	2	1	5	9	22
Desember	30	1	2	5	3	22
Total		26	11	51	85	246

Sumber: Laporan Kepegawaian Kementerian Kehutanan Kota Banda Aceh.

Dapat dilihat dari tabel 1.1 bahwa dalam tahun 2021 terdapat 246 hari kerja yang mana pegawai bekerja selama 5 hari dalam seminggu, namun apabila di persentasekan jumlah hari kerja dalam 246 hari hanyalah 4.5 hari dalam seminggu sehingga pegawai tidak optimal menyangkut dalam hari kerja dan dapat dilihat juga dalam setahun terdapat 85 laporan keterlambatan pegawai ke kantor yang apabila di persentasekan sebesar 65% keterlambatan dalam setahun yang mana ini dapat menghambat kinerja dari pegawai itu sendiri ditambah dengan hari kerja yang tidak optimal.

Tabel I.2 Tingkat Pendidikan Pegawai BPHP Wilayah I Kota Banda Aceh.

Pendidikan	Gol. IV	Gol. III	Gol. II	Gol. I	Total
SLTA / D-1/ D-2	-	1	1	-	2
D-3	-	-	1	-	1
S1 / D-4	-	13	-	-	13
S2	8	6	-	-	14
Total Keseluruhan					30

Sumber: Laporan Kepegawaian Kementerian Kehutanan Kota Banda Aceh.

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa karyawan di Balai Kementerian Kehutanan Kota Banda Aceh memiliki tingkat pendidikan yang cukup apabila di persentasekan yang menempuh pendidikan S2 sebanyak 46% yang menempuh pendidikan S1 sebanyak 43% yang menempuh pendidikan D3 sebanyak 0.3% dan yang menempuh pendidikan SLTA sebanyak 0.6% , namun berdasarkan survey awal yang saya lakukan pada tanggal 23 s/d 24 Mei 2022 terlihat pada saat apel pagi banyak karyawan yang hadir dan setelah itu meninggalkan kantor dan pada hari kedua kantor terlihat sepi serta banyak karyawan yang terlambat untuk datang ke kantor. Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ **Pengaruh Kepuasan Kerja Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional di Balai Kementerian Kehutanan (BP2HP) Kota Banda Aceh** “.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Masalah yang akan diteliti merujuk berdasarkan pada judul penelitian dan latar belakang permasalahan sebagai berikut :

1. Seberapa besar Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Kementrian Kehutanan Kota Banda Aceh ?.
2. Seberapa besar Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja kerja pegawai di Balai Kementrian Kehutanan Banda Aceh ?.
3. Seberapa besar Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja pegawai di Balai Kementrian Kehutanan Banda Aceh ?.
4. Seberapa Besar Pengaruh Kepuasan kerja, Motivasi kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja kerja pegawai di Balai Kementrisn Kehutanan Kota Banda Aceh ?.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka, penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja kerja kayawan di Balai Kementrian Kehutanan Kota Banda Aceh.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja kerja karyawan di Balai Kementrian Kota Banda Aceh.
3. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja kerja karyawan di Balai Kementrian Kehutanan Kota Banda Aceh.

4. Untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan kerja, Motivasi kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja kerja karyawan di Balai Kementrian Kehutanan Kota Banda Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut.

Manfaat Teoritis :

1. Secara teoritis penelitian ini diharapkan bisa digunakan sebagai bahan perbandingan untuk menambah wawasan bagi pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini.
2. Sebagai referensi bagi penelitian sejenis yang akan datang.

Manfaat Praktis

Diharapkan dapat menjadi sarana yang bermanfaat dalam mengimplimentasikan pengetahuan penulis tentang Kepuasan kerja, Motivasi kerja, dan Komitmen Organisasional.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini ruang lingkup penelitian difokuskan pada pengaruh Kepuasan kerja, Motivasi kerja, dan Komitmen Organisasional di Balai Kementrian Kehutanan Banda Aceh.

BAB-II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja karyawan

Sutrisno (2016:172) mendefenisikan “kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.” Menurut Mangkunegara (2017:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Mangkunegara (2012 : 67) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumberdaya manusia yang dimiliki perusahaan sesuai standar kerja yang ditetapkan.

Torang (2014:74) mendefenisikan “kinerja atau performance adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma yang telah ditentukan oleh organisasi atau norma yang berlaku, standard operasional prosedur, kriteria, dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam

organisasi guna kelancaran pekerjaan yang diberikan kepada karyawan/pegawai/anggota dari organisasi tersebut”.

Gibson dalam Kasmir (2015 : 182), menyatakan bahwa “kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu, motivasi individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu”. Pekerjaan yang diberikan adalah untuk melihat seberapa besar pengaruh yang diberikan dan seberapa signifikan kinerja yang diberikan oleh perusahaan.

Dari teori-teori yang diketahui diatas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Maka dari itu kinerja merupakan elemen yang penting dalam maju mundurnya suatu organisasi. Karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi itu berjalan ke arah yang benar atauhanya berjalan ditempat saja.

Sedangkan menurut Sudarmanto (2011:9) “Kinerja adalah sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat di observasi. Dalam pengertian ini, kinerja mencakup tindakan-tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi”. Sedangkan Edison (2016:176) mendefenisikan “kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit orientet yang dihasilkan selama satu periode waktu”.

Menurut pendapat lain, Simamora (2015:339) “kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan.

Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalah tafsirkan sebagai upaya, yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil”. Dijelaskan bahwa kinerja merupakan hasil yang diberikan oleh karyawan dan bukan merupakan usaha dari karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

2.1.1.2 Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Menurut Simanjuntak dalam Widodo (2015 : 133) kinerja dipengaruhi oleh :

1. Kualitas dan kemampuan pegawai, hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
2. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah, gaji, jaminan social, keamanan kerja).
3. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

2.1.1.3 Indikator Kinerja karyawan

Menurut Robbins (2013: 260) terdapat 6 indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, antara lain:

1. Mutu

Mutu kinerja karyawan diukur dari kualitas dan kesempurnaan dari tugas terhadap keahlian karyawan. Indikator ini sangat penting untuk suatu kemajuan atau kemunduran posisi suatu perusahaan atau organisasi.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah kinerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan. Jumlah kinerja dapat diukur sesuai dengan target ketika perencanaan deskripsi kerja. Sehingga pengukuran kuantitas kinerja akan lebih mudah dilakukan oleh pengelola perusahaan atau organisasi.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan hal penting dalam kinerja. Indikator yang satu ini menjadi kunci yang penting dari ketepatan sebuah target.

4. Efektivitas Penggunaan Sumber Daya

Selain kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu, pengelola perusahaan atau organisasi juga dapat menjadi efektivitas penggunaan sumber daya sebagai indikator kinerja karyawan. Semakin karyawan efektif dalam menggunakan sumber daya seperti tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku kemudian kinerja yang dihasilkan semakin baik maka kinerja karyawan tersebut dapat dikatakan baik. Efektivitas penggunaan sumber daya sangat berpengaruh terutama dalam mengoptimalkan sumber daya yang ada serta menghasilkan kinerja yang maksimal demi pencapaian target perusahaan atau organisasi.

5. Mandiri

Kemandirian juga ternyata penting dalam penilaian indikator kinerja. Karyawan yang mandiri tidak akan merepotkan rekan kerjanya. Namun meski kemandirian penting, tuntutan akan kemampuan bekerja dalam tim juga tidak boleh diabaikan. Sehingga faktor yang satu ini dapat dijadikan salah satu indikator untuk mengukur kinerja karyawan.

6. Berkomitmen

Komponen yang satu ini sangat menentukan motivasi karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Karyawan yang berkomitmen cenderung akan lebih termotivasi dan memiliki rasa bertanggung jawab untuk mengerjakan pekerjaannya dengan baik.

Adapun indikator kinerja menurut Mathis & Jackson (2011 : 78) :

1. Kualitas hasil kerja

Diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas kerja yang dihasilkan dan kesempurnaan hasil, kemampuan dan keterampilan. Hasil pekerjaan mendekati sempurna atau memenuhi standar yang ditentukan.

2. Kuantitas hasil kerja

Diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

3. Ketepatan waktu

Diukur dari persepsi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dari awal sampai akhir. Dan dapat menyelesaikannya dalam waktu yang sudah ditetapkan serta memaksimalkan waktu untuk aktivitas lainnya.

4. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan dalam menangani hubungan kerja, diperlukan guna meningkatkan efisiensi kerja dalam instansi/perusahaan meliputi kerja antar divisi.

5. Kehadiran

Merupakan keikutsertaan karyawan secara fisik dan mental terhadap aktivitas pekerjaan di instansi/perusahaan.

2.1.1.4 Ukuran Kinerja

Adapun kriteria sistem pengukuran kinerja menurut (Agus Darma 2012 : 20) adalah sebagai berikut:

1. Relevan (*Relevance*), mempunyai alasan makna (1) terdapat kaitan yang erat antara standar untuk pekerjaan tertentu dengan tujuan organisasi, dan (2) terdapat keterkaitan yang jelas antara elemen-elemen kritis suatu

pekerjaan yang telah diidentifikasi melalui analisis jabatan dengan dimensi-dimensi yang akan dinilai dalam form penelitian.

2. Sensitivitas (*Sensitivity*), Sensitifitas berarti adanya kemampuan sistem penilaian kinerja dalam membedakan pegawai yang efektif dan pegawai yang tidak efektif.
3. Reliabilitas (*Realibility*), dalam konteks ini berarti konsistensi penilaian. Dengan kata lainsekalipun instrument tersebut digunakan oleh dua orang yang berbeda dalam menilai seorang pegawai, hasil penilaiannya akan cenderung sama.
4. Akseptabilitas (*Acceptability*), berarti bahwa pengukuran kinerja yang diancang dapat diterima oleh pihak pihak yang menggunakannya.
5. Praktis (*Practically*), berarti bahwa instrumen penilaian yang disepakati mudah dimengerti oleh pihak-pihak yang terkait dalam proses penilaian tersebut.

Kinerja juga dapat di ukur menggunakan *Key Performance Indicator (KIP)* yang merupakan suatu alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.Ukuran dapat berupa keuangan dan non-keuangan yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja strategi organisasi.

2.1.2 Kepuasan Kerja

2.1.2.1Pengertian Kepuasan Kerja

Terdapat berbagai macam pengertian tentang kepuasan kerja. Istilah “kepuasan” merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Sutrisno, 2017 : 109). “Kepuasan kerja dideskripsikan sebagai perasaan positif

terhadap pekerjaan, yang merupakan hasil evaluasi dari setiap karakteristik pekerjaan. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya”, begitu juga sebaliknya seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan negative terhadap pekerjaannya (Robbins & Judge : 2012).

Kepuasan kerja merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam pekerjaan, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan social individu di luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya. Menurut Robbins dalam Triatna (2015 : 110), “mengemukakan kepuasan kerja adalah sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya tidak mereka terima”.

Handoko dalam Sutrisno (2016 : 75), mengemukakan “kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya”. Perusahaan sebaiknya berupaya optimal dalam memberikan perhatian maupun penghargaan terhadap karyawan sehingga menciptakan suasana yang baik dalam

berkerja agar karyawan merasa puas dalam bekerja serta dapat memberikan hasil yang maksimal.

Locke dalam Wijono (2015 : 120), mendefenisikan “kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya”. Nuraini (2013 : 114), mendefenisikan “kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik”.

Hamali (2016 : 2020), menyatakan bahwa “kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal lain yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya”.

Berdasarkan pengertian pengertian tersebut maka kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang melibatkan aspek-aspek dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja menyangkut sikap seseorang terhadap lingkungan dimana ia bekerja yang bersifat positif mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.

2.1.2.2 Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Menurut Gilmer dalam Sutrisno (2016 : 77), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Kesempatan untuk kerja
2. Keamanan kerja
3. Gaji
4. Perusahaan dan Manajemen
5. Pengawasan
6. Faktor intrinsik dari pekerjaan
7. Kondisi kerja
8. Aspek sosial dalam pekerjaan
9. Komunikasi
10. Fasilitas

2.1.2.3 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja berperan sangat penting bagi karyawan. Karena indikator kepuasan kerja merupakan salah satu aspek yang diketahui karyawan dari segi apa yang karyawan rasakan apakah itu perasaan puas, tidak puas, netral, memuaskan, dan sangat memuaskan dalam bekerja.

Menurut Yuwono yang dikutip Spector dalam Badriyah (2015 : 241), mengidentifikasi indikator kepuasan kerja ada beberapa aspek yaitu sebagai berikut :

1. Pekerjaan
Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah sudah sesuai dengan keahlian, pengalaman, dan latar belakang pendidikan.

2. Gaji
Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil dan layak.
3. Promosi
Kemungkinan peluang dan rasa keadilan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan secara terstruktur dan terencana.
4. Pengawas
Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja, berlaku adil dan sesuai kondisi.
5. Rekan Kerja
Teman-teman yang senantiasa dapat berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan dengan suasana yang harmonis dan penuh kerjasama.
6. Komunikasi
Informasi yang didapatkan dalam organisasi baik verbal maupun non-verbal, apakah sudah transparan atau tidak.
7. *Benefit*
Bentuk fasilitas perusahaan seperti asuransi, liburan, dan yang lainnya apakah sudah dirasakan adil dan memuaskan.
8. *Contingen Rewards*
Pemberian rasa hormat, pengakuan, dan apresiasi dari pekerjaan yang dilakukan apakah sudah memuaskan.
9. Prosedur Pelaksanaan
Kebijakan Perusahaan, prosedur, dan aturan yang ditetapkan apakah sudah dirasakan sesuai dengan apa yang diharapkan.

Adapun indikator kepuasan kerja menurut Robbins & Judge (2013 : 108), yaitu :

1. Sifat pekerjaan, kesulitan pekerjaan yang dilakukan, apakah sesuai dengan keterampilan atau tidak.
2. Pengawasan, fleksibilitas pengawasan dan sejauh mana perhatian serta penghargaan yang diterima.
3. Bayaran saat ini, kecukupan atas imbalan/bayaran yang diterima.
4. Peluang promosi, kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
5. Hubungan dengan rekan kerja, kerjasama dengan rekan kerja merupakan faktor yang mencerminkan hubungan antar karyawan dengan karyawan lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis.

2.1.2.3 Ukuran Kepuasan Kerja

Terdapat banyak cara untuk mengukur kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan baik besar maupun kecil. Paling tidak terdapat empat cara yang dapat dipakai untuk mengukur kepuasan kerja karyawan yaitu, (1) *Rating Scale*, (2) *Critical Incidents*, dan (3) *Interview*.

1. *Rating Scale*, Pendekatan yang sering digunakan untuk mengukur kepuasan kerja dengan menggunakan *rating scale* antara lain : (1) *Minnessota Satisfaction Questionnaire*, adalah suatu instrument atau alat pengukur kepuasan kerja yang dirancang sedemikian rupa yang didalamnya memuat rinci unsur-unsur yang terkategori dalam unsur kepuasan dan unsur ketidakpuasan, (2) *Job Descriptive Index*, adalah suatu instrument pengukur kepuasan kerja yang dikembangkan oleh Kendal dan Hullin. Dengan instrument ini dapat diketahui secara luas bagaimana sikap karyawan terhadap komponen-komponen dari pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan, promosi, supervisi, dan mitra kerja. (3) *Porter Needs Satifaction Questionnaire* adalah suatu instrument pengukur kepuasan kerja yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja para manajer. Pertanyaan yang diajukan lebih memfokuskan diri pada permasalahan tertentu dan tantangan yang dihadapi oleh para manajer.
2. *Critical Incidents*, Dikembangkan oleh Frederick Herzberg menggunakan teknik ini dalam penelitiannya tentang teori motivasi dua faktor. Dalam penelitiannya tersebut dia mengajukan pertanyaan kepada para karyawan tentang faktor-faktor apa saja yang membuat mereka (pegawai/karyawan) puas dan tidak puas.

3. *Interview*, untuk mengukur kepuasan kerja dengan menggunakan wawancara yang dilakukan terhadap para karyawan/pegawai secara individu. Dengan metode ini dapat diketahui secara mendalam mengenai bagaimana sikap karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan.

Dari ketiga cara pengukuran tersebut, menggunakan scale rating adalah cara yang paling efektif untuk mengukur kepuasan kerja karena mengukur secara mendalam kepuasan kerja dari setiap karyawan.

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Pamela & Oloko (2015 : 43), mendefenisikan “motivasi sebagai kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup”. “Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya, dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan”. Chukwuma & Obiefuna (2014 : 82) “Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik”. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak. Chukwuma & Obiefuna (2014 : 82), “mendefenisikan motivasi sebagai suatu proses yang dimulai dengan kebutuhan dalam diri manusia yang menciptakan kekosongan dalam diri seseorang”.

Hasibuan (2012: 141), mengatakan “motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam suatu lembaga karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang maksimal”. Dijelaskan bahwa motivasi berperan penting dalam bekerja karena karyawan yang memiliki dorongan yang kuat akan bekerja dengan sungguh-sungguh sesuai instruksi atau target yang diberikan oleh perusahaan.

Steers & Porter dalam (Miftahun & sugianto 2012) menyatakan bahwa “motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi. Motivasi kerja merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang di inginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan . karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya”.

Morgan et al. (dalam Marwansyah dan Mukaram, 2013 : 151) menjelaskan bahwa “motivasi merupakan kekuatan yang mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan atau perilaku yang diarahkan pada tujuan tertentu”. Dijelaskan bahwa motivasi lah yang menggerakkan karyawan untuk melakukan sesuatu atau tugas yang diberikan oleh perusahaan, motivasi individu sangat berperan penting bagi karyawan dan perusahaan, jika karyawan tidak memiliki motivasi dalam melakukan pekerjaan maka hasil, yang diberikan tidak maksimal. Barton & Martin (dalam Marwansyah dan Mukaram, 2013 : 151) menjelaskan bahwa “motivasi merupakan kekuatan yang menggerakkan perilaku yang memberi arah pada perilaku dan mendasari kecenderungan untuk tetap menunjukkan perilaku tersebut”.

Dalam pengertian umum, Motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi

kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. (Anoraga, 2019). Ketika karyawan tidak memiliki motivasi atau dorongan dalam bekerja maka hasil yang diberikan tidak maksimal atau tidak memenuhi target kerja.

Dari pengertian diatas, motivasi itu berkaitan dengan dorongan/kemauan baik dari diri sendiri maupun dari luar diri. Tentunya dalam dunia pekerjaan perusahaan menginginkan karyawannya agar dapat terus termotivasi untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan keinginan perusahaan tersebut agar perusahaan dapat berkembang dan memenuhi target yang ditentukan.

Menurut Anoraga (2014) aspek-aspek motivasi kerja karyawan yaitu:

1. Adanya kedisiplinan dari karyawan Sikap, tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitasaktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu, keputusan-keputusan, peraturan-peraturan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik secara tulis maupun lisan antara karyawan dengan perusahaan, serta sanggup menerima sanksi bila melanggar peraturan, tugas dan wewenang yang diberikan.
2. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi Membuat hasil kerja dari kombinasi ide-ide atau gambaran, disusun secara lebih teliti, atau inisiatif sendiri, bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga 14 membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.
3. Kepercayaan diri Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya, memiliki kemandirian, dapat berfikir secara positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

4. Daya tahan terhadap tekanan Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu.

5. Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan Suatu kesadaran pada individu untuk melakukan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk berbuat dan menyesuaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

Robbins dan Judge (2013), menyatakan aspek-aspek motivasi kerja adalah:

1. Mempunyai sifat agresif
2. Kreatif dalam melaksanakan pekerjaan,
3. Mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari,
4. Mematuhi jam kerja
5. Tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan kemampuan,
6. Inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja, kesetiaan dan kejujuran, terjalin hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan, tercapainya tujuan perorangan dan tujuan organisasi, dan menghasilkan informasi yang akurat dan tepat.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan aspek-aspek motivasi kerja karyawan adalah kedisiplinan dari karyawan, imajinasi yang tinggi dan daya

kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, mempunyai sifat agresif, kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari, mematuhi jam kerja, tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan kemampuan, inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja, kesetiaan dan kejujuran, terjalin hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan, tercapainya tujuan perorangan dan tujuan organisasi, dan menghasilkan informasi yang akurat dan tepat. Aspek-aspek yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah menurut Anoraga (2014).

Menurut George & Jones (dalam Ella, 2015 : 54) mengemukakan 3 aspek-aspek motivasi kerja :

1. Perilaku (*Direction of behavior*)
2. Tingkat Usaha (*Level of effort*)
3. Tingkat Kegigihan (*Level of persistence*)

2.1.3.2 Faktor-faktor Motivasi kerja

Wahjosumidjo (2013 : 42), menyatakan faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari dalam individu. Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan pengalaman, dan lain-lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, dan kepemimpinan.

2.1.3.3 Indikator Motivasi Kerja

Indikator Motivasi kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadhillah, dkk., (2013:5) sebagai berikut :

1. Tanggung jawab, memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.
2. Prestasi kerja, melakukan sesuatu pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
3. Peluang.untuk maju, keinginan untuk mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.
4. Pengakuan atas kinerja, keinginan untuk mendapatkan upah yang lebih tinggi dari biasanya.
5. Pekerjaan yang menantang, keinginan untuk belajar menguasai pekerjaan di bidangnya.

Menurut Abraham H. Maslow yang di alih bahasakan oleh Achmad Fawaid dan Maufur (2017 : 56), menyatakan bahwa “motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan social, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan perwujudan diri”. Kemudian menjadi indicator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu :

1. Kebutuhan fisik :
 - a. Pemberian bonus
 - b. Uang makan
 - c. Uang transport
 - d. Fasilitas perumahan

2. Kebutuhan rasa aman dan selamat :
 - a. Tunjangan kesehatan
 - b. Asuransi kecelakaan
 - c. Perlengkapan keselamatan kerja
3. Kebutuhan sosial :
 - a. Teman
 - b. Interaksi
4. Kebutuhan akan penghargaan :
 - a. Penghargaan diri
 - b. Pengakuan akan prestasi
5. Kebutuhan perwujudan diri indikatornya adalah kemampuan keterampilan potensial optimal.

2.1.3.4 Ukuran Motivasi Kerja

Kekuatan motivasi tenaga kerja untuk bekerja dan berkinerja secara langsung tercermin sebagai upaya dalam mengukur seberapa jauh seorang karyawan bekerja keras, upaya ini mungkin menghasilkan kinerja yang baik atau sebaliknya.

Menurut Siswanto Sastrohadiwirjo (2015 : 175), mengatakan bahwa ada dua faktor yang dapat mengubah motivasi menjadi kinerja adalah (1) tenaga kerja harus memiliki kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan tugasnya dengan baik. Tanpa kemampuan dan upaya yang tinggi tidak mungkin menghasilkan kinerja yang baik. (2) persepsi tenaga kerja yang bersangkutan tentang bagaimana upayanya dapat diubah menjadi kinerja. Salah satu cara untuk mengukur motivasi tenaga kerja adalah dengan menggunakan *Expectation Theory* yang

mana berarti teori pengharapan adalah sesuatu yang bermanfaat untuk mengukur sikap para individu guna membantu membuat suatu permasalahan motivasi.

Pengukuran semacam ini dapat membantu manajemen tenaga kerja dalam memahami mengapa tenaga kerja terdorong bekerja atau tidak, apa yang memotivasinya diberbagai bagian dalam perusahaan dan seberapa jauh berbagai cara pengubahan dapat memotivasikan kinerja prestasi.

2.1.4 Komitmen Organisasi

2.1.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Moorhead & Griffin (2015 : 134), mendefenisikan “komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya”. Seorang inidividu yang memiliki komitmen-komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Seorang anggota organisasi yang berdedikasi tinggi tidak akan meninggalkan organisasi yang ditempatinya karena anggota tersebut menganggap bahwa organisasi tersebut layak mendapatkan loyalitas darinya.

Kreitner & Kinicki (2014 : 165), menyatakan “keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan sasaran sangat ditentukan oleh komitmen karyawan pada organisasinya. Komitmen organisasional merupakan sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan”. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi yang ditempatinya akan berusaha maksimal agar organisasi/perusahaan tersebut bisa maju. Greenberg & Baron

(2013: 160), mendefenisikan “komitmen organisasi adalah derajat dimana karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana didalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat karyawan tersebut bekerja”.

Luthans (2015 : 224), mendefenisikan “komitmen organisasional adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses keberlanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan”.

Dari pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa 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 tingkat sampai sejauh mana ia tetap ingin menjadi anggota organisasi.

2.1.4.2 Faktor-faktor Komitmen Organisasi

David (dalam Sopiah 2018 : 163), mengemukakan ada empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan. Berikut ini adalah ke empat faktor tersebut :

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kepribadian.

2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik, peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
4. Pengalaman kerja, pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen berlainan.

2.1.4.3 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Mowday *et al* ., dalam Sopiah (2018) menyatakan bahwa indikator komitmen organisasional terdiri dari :

1. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi atau perusahaan, yang mana hal tersebut menyebabkan karyawan yang berkomitmen tinggi, memiliki sedikit alasan untuk keluar dari organisasi serta tetap berkeinginan untuk bergabung dalam organisasi yang telah dipilihnya pada kurun waktu yang lama.
2. Keinginan untuk selalu berusaha keras dalam mencapai kesuksesan untuk suatu organisasi atau perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi biasanya ditandai dengan keikutsertaan dalam memperhatikan nasib organisasi dengan kesediaannya bekerja melebihi yang ditargetkan dengan tujuan organisasi tersebut maju dan berkembang.

3. Persamaan akan nilai-nilai yang ada dalam organisasi, yaitu dilakukan dalam bentuk penerimaan nilai-nilai organisasi atau perusahaan serta diikuti oleh semua karyawan dalam perusahaan.
4. Persamaan mengenai tujuan organisasi, hal tersebut diwujudkan dalam bentuk penerimaan tujuan organisasi, yang mana penerimaan ini dasar dari komitmen organisasi. Berdasarkan itu karyawan akan memiliki keterlibatan yang sesuai dengan peran dan tanggung jawab pekerjaan yang diemban masing-masing.

Adapun komitmen organisasi menurut Allen , Meyer & Smith dalam Fred Luthans (2015) terdapat tiga komponen dalam komitmen organisasi, yaitu :

1. Komponen *Affective*

Komponen ini menunjukkan kelekatan emosional pekerja, mengidentifikasi dirinya dan menunjukkan keterlibatannya di dalam organisasi tersebut. Dimana pekerja yang memiliki komponen aktif yang tinggi melanjutkan keanggotaannya ke dalam organisasi karena memang hal itulah yang mereka inginkan untuk tetap berada di organisasi. Komponen ini dapat dikembangkan melalui karakteristik organisasi, didalamnya termasuk sistem desentralisasi perusahaan berupa adanya kebijakan organisasi yang adil dan cara penyampaian kebijakan organisasi kepada karyawan yang dapat diterima oleh para pegawai/karyawan dengan baik.

2. Komponen *Continuance*

Komponen ini menunjukkan kesadaran tentang kerugian yang dihadapi seorang pekerja bila ia meninggalkan pekerjaannya. Pekerja yang bertahan

berdasarkan komponen *continuance* karena mereka memang memiliki kebutuhan. Komponen ini berkembang karena karyawan memikirkan investasi yang telah ia berikan kepada perusahaan berupa waktu, usaha, ataupun uang, yang harus individu lepaskan jika meninggalkan organisasi dan kecilnya kesempatan karyawan untuk mendapatkan alternatif instansi/perusahaan lain yang lebih baik. Kedua hal ini menjadi pertimbangan dalam diri karyawan agar tetap bertahan dalam perusahaan.

3. Komponen *Normative*

Komponen ini mencerminkan perasaan tentang kewajiban untuk tetap mengerjakan pekerjaannya. Pekerja dengan komponen normatif yang tinggi merasa harus tetap berada di organisasi. Pengembangan komponen ini melalui sejumlah tekanan yang dirasakan individu selama proses sosialisasi (dari keluarga atau budaya) dan selama sosialisasi saat individu baru masuk ke dalam organisasi sehingga karyawan merasa wajib tetap mengerjakan pekerjaannya di perusahaan tersebut. Selain itu *normative commitment* juga berkembang karena organisasi memberikan sesuatu yang sangat berharga bagi individu yang tidak dapat dibalas kembali yang membuat karyawan tetap bekerja di perusahaan tersebut sebagai tanda balas jasa.

2.1.4.4 Ukuran Komitmen Organisasional

Allen , Meyer & Smith dalam Fred Luthans (2015) mengembangkan model komitmen dengan tiga ukuran komitmen organisasi yang mendapat perhatian paling teoritis maupun empiris.

1. Komitmen Afektif, mengacu pada keterikatan emosional seorang karyawan diidentifikasi dengan keterlibatan dalam organisasi. Hal ini ditandai dengan kenyamanan dari organisasi dan keinginan karyawan untuk tinggal. Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat tetap bertahan di suatu organisasi karena mereka ingin melakukannya. Ada 3 dimensi definisi ini : (1) keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi, (2) kepercayaan terhadap nilai dan tujuan organisasi, dan (3) kemauan untuk melakukan usaha atas nama organisasi (Porter et al., 1974; Cohen, 2008).
2. Komitmen Berkelanjutan, mengacu kepada kebutuhan untuk bertahan karena mereka (karyawan/pegawai) tidak ingin mengambil risiko (karena adanya potensi kerugian seperti *benefit* yang diterima di alternatif pekerjaan lain tidak sebanding dengan yang didapatkan pekerjaan saat ini). Dengan demikian, itulah yang membuat mereka merasa bahwa meninggalkan organisasi akan menjadi suatu hal yang sulit bagi mereka.
3. Komitmen Normatif, mencerminkan mempertahankan keanggotaan organisasi karena karyawan tersebut yakin secara moral bahwa setia kepada organisasi merupakan suatu hal yang wajib dan benar untuk dilakukan (Wang et al., 2010). Khattak dan Sethi (2012), disebutkan bahwa komitmen normative adalah tanggung jawab karyawan di tempat kerja dan kesetiaan mereka terhadap organisasi. Karyawan dengan komitmen normatif yang kuat tetap bertahan karena mereka merasa seharusnya melakukannya.

2.2 Hubungan Antar Variabel

Dari semua variabel independen yang ada, kita akan melihat bagaimana variabel-variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

2.2.1 Kepuasan Kerja dengan kinerja

Kepuasan kerja tentu sangat berpengaruh terhadap kinerja setiap anggota dalam suatu instansi/organisasi dimana banyak organisasi yang menganggap sumberdaya anggota atau pegawai atau setiap individu sebagai salah satu asset instansi/organisasi, tentu hal ini mendorong para pemimpin instansi/organisasi untuk berusaha agar setiap anggotanya untuk berusaha semaksimal mungkin dan mengelola individu tersebut agar bisa menghasilkan output maksimal dalam usaha mencapai suatu target/tujuan organisasi.

2.2.2 Motivasi Kerja dengan kinerja

Motivasi dari karyawan berguna untuk tetap menjalankan dan mempertahankan eksistensi suatu instansi/organisasi/perusahaan. Setiap instansi/organisasi/perusahaan akan rugi jika tidak memperhatikan kondisi dari pegawai terutama yang berhubungan dengan motivasi pegawai tersebut. Jika pegawai puas dan senang, maka pegawai akan melakukan pekerjaannya dengan sangat mengesankan dan maksimal dengan hasil yang sangat baik.

2.2.3 Komitmen Organisasi dengan kinerja

Instansi/organisasi/perusahaan dalam menjalankan bisnisnya membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik untuk memberikan kontribusi terhadap instansi/organisasi/perusahaan. Untuk menghasilkan kinerja yang baik perlu memperhatikan komitmen organisasional pegawai/karyawan yang merefleksikan keterikatan terhadap suatu instansi/organisasi/perusahaan, dapat

memenuhi tujuan-tujuan organisasi dan mempertahankan loyalitas terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan meningkatkan kinerjanya.

Komitmen organisasional sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari pegawai/karyawan terhadap suatu pekerjaan. Komitmen organisasional dapat digunakan untuk memprediksi aktivitas perilaku kerja, karena komitmen organisasional mencerminkan sikap positif individu pada organisasi. Sikap ini memotivasi seseorang untuk berperilaku positif, untuk menjadi disiplin dalam bekerja, untuk memenuhi aturan dan kebijakan organisasi, untuk menjaga hubungan baik dengan rekan kerja dan meningkatkan tingkat pencapaian seseorang. Dan jika seorang pegawai/karyawan tidak mendapatkan suasana kerja, perlakuan yang baik, dan gaji yang sesuai, maka dapat dipastikan kinerja dari pegawai/karyawan tersebut menurut bahkan dapat menyebabkan *turnover*.

2.3 Penelitian Terdahulu

1. Siti Nurnaningsih, Wahyono (2016). “Pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja melalui *organizational citizenship behavior (ocb)* sebagai variabel intervening”. Penelitian ini menyatakan ketiga variabel independen yang ada masing-masing memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Evi Citrawati (2021). “Pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan”. Penelitian ini

menyatakan bahwa ketiga variabel independen masing-masing memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3. Hendra Kurniawan, Alimudin (2015). “Pengaruh kepuasan kerja, motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT.GARAM (PERSERO)”. Penelitian ini menyatakan bahwa ketiga variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
4. Garry Surya Changgiawan (2017). “Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan One Way Production”. Penelitian ini menyatakan bahwa kedua variabel independen yang ada memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
5. Florida Dessy Putri Sanuddin, Widjodjo (2013). “Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. SEMEN TONASA”. Penelitian ini menyatakan bahwa kedua variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel II.1 Penelitian Terdahulu

Judul	Metode Analisis	Hasil	Persamaan	Perbedaan
Pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja melalui <i>organizational citizenship behavior (ocb)</i> sebagai variabel intervening Siti Numaningsih, Wahyono (2016).	Regresi Linier Berganda	Penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan kerja, motivasi, dan komitmen organisasional pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	-Kepuasan kerja -Motivasi Kerja -Komitmen organisasional -Kinerja	-Lokasi Penelitian - <i>Organizational citizenship behavior</i>
Pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja,	Regresi Linier Berganda	Penelitian ini menyatakan bahwa	-Kepuasan kerja -Motivasi kerja -Komitmen	-Lokasi penelitian

Judul	Metode Analisis	Hasil	Persamaan	Perbedaan
dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan Evi Citrawati (2021)		Kepuasan kerja, motivasi, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	organisasional -Kinerja	
Pengaruh kepuasan kerja, motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT.GARAM (PERSERO) Hendra Kunriawan, Alimudin (2017).	Regresi Linier Berganda	Penelitian ini menyatakan bahwa Kepuasan kerja, motivasi, dan kedisiplinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	-Kepuasan kerja -Motivasi kerja -Kinerja	-Lokasi penelitian -Kedisiplinan
Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. SEMEN TONASA Florida Dessy Putri Sanuddin, Widjodjo (2013).	Regresi Linier Berganda	Penelitian ini menyatakan bahwa Kepuasan kerja dan Motivasi memiliki pengaruh signifikan Kinerja karyawan	-Kepuasan kerja -Motivasi kerja -Kinerja	-Lokasi penelitian -Komitmen Organisasi
Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan di ONE WAY PRODUCTION	Regresi Linier Berganda	Penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dan Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan	-Kepuasan kerja -Motivasi Kerja	-Lokasi penelitian -Komitmen organisasi

Sumber : Data diolah (2022)

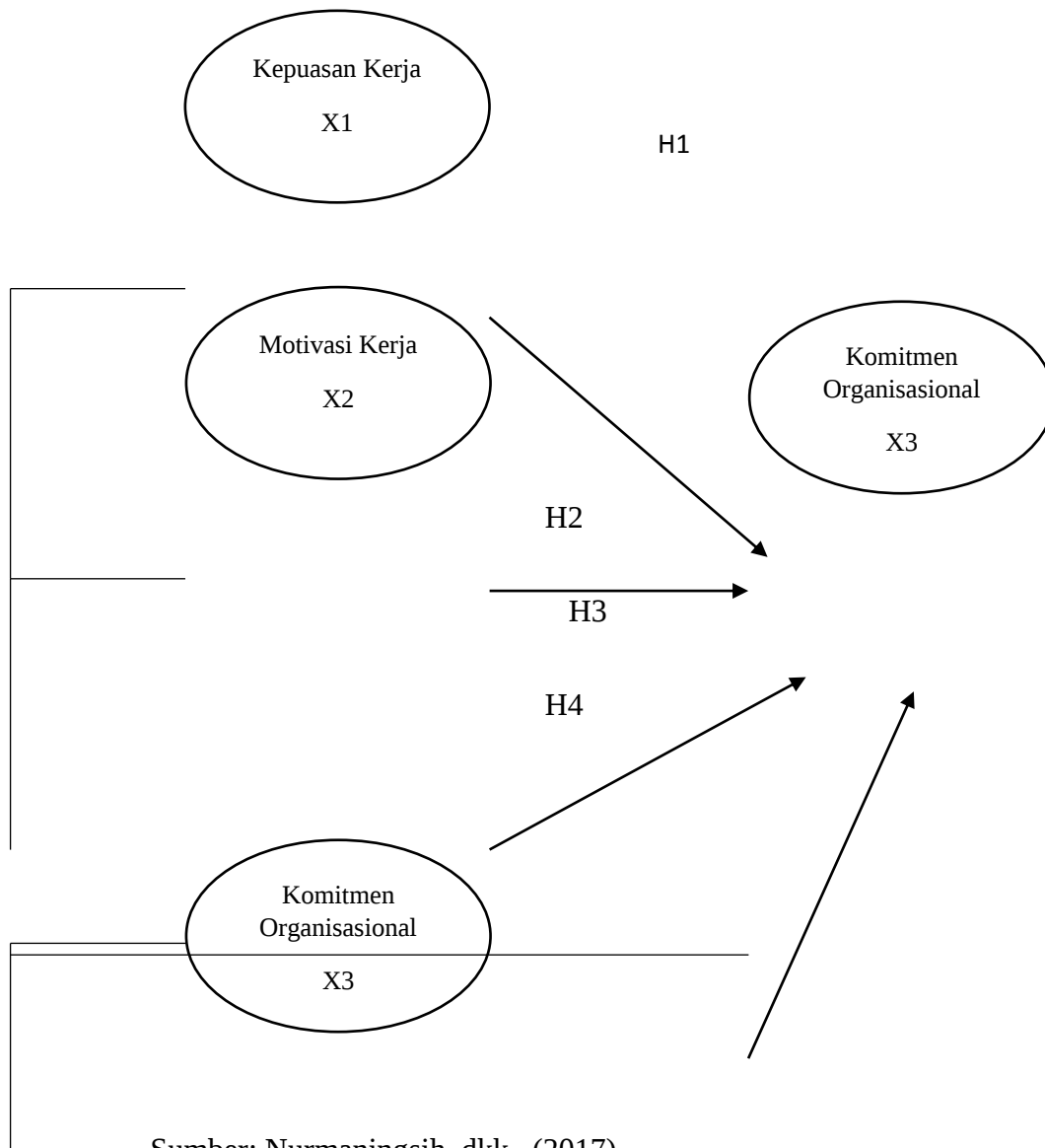
Setelah menganalisa penelitian-penelitian sebelumnya penulis dalam melakukan penelitian ini menitik beratkan kepada bagaimana Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasional dapat mempengaruhi kepada

kinerja di Balai Kementrian Kehutanan (BP2HP) kota Banda Aceh, sehingga diharapkan masing-masing variabel dalam penelitian ini saling berhubungan.

2.4 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang terjadi antara Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan. Langkah pertama dalam penelitian ini adalah dengan mengumpulkan teori pendukung dan studi kepustakaan mengenai variabel-variabel yang diteliti. Selanjutnya dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai kantor Balai Kementrian Kehutanan kota Banda Aceh yang menjadi Objek dalam penelitian, dimana kuesioner tersebut berisikan pertanyaan-pertanyaan yang mencakup variabel yang diteliti, yaitu Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional, dan Kinerja.

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran.



Sumber: Nurmaningsih, dkk., (2017).

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka berpikir diatas, maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. H_1 : Diduga terdapat pengaruh signifikan antara variabel Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai.
2. H_2 : Diduga terdapat pengaruh signifikan antara variabel Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai.
3. H_3 : Diduga terdapat pengaruh signifikan antara variabel Komitmen Organisasional terhadap kinerja pegawai.
4. H_4 : Diduga terdapat pengaruh signifikan antara variabel Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai.

BAB-III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian dapat diartikan sebagai suatu rencana kerja yang terstruktur dalam hal hubungan-hubungan antara variabel secara komprehensif sedemikian rupa agar hasil risetnya dapat memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan riset. Rencana tersebut mencakup hal-hal yang akan dilakukan preset, mulai dari membuat hipotesis dan implikasinya secara operasional sampai analisis akhir. Umar, (2013 : 6).

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja kerja karyawan pada Balai

Kementrian Kehutanan (BP2HP) Kota Banda Aceh.

3.1.2 Jenis Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan analisis data deskriptif kuantitatif yang didapatkan dari pengamatan kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai. Data kuantitatif dalam penelitian ini adalah perolehan nilai angket (*questioner*). Data kuantitatif ini dianalisis dengan uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji analisis linier berganda, dan uji hipotesis.

3.1.3 Horizon Waktu

Penelitian deskriptif dibagi menjadi dua tipe berdasarkan rentang waktu (*time horizon*) yaitu studi *cross sectional* adalah tipe studi satu tahap yang datanya berupa subjek pada waktu tertentu. Sedangkan studi *time series* adalah tipe studi yang menekankan data pada data penelitian berupa rentetan waktu. Ahmadi, (2014 : 67).

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan horizon waktu *cross sectional* karena penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja kerja karyawan pada Balai Kementrian Kehutanan (BP2HP) Kota Banda Aceh dalam waktu 3 bulan mulai dari bulan Desember 2021 hingga September 2022.

Tabel III.1

Horizon Waktu Penelitian

Keterangan	Januari 2022	Februari 2022	Maret 2022	Mei- Juni 2022	Juli 2022	Agustus 2022	September 2022
Pengajuan Judul Proposal							
Survey awal							
Penyusunan proposal							
Seminar proposal							

Keterangan	Januari 2022	Februari 2022	Maret 2022	Mei- Juni 2022	Juli 2022	Agustus 2022	September 2022
Pembagian kuesioner							
Penyusunan skripsi							
Sidang							

Sumber: Data diolah 2022

3.1.4 Unit Analisis

Unit analisis berkaitan dengan masalah penentuan apa yang dimaksud dengan kasus penelitian . Dalam studi kasus klasik, kasus mungkin bisa berkenaan dengan seseorang, sehingga perorangan merupakan kasus yang akan dikaji, dan individu tersebut unit analisis primernya. Yin, (2014 : 30).

Berdasarkan pengertian unit analisis di atas dapat disimpulkan bahwa unit analisis dalam penelitian ini ialah subjek yang diteliti kasusnya. Dengan demikian unit analisis dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Kehutanan (BP2HP) Kota Banda Aceh.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Pendapat lain menyatakan bahwa populasi adalah keseluruhan unit analisis atau hasil pengukuran yang dibatasi oleh suatu kriteria tertentu Rochaety, dkk., (2009 : 63).

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kementrian Kehutanan Kota Banda Aceh yang berjumlah 30 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, Sugiyono (2013 : 91). Dalam menentukan sampel, penulis menggunakan kuesioner dari populasinya adalah seluruh pegawai Kementrian Kehutanan (BP2HP) Kota Banda Aceh yang berjumlah 30 orang. Penelitian ini dilakukan terhadap keseluruhan populasi, karena jumlah pegawai yang ada di kantor tersebut jumlahnya yaitu sebanyak 30 orang pegawai.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden. Data responden sangat diperlukan untuk mengetahui tanggap responden mengenai kinerja yang dilihat dari Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen organisasional. Dalam hal ini data diperoleh secara langsung dengan menggunakan angket *Questionnaire*.

Angket *Questionnaire* merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawab. Menurut Ghozali (2018:47) skala yang sering dipakai dalam penyusunan kuesioner adalah skala likert, yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

1 = Sangat Tidak Sejutu

2 = Tidak Setuju

3 = Netral

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

Dalam penelitian ini yang menjadi responden dalam pengisian angket adalah seluruh pegawai yang ada di kantor tersebut berjumlah 30 orang pegawai.

3.3.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah teknik pengumpulan data secara tidak langsung, baik berupa keterangan maupun literature yang berhubungan dengan penelitian dan bersifat melengkapi atau mendukung data primer. Dalam hal ini data sekunder yang digunakan berasal dari penelitian kepustakaan yang dapat memberikan landasan teori yang diperoleh dari buku-buku teks pendukung, jurnal ilmiah, internet serta sumber-sumber lainnya yang berkaitan dengan objek yang diteliti.

3.4 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji kualitas data (uji validitas dan uji realibilitas), uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

3.4.1 Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dilakukan untuk menguji kecukupan dan kelayakan data yang digunakan dalam penelitian. Kualitas data bertujuan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen karena berpengaruh pada kualitas data.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak validnya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jika r dihitung lebih besar dari r tabel untuk degree of freedom (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah sampel, maka hipotesis tidak dapat ditolak atau valid (Ghozali, 2018 : 52-53).

2. Uji Realibilitas

Uji realibilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018 : 47) . Uji realibilitas digunakan koefisien Cronbach Alpha lebih besar dari 0,70 (Nunnally dalam Ghozali, 2018: 48).

3.4.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik. Uji asumsi klasik yang akan dilakukan adalah uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas.

1. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Nilai *tolerance*

yang rendah sama dengan nilai *variance inflation factor* (VIF) tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolienaritas adalah nilai $tolerance \leq 0.10$ atau sama dengan nilai $VIF \leq 10$. Ghazali, (2011 : 105-106).

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain yang tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Ghazali, (2018 : 139-141).

3. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa Uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ghazali, (2018 : 160).

Dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal, normalitas residual akan terlihat. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan *plotting* data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Ghazali, (2018 : 161).

Selain itu, uji statistic lain yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistic *non-parametrik Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Jika nilai signifikansi dari pengujian *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari 0,05 berarti data normal Ghazali, (2018 : 164).

3.4.3 Analisis Linier Berganda

Analisis Linier Berganda merupakan teknik analisis data yang digunakan dalam menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dimana :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

α = Konstanta

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$ = Koefisien variabel independen

X_1 = Kepuasan kerja

X_2 = Motivasi kerja

X_3 = Komitmen organisasional

e = Nilai residual

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat

terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Namun penggunaan koefisien determinasi memiliki kelemahan yaitu bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model, setiap tambahan satu variabel independen maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted* R^2 saat mengevaluasi model regresi terbaik. Ghazali, (2018 : 97).

3.4.4 Pengujian Hipotesis

1. Uji t (Uji Parsial)

Uji t (t-test) melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel independen terhadap variabel dependen dengan kriteria yang digunakan sebagai berikut:

1. Jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau nilai $sig \geq 0,05$ maka menerima H_0 dan menolak H_a .
2. Jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau nilai $sig \leq 0,05$ maka menerima H_0 dan menolak H_a .

Tabel III.2 Uji t

Hipotesis	Kriteria	Kesimpulan
H_1	$H_0 : \beta_1 = 0$	Variabel Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
	$H_0 : \beta_1 \neq 0$	Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
	$H_0 : \beta_2 = 0$	Variabel Motivasi Kerja tidak berpengaruh

Hipotesis	Kriteria	Kesimpulan
H_2		terhadap kinerja karyawan.
	$H_0 : \beta_2 \neq 0$	Variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.
H_3	$H_0 : \beta_3 = 0$	Variabel Komitmen Organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
	$H_0 : \beta_3 \neq 0$	Variabel Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2. Uji F (Pengujian secara simultan)

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat dalam model secara bersamaan (simultan) terhadap variabel dependen dengan kriteria yang digunakan sebagai berikut:

1. Jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau nilai $sig \geq 0,05$ maka menerima H_0 dan menolak H_a .
2. Jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau nilai $sig \leq 0,05$ maka menerima H_0 dan menolak H_a

Tabel III.3 Uji F

Hipotesis	Kriteria	Kesimpulan
H_4	$H_0 : \beta_1 + \beta_2 + \beta_3 = 0$	Variabel Kepuasan Kerja Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
	$H_0 : \beta_1 + \beta_2 + \beta_3 \neq 0$	Variabel Kepuasan Kerja Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

3.4.5 Operasional Variabel Penelitian

Operasional Variabel

Tabel III.3 Operasional Variabel

NO.	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala	No. Butir Pertanyaan
1	Dependen				
	Kinerja	Kinerja adalah sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat di observasi Sudarmanto (2011 : 9)	1. Mutu 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas penggunaan 5. Mandiri	Likert	1-5

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala	No. Butir Pertanyaan
2	Independen				
	Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja adalah sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka tidak terima. Robbins (2015 : 10)	1. Pekerjaan 2. Gaji 3. Promosi 4. Pengawas 5. Rekan kerja 6. Komunikasi kerja 7. <i>Benefit</i> 8. <i>Contingen Rewards</i> 9. Prosedur Pelaksanaan (Yuwono dikutip dalam Spector 2015 : 241)	Likert	1-9

Tabel III.3 Lanjutan

NO	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala	No. Butir Pertanyaan
	Independen				
	Motivasi Kerja	Motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku sesuai dengan format, arah, intensitas, dan jangka waktu tertentu. McCelland (2020 : 161)	1. Tanggung Jawab 2. Prestasi Kerja 3. Peluang untuk Maju 4. Pengakuan atas kinerja 5. Pekerjaan yang menantang Anwar Prabu Mangkunegara (2009 : 93)	Likert	1-5
No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala	No. Butir Pertanyaan
	Independen				
	Komitmen Organisasi	Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana individu terikat pada organisasinya. Moorhead (2015)	1. Keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaannya. 2. Keinginan untuk selalu berusaha keras dalam mencapai kesuksesan 3. Persamaan akan nilai yang ada dalam organisasi. 4. Persamaan mengenai tujuan organisasi. Mowday et al. dalam sopiah (2008).	Likert	1-4

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Pada masa Pemerintahan Presiden Joko Widodo, Kementerian Kehutanan digabungkan dengan Kementerian Lingkungan Hidup menjadi Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 92 Tahun 2020, Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang lingkungan hidup dan kehutanan untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara.

Pada masa Pemerintahan Presiden Jokowi Kementerian Kehutanan di gabungkan dengan Kementerian Lingkungan Hidup menjadi Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Berikut nama Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan sebelum di gabung:

1. Direktorat Jenderal Kehutanan, Departemen Pertanian (sampai dengan tahun 1983)
2. Departemen Kehutanan (1983–1998, 2001–2009)
3. Departemen Kehutanan dan Perkebunan (1998–2000)
4. Kantor Menteri Muda Kehutanan (2000–2001)
5. Kementerian Kehutanan (2009–2014)

Kementerian Kehutanan Republik Indonesia adalah kementerian dalam Pemerintah Indonesia yang membidangi urusan lingkungan hidup, dan kehutanan. Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan merupakan penggabungan antara Kementerian Lingkungan Hidup dan Kementerian Kehutanan. Kementerian

Lingkungan Hidup dan Kehutanan berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden. Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan dipimpin oleh seorang menteri yang sejak tanggal 27 Oktober 2014 dijabat oleh Siti Nurbaya Bakar.

Balai Kementrian Kehutanan (BP2HP) Kota Banda Aceh mempunyai tugas yaitu perumusan, penetapan dan pelaksanaan kebijakan di bidang penyelenggaraan pemantapan kawasan hutan dan penataan lingkungan hidup secara berkelanjutan, pengelolaan konservasi sumber daya alam dan ekosistemnya, peningkatan daya dukung daerah aliran sungai dan rehabilitasi hutan, pengelolaan hutan lestari, peningkatan daya saing industri primer hasil hutan, pengendalian pencemaran dan kerusakan lingkungan, pengelolaan sampah, bahan berbahaya dan beracun, dan limbah bahan berbahaya dan beracun, pengendalian perubahan iklim, pengendalian kebakaran hutan dan lahan, perhutanan sosial dan kemitraan lingkungan, serta penegakan hukum bidang lingkungan hidup dan kehutanan;

Balai Kementrian Kehutanan (BP2HP) Kota Banda Aceh juga mempunyai tanggung jawab sebagai koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan kebijakan di bidang penataan lingkungan hidup secara berkelanjutan, peningkatan daya dukung daerah aliran sungai dan rehabilitasi hutan, pengendalian pencemaran dan kerusakan lingkungan, pengelolaan sampah, bahan berbahaya dan beracun, dan limbah bahan berbahaya dan beracun, pengendalian perubahan iklim, pengendalian kebakaran hutan dan lahan, kemitraan lingkungan, serta penegakan hukum bidang lingkungan hidup dan kehutanan; Koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan Kementerian

Lingkungan Hidup dan Kehutanan dan Pengelolaan barang milik/kekayaan negara yang menjadi tanggung jawab Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan dan lainnya. Wilayah yang menjadi tanggung Balai Kementrian Kehutanan (BP2HP) Aceh yaitu seluruh Kabupaten/Kota di Provinsi Aceh.

4.2 Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan jenis kelamin, status perkawinan dan status tingkat pendidikan. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel IV.1 sebagai berikut:

Tabel IV.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Jenis Kelamin		
	a. Laki-laki	18	60,0
	b. Perempuan	12	40,0
Total		30	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dijelaskan bahwa sebanyak 18 responden atau 60% dengan jenis kelamin laki-laki dan sebanyak 12 responden atau 40% dengan jenis kelamin perempuan. Karakteristik berdasarkan status pernikahan dapat dilihat pada Tabel IV.2 sebagai berikut:

Tabel IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1.	Status Pernikahan		
	a. Belum Kawin	3	10,0
	b. Sudah Kawin	27	90,0
Total		30	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Sedangkan karakteristik responden berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan bahwa sebanyak 60 responden atau 70,6% berstatus belum kawin dan sebanyak 25 responden atau 29,4% sudah kawin. Karakteristik berdasarkan status pendidikan terakhir dapat dilihat pada Tabel IV.3 sebagai berikut:

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1.	Status Pendidikan Terakhir		
	a. SD	-	-
	b. SMP	-	-
	c. SMA	2	6,7
	d. Sarjana (S1)	25	83,3
	e. Pasca Sarjana (S2)	3	10,0
Total		85	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 2 responden atau 6,7% berpendidikan terakhir SMA, sebanyak 25 responden atau 83,3% berpendidikan terakhir Sarjana dan sebanyak 3 responden atau 10% berpendidikan terakhir Pasca Sarjana.

4.3. Pengujian Data

4.3.1. Pengujian Instrumen

4.3.1.1 Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS. Semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,388, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas. Atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk mengetahui hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.4
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=30)	Ket
1	A1	Y	0,758	0,388	Valid
2	A2		0,778	0,388	Valid
3	A3		0,847	0,388	Valid
4	A4		0,787	0,388	Valid
5	A5		0,805	0,388	Valid
6	B1	X1	0,735	0,388	Valid
7	B2		0,712	0,388	Valid
8	B3		0,653	0,388	Valid
9	B4		0,556	0,388	Valid
10	B5		0,879	0,388	Valid
11	B6		0,620	0,388	Valid
12	B7		0,602	0,388	Valid
13	B8		0,602	0,388	Valid
14	B9		0,543	0,388	Valid

Lanjutan Tabel IV.4

No pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=30)	Ket
15	C1	X2	0,507	0,388	Valid
16	C2		0,659	0,388	Valid
17	C3		0,898	0,388	Valid
18	C4		0,729	0,388	Valid
19	C5		0,862	0,388	Valid
20	D1	X3	0,426	0,388	Valid
21	D2		0,674	0,388	Valid
22	D3		0,603	0,388	Valid
23	D4		0,558	0,388	Valid

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien kerelasi diatas dari nilai kritis kerelasi *product moment* yaitu sebesar 0,388 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.3.1.2. Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal *consistency* atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS. Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.5
Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)

No	Variabel	Nilai Minimal Kehandalan	Nilai Alpha	Kehandalan
1.	Kinerja Pegawai(Y)	0,60	0,917	Handal
2.	Kepuasan Kerja (X ₁)	0,60	0,892	Handal
3.	Motivasi Kerja (X ₂)	0,60	0,875	Handal
4.	Komitmen organisasional (X ₃)	0,60	0,761	Handal

Sumber : data diolah 2022

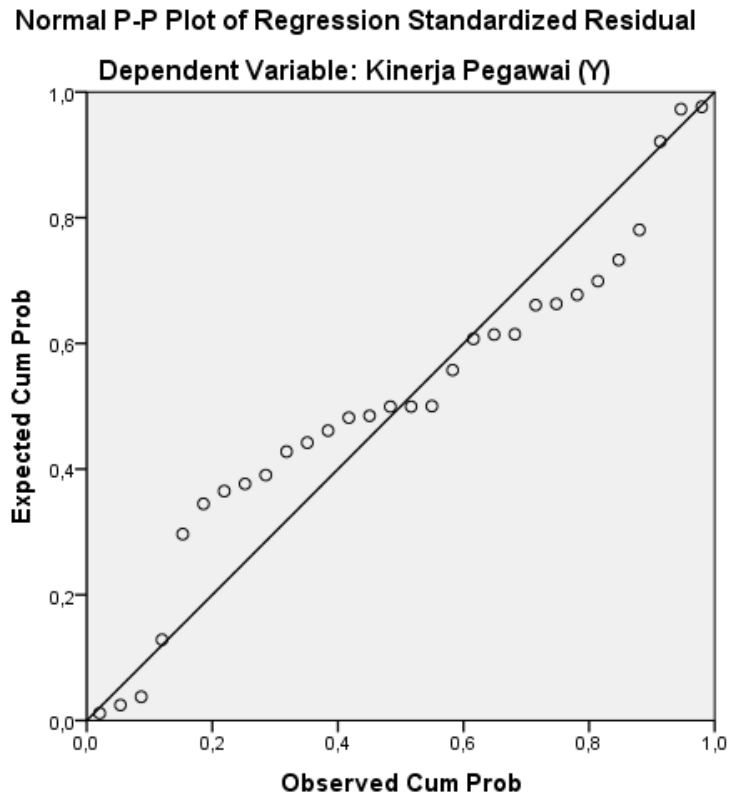
Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, nilai *cronbach alpa reliabilitas* yang baik adalah yang makin mendekati 1, Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan *cronbach alpa* 0,80 atau diatasnya adalah baik. berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel Kinerja Pegawai, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen organisasional seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.3.2. Pengujian Asumsi Klasik

4.3.2.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseputar garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar IV.1 sebagai berikut:

Gambar IV.1
Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan Gambar IV.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja Pegawai berdasarkan masukan variabel independen.

4.3.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF).

Tabel IV.6
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Kepuasan Kerja (X_1)	0,944	1,059	Non Multikolinieritas
Motivasi Kerja (X_2)	0,972	1,029	Non Multikolinieritas
Komitmen organisasional (X_3)	0,938	1,066	Non Multikolinieritas

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Dari Tabel IV.6 diatas dapat menunjukkan bahwa variabel independen memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti lebih korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukan hal yang sama bahwa variabel independen memiliki nilai VIF kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

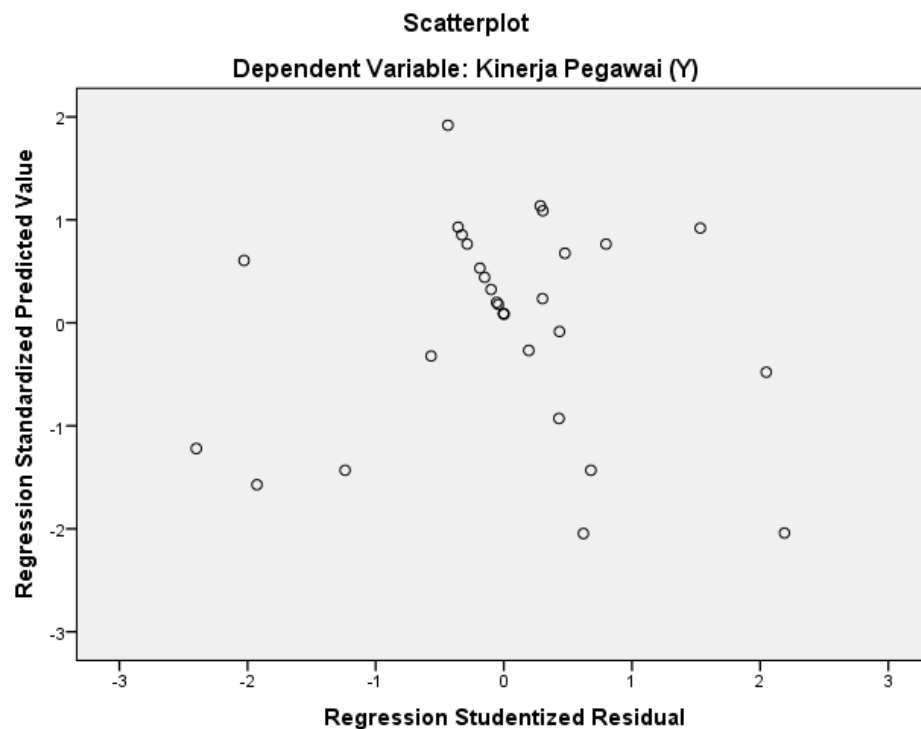
4.3.2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap,

maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar IV.2 sebagai berikut:

Gambar 4.2

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Dari Gambar IV.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas

4.4. Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati tiga variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel Kepuasan Kerja (X_1), variabel Motivasi Kerja (X_2) dan variabel Komitmen organisasional (X_3) dan juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, Kinerja Pegawai.

4.4.1 Variabel Kinerja Pegawai

Penjelasan responden tentang variabel Kinerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat pada Tabel IV.7 sebagai berikut:

Tabel IV.7
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Responden memberikan kinerja yang baik kepada instansi	0	0	1	3,1	6	20,0	18	60,0	5	16,7	4,90
2	Responden menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang diberikan oleh instansi	0	0	1	3,3	3	10,0	21	70,0	5	16,7	4,00
3	Responden selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh instansi	0	0	2	6,7	3	10,0	18	60,0	7	23,3	4,00
4	Instansi memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan pegawai	0	0	2	6,7	3	10,0	18	60,0	7	23,3	4,00

Lanjutan Tabel IV.7

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
5	Responden mampu menyelesaikan tugas individu yang diberikan oleh instansi	0	0	1	3,3	3	10,0	21	70,0	5	16,7	4,00
Rata-rata												3,98

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan indikator diatas bahwa responden memberikan kinerja yang baik kepada instansi dengan nilai rata-rata sebesar 4,90. Responden menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang diberikan oleh instansi dengan nilai rata-rata sebesar 4,00. Responden selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh instansi dengan nilai rata-rata sebesar 4,00. Instansi memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan pegawai dengan nilai rata-rata sebesar 4,00. Responden mampu menyelesaikan tugas individu yang diberikan oleh instansi dengan nilai rata-rata 4,00. Nilai rerata pada variabel Kinerja Pegawai sebesar 3,98 artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada variabel kinerja pegawai karena skala likert pada satuan angka 4.

4.4.2 Variabel Kepuasan Kerja

Hasil penelitian tentang Penjelasan responden mengenai kepuasan kerja dapat dilihat pada Tabel IV.8 sebagai berikut:

Tabel IV.8
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Responden merasa puas dengan pekerjaan dan tempat responden bekerja sekarang	3	10,0	2	6,7	4	13,3	15	50,0	6	20,0	3,63
2	Gaji yang diterima sesuai dengan tugas yang diberikan	2	6,7	1	3,3	7	23,3	15	50,0	5	16,7	3,67
3	Responden memiliki peluang untuk berkembang dan mendapatkan promosi jabatan	1	3,3	2	6,7	7	23,3	15	50,0	5	16,7	3,70
4	Pengawasan, fleksibilitas pengawasan, dan perhatian serta penghargaan diterima sesuai dengan tugas yang diberikan	1	3,3	1	3,3	7	23,3	14	46,7	7	23,3	3,83
5	Responden memiliki rekan kerja yang interaktif dan saling bekerja sama	2	6,7	5	16,7	4	13,3	14	46,7	5	6,7	3,50
6	Responden dan rekan kerja memiliki komunikasi yang baik	1	3,3	31	3,3	5	16,7	17	56,7	6	20,0	3,87
7	Instansi memberikan <i>benefit</i> dalam bentuk fasilitas perusahaan, asuransi, liburan, dll	4	13,3	9	30,0	3	10,0	11	36,7	3	10,0	3,00
8	Responden merasa instansi memberikan rasa hormat pengakuan dan apresiasi yang cukup atas kinerja yang responden berikan	4	13,3	29	30,0	3	10,0	11	36,7	3	10,0	3,00
9	Responden merasa kebijakan instansi, prosedur, dan aturan yang ditetapkan sesuai dengan apa yang diharapkan	2	6,7	1	3,3	3	10,0	12	40,0	12	40,0	4,03
Rerata												3,58

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel IV.8 di atas dapat dijelaskan responden merasa puas dengan pekerjaan dan tempat responden bekerja sekarang dengan nilai rata-rata sebesar 3,67. Gaji yang diterima sesuai dengan tugas yang diberikan dengan nilai rata-rata sebesar 3,67. Responden memiliki peluang untuk berkembang dan mendapatkan promosi jabatan dengan nilai rata-rata sebesar 3,70. Pengawasan, fleksibilitas pengawasan, dan perhatian serta penghargaan diterima sesuai dengan tugas yang diberikan dengan nilai rata-rata sebesar 3,83. Responden memiliki rekan kerja yang interaktif dan saling bekerja sama dengan nilai rata-rata sebesar 3,50. Responden dan rekan kerja memiliki komunikasi yang baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,87. Instansi memberikan benefit dalam bentuk fasilitas perusahaan, asuransi, liburan, dll dengan nilai rata-rata sebesar 3,00. Responden merasa instansi memberikan rasa hormat pengakuan dan apresiasi yang cukup atas kinerja yang responden berikan dengan nilai rata-rata sebesar 3,00. Responden merasa kebijakan instansi, prosedur, dan aturan yang ditetapkan sesuai dengan apa yang diharapkan dengan nilai rata-rata 4,03. Nilai rerata pada variabel Kepuasan Kerja Kerja sebesar 3,58. Artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada variabel kepuasan kerja karena skala likert mendekati angka 4.

4.4.3 Variabel Motivasi Kerja

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel Motivasi Kerja dapat dilihat pada Tabel IV.9 sebagai berikut:

Tabel IV.9
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Responden memiliki keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.	0	0	0	0	4	13,3	19	63,3	7	23,3	4,10
2	Responden memiliki dorongan untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya	0	0	0	0	1	3,3	24	80,0	5	16,7	4,13
3	Responden memiliki keinginan untuk mendapatkan upah yang adil dan sesuai dengan apa yang di kerjakan	0	0	0	0	1	3,3	24	80,0	5	16,7	4,13
4	Responden ingin mendapatkan pengakuan atas kinerja yang saya berikan	0	0	0	0	1	3,3	21	70,0	8	26,7	4,23
5	Pekerjaan yang diberikan oleh instansi sudah seharusnya seusai dengan kapabilitas pegawai dan pegawai mendapat pelatihan	0	0	0	0	1	3,3	25	83,3	4	13,3	4,10
Rerata												4,14

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel IV.9 di atas dapat dijelaskan responden memiliki keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. dengan nilai rata-rata sebesar 4,10.

Responden memiliki dorongan untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya

dengan nilai rata-rata sebesar 4,13. Responden memiliki keinginan untuk mendapatkan upah yang adil dan sesuai dengan apa yang responden kerjakan dengan nilai rata-rata sebesar 4,13. Responden ingin mendapatkan pengakuan atas kinerja yang responden berikan dengan nilai rata-rata sebesar 4,23. Pekerjaan yang diberikan oleh instansi sudah seharusnya sesuai dengan kapabilitas pegawai dan pegawai mendapat pelatihan dengan nilai rata-rata 4,10. Nilai rerata pada variabel Motivasi Kerja sebesar 4,14. Artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada variabel motivasi kerja karena skala likert pada satuan angka 4.

4.4.4 Variabel Komitmen organisasional

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel Komitmen organisasional dapat dilihat pada Tabel IV.10 sebagai berikut:

Tabel IV.10
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Komitmen organisasional

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Responden merasa akan terus mengabdikan pada instansi	0	0	0	0	4	13,3	22	73,3	4	13,3	4,00
2	Responden merasa harus memberikan hasil maksimal untuk instansi	0	0	0	0	3	10,0	21	70,0	6	20,0	4,10
3	Responden merasa instansi tidak membedakan pegawai dan menerapkan nilai persamaan	0	0	0	0	4	13,3	18	60,0	8	26,7	4,13

Lanjutan Tabel IV.10

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
4	Responden merasa semua pegawai dalam instansi memiliki tujuan yang sama untuk instansi	0	0	0	0	3	10,0	23	76,7	4	13,3	4,03
Rerata												4,07

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel IV.10 di atas dapat dijelaskan bahwa responden merasa akan terus mengabdikan pada instansi dengan nilai rata-rata sebesar 4,00. Responden merasa harus memberikan hasil maksimal untuk instansi dengan nilai rata-rata sebesar 4,10. Responden merasa instansi tidak membedakan pegawai dan menerapkan nilai persamaan dengan nilai rata-rata sebesar 4,13. Responden merasa semua pegawai dalam instansi memiliki tujuan yang sama untuk instansi dengan nilai rata-rata sebesar 4,03. Nilai rerata pada variabel Komitmen organisasional sebesar 4,07. Artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada Variabel komitmen organisasional karena skala likert pada satuan angka 4.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa faktor-faktor Kepuasan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Komitmen organisasional (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Kementrian Kehutanan (BP2HP) Kota Banda Aceh. Dari hasil pengujian hipotesis dalam penelitian dapat dilihat pada Tabel IV.11:

Tabel IV.11
Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Pegawai

Nama variabel	B	Std Error	t_{hitung}	t_{tabel} Df= n-k-1	Sig.
Konstanta	2,647	1,621	1,633	2,056	0,115
Kepuasan Kerja (X ₁)	0,249	0,104	2,394	2,056	0,027
Motivasi Kerja (X ₂)	0,382	0,093	4,107	2,056	0,000
Komitmen organisasional (X ₃)	0,293	0,099	2,959	2,056	0,016

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Berdasarkan hasil output komputer melalui program SPSS seperti terlihat tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut,

$$Y = 2,647 + 0,249X_1 + 0,382X_2 + 0,293X_3 + 1,621$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut

1) Koefisien Regresi (β)

- Dalam penelitian nilai konstanta adalah 2,647 artinya bila mana kepuasan kerja (X₁), motivasi kerja (X₂) dan komitmen organisasional (X₃), dianggap konstan, maka kinerja pegawai pada Balai Kementrian Kehutanan (BP2HP) Kota Banda Aceh, adalah sebesar 2,647 pada satuan skala likert
- Koefisien regresi kepuasan kerja (X₁) sebesar 0,249. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel kepuasan kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai pada Balai Kementrian Kehutanan (BP2HP) Kota Banda Aceh sebesar 24,9% dengan asumsi variabel motivasi kerja (X₂) dan komitmen organisasional (X₃) dianggap konstan.
- Koefisien regresi motivasi kerja (X₂) sebesar 0,382. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel motivasi kerja secara relatif akan meningkatkan

kinerja pegawai pada Balai Kementrian Kehutanan (BP2HP) Kota Banda Aceh sebesar 38,2% dengan asumsi variabel Kepuasan Kerja (X_1), dan komitmen organisasional (X_3) dianggap konstan

- Koefisien regresi Komitmen organisasional (X_3) sebesar 0,293. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel komitmen organisasional secara relatif akan meningkatkan Kinerja Pegawai pada Balai Kementrian Kehutanan (BP2HP) Kota Banda Aceh. sebesar -29,3% dengan asumsi variabel kepuasan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2), dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa dari ke tiga variabel yang diteliti bahwa variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Balai Kementrian Kehutanan (BP2HP) Kota Banda Aceh, karena diperoleh koefisien regresi sebesar 48,4%.

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

Tabel IV.12
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,697 ^a	0,557	0,460	0,57005

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Berdasarkan dari output komputer diatas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,697 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 69,7%. Artinya faktor kepuasan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan komitmen organisasional (X_3) mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai pada Balai Kementrian Kehutanan (BP2HP) Kota Banda Aceh.

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,460 artinya bahwa sebesar 46% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (Kinerja Pegawai pada Balai Kementrian Kehutanan (BP2HP) Kota Banda Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan Kepuasan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Komitmen organisasional (X_3). Sedangkan selebihnya sebesar 54% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar tiga variabel seperti pengalaman kerja, kemampuan kerja dan kompetensi.

Nilai standar *error* dalam peneitian ini sebesar 1,621 artinya nilai yang nilai standar *error* atau tingkat kesalahan sebesar 16,21. Nilai standar *error* merupakan nilai untuk mengukur tingkat kesalahan antara Kepuasan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Komitmen organisasional (X_3) terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Kementrian Kehutanan (BP2HP) Kota Banda Aceh.

4.5.2. Uji Simultan (uji F)

Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasional secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Kementrian Kehutanan (BP2HP) Kota Banda Aceh. digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila

nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.13
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
1 Regression	16,579	3	5,526	17,004	2,975	,000 ^b
Residual	8,449	26	,325			
Total	10,028	29				

Sumber: Hasil Penelitian,2022 (Data diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 17,004 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 2,975. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka F_{hitung} (17,004) lebih besar dari F_{tabel} (2,975) dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan variabel kepuasan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) dan komitmen organisasional (X_3) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Kementrian Kehutanan (BP2HP) Kota Banda Aceh. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitiand dari Wahyono (2016) menyatakan kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasional berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi maka akan semakin meningkat kinerja pegawai.

4.5.3. Uji Parsial (uji t)

Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerjadan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai pada Balai Kementrian Kehutanan (BP2HP) Kota Banda Aceh., digunakan uji Statistik t (uji t). Dengan menggunakan tingkat kepercayaan (confidence interval) 95% atau $\alpha = 0,05$ seperti pada Tabel IV.11 dapat dijelaskan sebagai berikut:.

1. Kepuasan Kerja (X_1)

Pengaruh kepuasan kerja (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai koefisien β_1 (0,249), sedangkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,394 > 2,056$) dengan nilai signifikan sebesar $0,027 < 0,05$, artinya menerima hipotesis nol (H_0) dan menolak hipotesis artenatif (H_a). Dapat disimpulkan kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Kementrian Kehutanan (BP2HP) Kota Banda Aceh. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Yakup (2017) karena variabel yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai. Semakin tinggi kepuasan pegawai maka semakin tinggi juga kinerja pegawai.

2. Motivasi Kerja (X_2)

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap variabel kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai koefisien β_2 (0,382), sedangkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,107 > 2,056$) dengan nilai signifikan sebesar $0,00 < 0,05$, artinya menerima hipotesis nol (H_0) dan menolak hipotesis artenatif (H_a). Dapat disimpulkan motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Kementrian Kehutanan (BP2HP)

Kota Banda Aceh. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Suharto (2016) karena variabel yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai. Semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi juga kinerja pegawai.

3. Komitmen organisasional (X_3)

Pengaruh komitmen organisasional terhadap variabel kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai koefisien β_1 (0,293), sedangkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,959 > 2,056$) nilai signifikan sebesar $0,016 < 0,05$, artinya menerima hipotesis nol (H_0) dan menolak hipotesis alternatif (H_a). Dapat disimpulkan komitmen organisasional berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Kementrian Kehutanan (BP2HP) Kota Banda Aceh. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Setiawan dan Mardalis (2015) karena variabel yang diteliti sama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai. Semakin tinggi kedisiplinan kerja maka semakin baik juga kinerja pegawai.

4.5.4. Implikasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja, motivasi kerjadan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Kementrian Kehutanan (BP2HP) Kota Banda Aceh. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Nurmaningsih (2016) dan Citrawati (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja, motivasi kerjadan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Implikasi dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja yang didapatkan oleh pegawai saat ini mampu meningkatkan kinerja pegawai seperti

pegawai merasa puas dengan pekerjaan yang diterima saat ini, pegawai mampu mendapatkan kesempatan untuk mempromosikan jabatannya, hubungan dengan sesama rekan kerja dapat terjalin dengan baik. Kemudian motivasi kerja pegawai mampu meningkatkan kinerja pegawai, artinya semakin tinggi motivasi kerja maka semakin meningkat kinerja pegawai seperti keinginan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan semangat kerja pegawai. Selanjutnya komitmen organisasional juga mampu meningkatkan kinerja pegawai seperti pegawai merasa akan terus mengabdikan pada instansi, pegawai merasa instansi tidak membedakan dalam pengukuran kinerja pegawai dan pegawai mempunyai semangat kerja yang baik dalam mencapai tujuan bersama.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Kementrian Kehutanan (BP2HP) Kota Banda Aceh dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,394 > 2,056$) dan nilai signifikan sebesar $0,027 < 0,05$.
2. Motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Kementrian Kehutanan (BP2HP) Kota Banda Aceh dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,107 > 2,056$) dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.
3. Komitmen organisasional berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Kementrian Kehutanan (BP2HP) Kota Banda Aceh dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,959 > 2,056$) dan nilai signifikan sebesar $0,016 < 0,05$.
4. Kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasional secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Balai Kementrian Kehutanan (BP2HP) Kota Banda Aceh dengan nilai F_{hitung} (17,004) lebih besar dari F_{tabel} (2,975) dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis ingin menyampaikan beberapa saran kepada Balai Kementrian Kehutanan (BP2HP) Kota Banda Aceh di sebagai berikut:

1. Meningkatkan kepuasan pegawai dengan memberikan tugas yang sesuai dengan tingkat pendidikan pegawai, kemampuan kerja pegawai dan memberikan kompensasi yang sesuai dengan prestasi kerja pegawai.
2. Meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan memberikan perhatian kepada pegawai dengan mengadakan pelatihan kerja, meningkatkan fasilitas kerja pegawai dan memberikan dukungan kerja dalam berkerja
3. Agar pegawai meningkatkan komitmen organisasi dengan mengikuti pada semua level kerja dalam mengambil keputusan dan memberikan kesempatan menyampaikan ide-ide yang baik
4. Untuk penelitian selanjutnya agar tidak hanya meneliti variabel kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasional tapi juga meneliti variabel lainnya seperti loyalitas pegawai, kompetensi, pengalaman kerja dan lainnya

Daftar Pustaka

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2017). “ *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*”. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2017). “*Manajemen sumberdaya manusia perusahaan*”. Bandung : Remaja Rusdakarya.
- Allen & Meyer (2015). “ *Commitment In The Workplace (Theory, Research, and Application)*. London : Sage Publication.
- Anoraga, Pandji (2014). “*Psikologi kerja*”. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U & Siswadi, Y. (2020). “ *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*”. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1),46-60
- Badriyah, M (2015). “ *Manajemen Sumberdaya Manusia, Cetakan 1*”. Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Changgiawan, G. S. (2017). “*Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan One Way Production*”. *Agora*, 5(2).
- Chuckwuma, EM., & Obiefuna, O. (2014). “*Effect of motivation on employee productivity : A study of manufacturing companies in Nnewi. Jurnal of manajerial studies and research* 2 (7).
- Citrawati, E., & Khuzaini, K. (2021). “*Pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan*”. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)* . 10(3).
- Edison, Emron, dkk (2016). “*Manajemen Sumberdaya Manusia*”. Bandung : Alfabeta.
- Ella (2015). “ *Evaluasi Kineja SDM*”. Bandung : PT. Refika Cipta.
- Fahmi, Irham (2017). “ *Manajemen Sumberdaya Manusia*”. Bandung : Alfabeta.
- Farisi, S., Irnawati, J., Fahmi, M. (2020). “*Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*”. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonimi dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- Faslah, R., Savitri, M. T. (2013). “ *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk.* ”. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPED)*. 1(2), 40-53.
- Ghozali, Imam (2018). “*Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*”. Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin & Moorhead (2014). “ *Organizational Behavior : Managing People and Organizations*”. 11th editions.
- Hamali (2016). “*Pemahaman manajemen sumberdaya manusia*”. Yogyakarta : Centre for academic publishing service.

- Hasibuan, Malayu S.P (2008). “ *Dasar-Dasar Perbankan*”. Jakarta : Bumi Aksara.
- Indra, Kharis (2010). “*Pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 3 Bandung*. Jurnal Administrasi Bisnis Vol.3 No.1 .
- Kasmir (2015). “ *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya Edisi Revisi*”. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Kurniawan, H., Alimudin (2015). “*Pengaruh kepuasan kerja, motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT.GARAM (PERSERO)*”. Skripsi.
- Latief, Syardiansyah, Safwan (2019). “ *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan*”.
- Marwansyah & Mukaram (2012), “*Manajemen sumberdaya manusia*”. Bandung : Politeknik Bandung Press.
- Marwansyah (2012). “ *Manajemen Sumberdaya Manusia*”. Bandung : Pustaka Setia.
- Maslow, A.H. (2017). “ *Motivation and Personality (Achmad Fawaid & Maufur : Penerjemah)*”. Yogyakarta : Cantrik Pustaka.
- Mathis, R.,L & Jackson. J.H (2011). “ *Human Resource Management (13th ed).*”. South Western Cengage Learning.
- Miftahun dan Sugiyanto (2010). “ *Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Mediator Motivasi Kerja*”. Jurnal Psikologi Vol.37, 1,94 – 109.
- Moi, Beni (2017). “*Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Sugih Alamanugroho Gunung Kidul, D.I Yogyakarta*”.
- Nuraini, T. (2013), “*Manajemen sumber daya manusia*”. Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Nurnaningsih, S., & Wahyono. W. (2016). “*Pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja melalui organizational citizenship behavior (ocb) sebagai variabel intervening*”. Skripsi.
- Pamela, A.O., & Oloko (2015). “*Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya : A case study of Kenya commercial Bank in Migori County*”. Jurnal of human resource studies 5 (2).
- Pangestu, A. A., & RAHARDJO, M. (2014). “*Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai (studi pada BNI KCU Semarang)*”. Doctoral Disertation, UNDIP : Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

- Robbins, S. P (2015). “ *Organizational Behavior 9th Edition*”. New Jersey : Precentice Hall International Inc.
- Robbins, S. P. & Judge Timothy (2012). “*Organizational behavior edition 15*”. New Jersey : Pearson Education.
- Robbins, S. P. (2015). “*Perilaku organisasi*”. Edisi sepuluh. Diterjemahkan oleh : Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Robbins, S. P., and Timothy A. (2012). “ *Organizational Behavior 13 Three Edition*”. USA : Pearson International Edition,) Prentice-Hall.
- Sanuddin, F. D. P ., Widjodjo, A. R. (2013). “*Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. SEMEN TONASA*”. Modus, 25(2), 217-231.
- Silvester, Rocky (2012). “*Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Baru Utama Perkasa Pekanbaru*”.
- Simamora, & Henry (2015). “*Manajemen Sumberdaya Manusia*”. Yogyakarta : STIEYKPN.
- Sudarmanto (2011). “ *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*”. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sugiyono, (2016). ”*Statitiska untuk Penelitian*”. Bandung : Alfabeta
- Sutrisno, Edy (2016). “*Manajemen sumber daya manusia*”. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy (2017). “ *Manajemen Sumberdaya Manusia*”. Jakarta : Kencana.
- Tobing, D. S. K (2009). “*Pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan nusantara III di Sumatera Utara*”. Jurnal ekonomi manajemen, 11(1), 31-37
- Torang, Dr.Syamsir (2014). “ *Organisasi dan Manajemen* “. Bandung : Alfabeta.
- Wahjosumidjo (2013). “ *Kepemimpinan dan Motivasi* “. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Widodo. S, E (2015). “ *Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia*”. Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Wijono, S. (2015). “ *Psikologi Industri dan Organisasi : Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumberdaya Manusia*”. Jakarta : Kencana.
- Yin, Robert K (2014). “*Studi kasus desain dan metode*”. Cetakan Ke-13. Jakarta Rajawali Pers.

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

KUESIONER TENTANG KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI KEMENTERIAN KEHUTANAN (BP2HP) KOTA BANDA ACEH

A. Petunjuk Pengisian

1. Pertanyaan yang ada, mohon dibaca dan dipahami dengan sebaik-baiknya serta dibandingkan dengan keadaan kerja Bapak/ Ibu/ Saudara yang sebenarnya.
2. Setiap pertanyaan diikuti oleh lima (5) pilihan jawaban, Bapak/ Ibu/ Saudara cukup memilih salah satu dari lima (5) jawaban yang tersedia, dengan ketentuan sebagai berikut:

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

3. Cara menjawabnya adalah dengan memberi tanda ceklis pada salah satu alternative jawaban yang telah disediakan sesuai dengan kondisi yang Bapak/ Ibu/ Saudara alami.
4. Terdapat empat (4) dimensi variabel yang diteliti, yaitu :
 - a. Kepuasan Kerja
 - b. Motivasi Kerja
 - c. Komitmen Organisasional
 - d. Kinerja Karyawan
5. Kuesioner ini dapat digunakan secara optimal apabila seluruh pernyataan telah terjawab, oleh karena itu Bapak/ Ibu/ Saudara saat mengembalikan kuesioner ini, pastikan semua pernyataan telah terjawab tanpa ada yang terlewat.

B. Data Responden

No. Resp.....(*Diabaikan)

Nama.....(**boleh tidak di isi)

Usia.....tahun

Jenis Kelamin :

- ☐ Laki-laki
- ☐ Perempuan

Status Perkawinan :

- ☐ Belum Kawin
- ☐ Sudah Kawin

Status Tingkat Pendidikan :

- ☐ SD
- ☐ SMP
- ☐ SMA
- ☐ SARJANA (S1)
- ☐ PASCA SARJANA (S2)
- ☐ Lainnya (.....)

Jabatan Pekerjaan :

Masa Kerja :

Variabel Kepuasan Kerja						
		STS	TS	RR	S	SS
1.	Saya merasa puas dengan pekerjaan dan tempat saya bekerja sekarang					
2.	Gaji yang diterima sesuai dengan tugas yang diberikan					
3.	Saya memiliki peluang untuk berkembang dan mendapatkan promosi jabatan					
4.	Pengawasan, fleksibilitas pengawasan, dan perhatian serta penghargaan diterima sesuai dengan tugas yang diberikan					
5.	Saya memiliki rekan kerja yang interaktif dan saling bekerja sama					
6.	Saya dan rekan kerja memiliki komunikasi yang baik					
7.	Instansi memberikan <i>benefit</i> dalam bentuk fasilitas perusahaan, asuransi, liburan, dll					
8.	Saya merasa instansi memberikan rasa hormat pengakuan dan apresiasi yang cukup atas kinerja yang saya berikan					
9.	Saya merasa kebijakan instansi, prosedur, dan aturan yang ditetapkan sesuai dengan apa yang diharapkan					

Variabel Motivasi Kerja						
		STS	TS	RR	S	SS
1.	Saya memiliki keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.					
2.	Saya memiliki dorongan untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya					
3.	Saya memiliki keinginan untuk mendapatkan upah yang adil dan sesuai dengan apa yang saya kerjakan					
4.	Saya ingin mendapatkan pengakuan atas kinerja yang saya berikan					
5.	Pekerjaan yang diberikan oleh instansi sudah seharusnya sesuai dengan kapabilitas pegawai dan pegawai mendapat pelatihan					

Variabel Komitmen Organisasional						
		STS	TS	RR	S	SS
1.	Saya merasa akan terus mengabdikan pada instansi					
2.	Saya merasa harus memberikan hasil maksimal untuk instansi					
3.	Saya merasa instansi tidak membedakan pegawai dan menerapkan nilai persamaan					
4.	Saya merasa semua pegawai dalam instansi memiliki tujuan yang sama untuk instansi					

Variabel Kinerja						
		STS	TS	RR	S	SS
1.	Saya memberikan kinerja yang baik kepada instansi					
2.	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang diberikan oleh instansi					
3.	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh instansi					
4.	Instansi memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan pegawai					
5.	Saya mampu menyelesaikan tugas individu yang diberikan oleh instansi					

Lampiran 2 Tabulasi Data

NO	Identitas			Indikator									X1	Indikator					X2
	IR1	IR2	IR3	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9		C1	C2	C3	C4	C5	
1	1	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4,00	4	4	4	4	4	4,00
2	1	2	4	5	4	4	4	4	4	5	2	2	3,89	4	4	4	4	4	4,00
3	1	2	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3,67	4	4	4	4	4	4,00
4	1	2	4	5	4	4	5	5	4	3	3	5	4,22	4	4	4	4	4	4,00
5	2	2	4	5	5	4	4	4	4	2	2	5	3,89	5	5	5	5	5	5,00
6	2	2	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4,33	5	4	4	4	4	4,20
7	1	1	4	4	5	5	5	5	3	3	3	5	4,22	5	4	4	4	4	4,20
8	2	2	4	2	2	2	5	2	2	2	2	3	2,44	4	4	4	4	4	4,00
9	2	2	3	4	4	5	4	4	4	2	2	4	3,67	4	4	4	4	4	4,00
10	1	2	4	4	5	5	4	4	4	2	2	5	3,89	3	4	4	5	4	4,00
11	1	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	5	3,44	3	4	4	4	4	3,80
12	2	2	4	1	3	1	1	1	1	1	1	5	1,67	4	4	4	4	4	4,00
13	1	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00	4	4	4	4	4	4,00
14	2	2	4	5	5	5	5	5	5	2	2	5	4,33	5	4	4	4	4	4,20
15	1	2	4	4	1	3	2	2	4	2	2	2	2,44	5	4	5	5	4	4,60
16	1	2	4	4	3	2	4	2	4	1	1	4	2,78	4	4	4	5	4	4,20
17	2	2	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4,22	4	4	4	4	4	4,00
18	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
19	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4,11	4	4	4	4	4	4,00
20	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	5	4	5	4	4,40
21	1	1	5	2	3	4	4	2	4	2	2	3	2,89	3	5	4	4	4	4,00
22	2	2	4	1	1	4	4	1	4	3	3	1	2,44	4	4	5	5	5	4,60
23	1	2	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4,44	5	5	5	5	5	5,00
24	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
25	2	2	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3,44	3	3	3	3	3	3,00
26	1	2	4	4	4	3	3	4	5	5	5	4	4,11	4	4	4	4	4	4,00
27	2	2	4	4	4	4	3	3	4	2	2	4	3,33	4	4	4	4	4	4,00
28	2	2	5	1	3	3	3	3	3	1	1	1	2,11	4	4	4	4	4	4,00
29	1	2	4	3	3	3	3	2	3	1	1	3	2,44	4	4	4	4	4	4,00
30	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	5	5	5	5	5	5,00

NO	Indikator				X3	Indikator					Y
	D1	D2	D3	D4		A1	A2	A3	A4	A5	
1	3	4	4	4	3,75	4	4	4	4	5	4,20
2	4	4	5	4	4,25	4	4	4	4	4	4,00
3	4	3	3	4	3,50	3	4	3	4	4	3,60
4	4	5	4	5	4,50	5	5	4	3	5	4,40
5	4	5	4	4	4,25	4	4	4	4	4	4,00
6	5	4	5	4	4,50	4	4	5	5	4	4,40
7	4	4	3	5	4,00	3	3	3	3	3	3,00
8	3	3	3	3	3,00	3	4	4	4	4	3,80
9	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
10	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
11	4	4	4	4	4,00	5	4	4	4	4	4,20
12	4	4	4	4	4,00	5	4	5	5	4	4,60
13	4	5	5	4	4,50	4	4	4	5	4	4,20
14	4	4	5	4	4,25	4	4	4	4	4	4,00
15	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
16	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
17	4	4	4	4	4,00	4	5	4	5	4	4,40
18	5	4	5	4	4,50	3	5	4	4	4	4,00
19	5	4	4	4	4,25	4	4	5	5	5	4,60
20	4	5	5	5	4,75	5	5	5	5	5	5,00
21	5	5	5	5	5,00	4	4	4	4	4	4,00
22	4	4	4	4	4,00	3	3	3	3	3	3,00
23	3	3	3	3	3,00	4	4	4	4	4	4,00
24	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
25	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
26	3	5	5	4	4,25	4	4	4	4	4	4,00
27	4	4	4	3	3,75	5	5	5	5	5	5,00
28	4	4	4	4	4,00	3	3	3	2	2	2,60
29	4	4	4	4	4,00	2	2	3	2	3	2,40
30	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00

Lampiran 3 Frequency Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	18	60,0	60,0	60,0
	Perempuan	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum kawin	3	10,0	10,0	10,0
	Sudah kawin	27	90,0	90,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Status Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	2	6,7	6,7	6,7
	Sarjana	25	83,3	83,3	90,0
	Pasca Sarjana	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Lampiran 4 Frequency Kinerja Pegawai (Y)

A1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3,3	3,3	3,3
	RR	6	20,0	20,0	23,3
	S	18	60,0	60,0	83,3
	SS	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3,3	3,3	3,3
	RR	3	10,0	10,0	13,3
	S	21	70,0	70,0	83,3
	SS	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

A3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	5	16,7	16,7	16,7
	S	20	66,7	66,7	83,3
	SS	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

A4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	6,7	6,7	6,7
	RR	3	10,0	10,0	16,7
	S	18	60,0	60,0	76,7
	SS	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

A5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3,3	3,3	3,3
	RR	3	10,0	10,0	13,3
	S	21	70,0	70,0	83,3
	SS	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Lampiran 5 Frequency Kepuasan Kerja (X1)

B1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	10,0	10,0	10,0
	TS	2	6,7	6,7	16,7
	RR	4	13,3	13,3	30,0
	S	15	50,0	50,0	80,0
	SS	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	6,7	6,7	6,7
	TS	1	3,3	3,3	10,0
	RR	7	23,3	23,3	33,3
	S	15	50,0	50,0	83,3
	SS	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3,3	3,3	3,3
	TS	2	6,7	6,7	10,0
	RR	7	23,3	23,3	33,3
	S	15	50,0	50,0	83,3
	SS	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

B4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3,3	3,3	3,3
	TS	1	3,3	3,3	6,7
	RR	7	23,3	23,3	30,0
	S	14	46,7	46,7	76,7
	SS	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

B5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	6,7	6,7	6,7
	TS	5	16,7	16,7	23,3
	RR	4	13,3	13,3	36,7
	S	14	46,7	46,7	83,3
	SS	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

B6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3,3	3,3	3,3
	TS	1	3,3	3,3	6,7
	RR	5	16,7	16,7	23,3
	S	17	56,7	56,7	80,0
	SS	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

B7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	13,3	13,3	13,3
	TS	9	30,0	30,0	43,3
	RR	3	10,0	10,0	53,3
	S	11	36,7	36,7	90,0
	SS	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

B8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	13,3	13,3	13,3
	TS	9	30,0	30,0	43,3
	RR	3	10,0	10,0	53,3
	S	11	36,7	36,7	90,0
	SS	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

B9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	6,7	6,7	6,7
	TS	1	3,3	3,3	10,0
	RR	3	10,0	10,0	20,0
	S	12	40,0	40,0	60,0
	SS	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Lampiran 6 Frequency Motivasi Kerja (X2)

C1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	4	13,3	13,3	13,3
	S	19	63,3	63,3	76,7
	SS	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

C2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	1	3,3	3,3	3,3
	S	24	80,0	80,0	83,3
	SS	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

C3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	1	3,3	3,3	3,3
	S	24	80,0	80,0	83,3
	SS	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

C4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	1	3,3	3,3	3,3
	S	21	70,0	70,0	73,3
	SS	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

C5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	1	3,3	3,3	3,3
	S	25	83,3	83,3	86,7
	SS	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Lampiran 7 Frequency Komitmen Organisasional (X3)

D1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	4	13,3	13,3	13,3
	S	22	73,3	73,3	86,7
	SS	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

D2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	3	10,0	10,0	10,0
	S	21	70,0	70,0	80,0
	SS	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

D3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	4	13,3	13,3	13,3
	S	18	60,0	60,0	73,3
	SS	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

D4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	3	10,0	10,0	10,0
	S	23	76,7	76,7	86,7
	SS	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Lampiran 8 Reliability dan Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,917	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	3,90	,712	30
A2	4,00	,643	30
A3	4,00	,587	30
A4	4,00	,788	30
A5	4,00	,643	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	16,00	5,586	,758	,905
A2	15,90	5,817	,778	,901
A3	15,90	5,886	,847	,890
A4	15,90	5,197	,787	,902
A5	15,90	5,748	,805	,896

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19,90	8,645	2,940	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	50,140	29	1,729		
Within People					
Between Items	,240	4	,060	,420	,794
Residual	16,560	116	,143		
Total	16,800	120	,140		
Total	66,940	149	,449		

Grand Mean = 3,98

Lampiran 9 Reliability dan Validitas Kepuasan Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,892	9

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	3,63	1,189	30
B2	3,67	1,028	30
B3	3,70	,952	30
B4	3,83	,950	30
B5	3,50	1,167	30
B6	3,87	,900	30
B7	3,00	1,287	30
B8	3,00	1,287	30
B9	4,03	1,129	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	28,60	40,731	,735	,873
B2	28,57	42,668	,712	,876
B3	28,53	44,120	,653	,880
B4	28,40	45,283	,556	,887
B5	28,73	39,099	,879	,860
B6	28,37	44,999	,620	,883
B7	29,23	41,633	,602	,885
B8	29,23	41,633	,602	,885
B9	28,20	43,890	,543	,889

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
32,23	53,289	7,300	9

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	171,707	29	5,921	6,193	,000
Within People Between Items	31,674	8	3,959		
Residual	148,326	232	,639		
Total	180,000	240	,750		
Total	351,707	269	1,307		

Grand Mean = 3,58

Lampiran 10 Reliability dan Validitas Motivasi Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,875	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	4,10	,607	30
C2	4,13	,434	30
C3	4,13	,434	30
C4	4,23	,504	30
C5	4,10	,403	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	16,60	2,524	,507	,914
C2	16,57	2,737	,659	,859
C3	16,57	2,461	,898	,806
C4	16,47	2,464	,729	,842
C5	16,60	2,593	,862	,819

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20,70	3,872	1,968	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	22,460	29	,774		
Within People					
Between Items	,360	4	,090	,929	,450
Residual	11,240	116	,097		
Total	11,600	120	,097		
Total	34,060	149	,229		

Grand Mean = 4,14

Lampiran 11 Reliability dan Validitas Komitmen Organisasional (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,761	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
D1	4,00	,525	30
D2	4,10	,548	30
D3	4,13	,629	30
D4	4,03	,490	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
D1	12,27	1,926	,426	,771
D2	12,17	1,592	,674	,641
D3	12,13	1,499	,603	,683
D4	12,23	1,840	,558	,708

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
16,27	2,823	1,680	4

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	20,467	29	,706		
Within People					
Between Items	,333	3	,111	,659	,579
Residual	14,667	87	,169		
Total	15,000	90	,167		
Total	35,467	119	,298		

Grand Mean = 4,07

Lampiran 12 Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen Organisasional (X3), Motivasi Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X1) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,697 ^a	,557	,460	,57005

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional (X3), Motivasi Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16,579	3	5,526	17,004	,000 ^b
	Residual	8,449	26	,325		
	Total	10,028	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional (X3), Motivasi Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,647	1,621		1,633	,115
	Kepuasan Kerja (X1)	,249	,104	,303	2,394	,027
	Motivasi Kerja (X2)	,382	,093	,455	4,107	,000
	Komitmen Organisasional (X3)	,293	,099	,338	2,959	,016

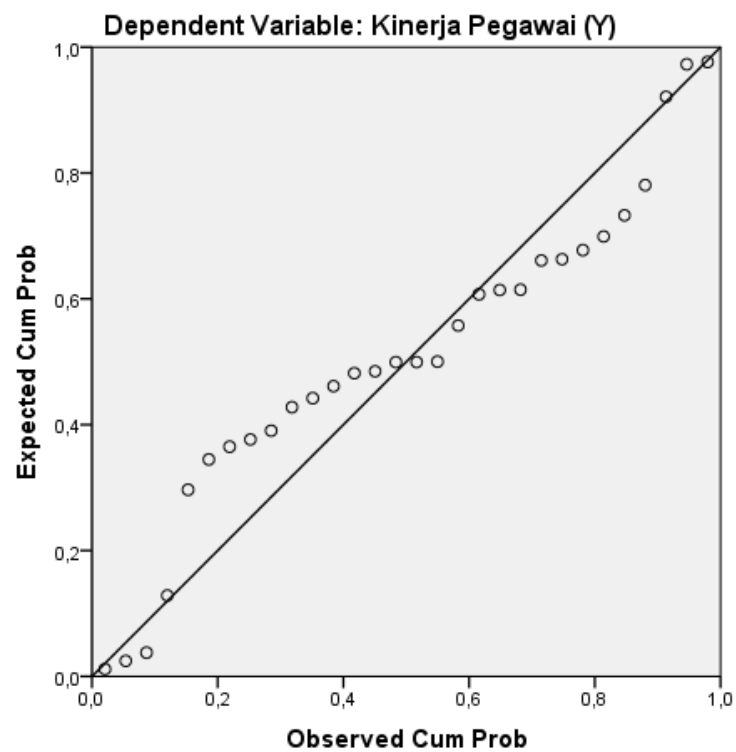
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepuasan Kerja (X1)	,944	1,059
	Motivasi Kerja (X2)	,972	1,029
	Komitmen Organisasional (X3)	,938	1,066

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

