

## **BAB V**

### **PENUTUP**

Bab lima adalah bagian akhir dari penulisan tesis ini. Dalam bab ini peneliti akan membuat kesimpulan dari hasil penelitian, implikasi manajerial bagi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Statistik (BAPPEDAS) Kabupaten Nagekeo Provinsi Nusa Tenggara Timur, keterbatasan penelitian dan saran bagi penelitian selanjutnya.

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan pada pembahasan dan temuan bab-bab sebelumnya, maka pada bagian ini peneliti dapat memberikan beberapa kesimpulan. Adapun beberapa kesimpulan dalam penelitian ini.

1. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen karyawan terhadap kepuasan kerja para pegawai BAPPEDA dan Statistik Kabupaten Nagekeo. Data yang telah diolah menunjukkan bahwa kuisioner yang digunakan peneliti valid dan reliabel. Hal ini ditunjukkan perbandingan antara  $r$  hitung yang lebih besar dari  $r$  tabel ( $r$  hitung  $>$   $r$  tabel). Item-item pertanyaan dalam motivasi kerja yang berjumlah 7 item, komitmen karyawan 6 item dan kepuasan kerja 14 item, masing-masing memiliki  $r$  hitung di atas  $r$  tabel (0,224) dengan  $N$

= 75 responden. Ketiga variabel tersebut menunjukkan handal atau reliabel karena ketiga variabel tersebut memiliki nilai *alpha cronbach* di atas 0,600.

2. Berdasarkan karakteristik responden, menurut kategori jenis kelamin didapatkan jumlah responden paling banyak adalah laki-laki sebesar 52 % dan perempuan sebesar 48 %. Menurut kategori usia ditemukan jumlah responden yang paling banyak berusia 25 sampai 34 tahun yaitu 46,7 %, kemudian 35 sampai 49 tahun sebesar 38,7 %, sisanya usia di atas 49 dan di bawah 25 tahun sebesar 14,6 %. Menurut kategori tingkat pendidikan paling banyak tingkat pendidikan paling banyak diploma dan sarjana sebesar 88 % dan 12 % adalah Pascasarjana dan SMA. Karakteristik responden menurut kategori status perkawinan paling banyak adalah sudah menikah sebesar 76 % dan belum menikah 24 %. Karakteristik responden menurut lama bekerja paling banyak di atas 5 tahun dengan 53,3 % dan 46,7 % yang lama usia kerjanya 2 sampai 4 tahun.
3. Penelitian ini menemukan bahwa dari 75 responden, nilai statistik dari ketiga variabel adalah sebagai berikut.
  - a. Variabel motivasi kerja memiliki skor tertinggi sebesar 4,86 dan terendah 3,00. Kemudian, nilai mean atau rata-rata sebesar 4,0537, nilai standar deviasinya sebesar 0,35397 dan range sebesar 1,33. Ini berarti sebagian besar jawaban responden berkaitan dengan motivasi kerja tergolong tinggi.

- b. Variabel komitmen karyawan atau pegawai memiliki skor tertinggi sebesar 4,83 dan terendah 1,67. Kemudian, nilai mean atau rata-rata sebesar 3,7956, nilai standar deviasinya sebesar 0,52160 dan range sebesar 1,33. Ini berarti sebagian besar jawaban responden berkaitan dengan komitmen karyawan tergolong tinggi.
- c. Variabel kepuasan kerja memiliki skor tertinggi sebesar 4,57 dan terendah 2,07. Kemudian, nilai mean atau rata-rata sebesar 3,6857, nilai standar deviasinya sebesar 0,42155 dan range sebesar 1,33. Ini berarti sebagian besar jawaban responden berkaitan dengan kepuasan kerja tergolong tinggi.
4. Dalam hasil analisa regresi linier berganda diperoleh kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan dalam hasil uji F diketahui bahwa motivasi kerja memiliki nilai signifikansi:  $0,000 > 0,05$ , sedangkan komitmen pegawai memiliki nilai signifikansi:  $0,000 < 0,05$ . Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja atau motivasi intrinsik tidak menimbulkan kepuasan kerja, hanya komitmen pegawai atau komitmen affektif yang berpengaruh positif atau menimbulkan kepuasan kerja bagi para pegawai BAPPEDA dan Statistik Kabupaten Nagekeo.
5. Dari hasil uji t di atas dapat disimpulkan bahwa H1 yang berbunyi: “motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

karyawan pada sebuah organisasi” ditolak, sedangkan H2 yang berbunyi: “komitmen afektif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada sebuah organisasi” diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja belum tentu semakin tinggi kepuasan kerja para pegawai BAPPEDA dan Statistik. Sedangkan, semakin tinggi komitmen karyawan maka semakin tinggi juga kepuasan kerja para pegawai BAPPEDA dan Statistik Kabupaten Nagekeo.

## **5.2. Implikasi**

Menurut peneliti, hasil penelitian ini memiliki dua implikasi, yaitu implikasi secara teoretis dan implikasi manajerial praktis.

### **1. Implikasi Teoretis**

Dalam landasan teoretis yang menjelaskan tentang konsep-konsep atau teori motivasi, komitmen, kepuasan dan dimensi-dimensinya akan semakin teruji dan ditemukan kebenarannya apabila didukung dengan analisis secara empiris dalam penelitian-penelitian tentang hubungan kausal atau sebab akibat antara variabel-variabel tersebut. Dalam teori dikatakan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, tetapi hasilnya belum tentu memberikan dampak yang signifikan setelah diuji di lapangan. Semuanya sangat bergantung pada dimensi, hubungan dan situasi empiris di lapangan. Selain itu, komitmen yang berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja secara teoretis dan setelah diuji di lapangan

teori ini akan memiliki dampak yang lebih kuat bagi kebenaran teori tersebut.

## 2. Implikasi Manajerial Praktis

Implikasi dari hasil penelitian ini menganjurkan pada pihak manajemen BAPPEDA dan Statistik Kabupaten Nagekeo untuk memberikan perhatian dan perbaikan sehubungan dengan hasil pengujian variabel-variabel tersebut. Adapun beberapa kebijakan yang dapat ditawarkan dan dilakukan sebagai berikut.

### a. Motivasi Kerja

- ✓ Upaya meningkatkan motivasi kerja

Pihak BAPPEDA dan Statistik Kabupaten Nagekeo perlu mengoptimalkan kinerja pegawai. Dalam temuan peneliti berdasarkan pengujian variabel, peneliti melihat motivasi kerja dalam hal ini motivasi intrinsik tidak berpengaruh pada kepuasan kerja. Hal ini memperlihatkan bahwa dorongan dan kemauan dari dalam diri dari para pegawai untuk bekerja belum optimal. Berikanlah kesempatan kepada para pegawai untuk meningkatkan kinerja yang dapat membangun motivasi yang kuat dari dalam diri mereka dengan memberikan kesempatan bagi mereka untuk mengambil bagian dalam mengambil keputusan, adanya masukan-masukan yang komperhensif untuk mencapai kinerja yang lebih efektif. Peran pihak atasan dan pihak yang berwenang untuk memberikan perhatian, membimbing dan mengarahkan sesuai tingkat kematangan masing-masing pegawai.

✓ Peningkatan Kesejahteraan Pegawai

Peningkatan kesejahteraan pegawai dengan menerapkan sistem kompensasi finansial dan non finansial secara baik. Kompensasi nonfinansial berkaitan dengan mencukupi atau memenuhi kebutuhan kerja pegawai dengan menciptakan suasana dan iklim kerja yang kondusif. Berkaitan kompensasi finansial perlu menerapkan sistem gaji yang bisa memotivasi pegawai, adil dan sesuai hak-hak para pegawai secara khusus bagi para pegawai Non PNS.

b. Komitmen Karyawan

Pegawai harus mendapatkan penjelasan dan pemahaman yang cukup tentang sasaran-sasaran yang harus dicapainya. Ketidajelasan sasaran dan kekurangan memahami tugas akan mengarah ke kondisi ketidakpuasan kerja, rendahnya kepercayaan diri, merasa tidak berguna bagi organisasi, harga diri menurun, depresi bahkan bisa meninggalkan tugas dan organisasi. Hal ini disebabkan para pegawai tidak memahami peran dan peranannya di dalam organisasi. Komitmen affektif dalam diri pegawai dapat menurun akibat dari hal-hal seperti ini.

BAPPEDA dan Statistik Kabupaten Nagekeo perlu melakukan tinjauan ulang berkaitan dengan sistem manajemen sehingga dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan tujuan. Hal yang dapat dilakukan adalah menata kembali manajemen internal BAPPEDA dan Statistik Kabupaten Nagekeo berkaitan dengan *Staffing, Job*

*Description, Job Rotation, Analisis Beban Kerja, Training* dan *Development* atau training yang berkaitan dengan membangun dan menciptakan komitmen para pegawai agar loyalitas dan kesetiaan akan tugas serta tanggung jawab mereka dapat tercapai dengan baik.

c. Kepuasan kerja

Kebijakan-kebijakan dari implikasi di atas sesungguhnya berdampak bagi upaya peningkatan kepuasan kerja para pegawai BAPPEDA dan Statistik Kabupaten Nagekeo. Hal ini dapat dilakukan melalui kebijakan yang perlu diambil dari pihak manajemen dalam kaitan dengan kepuasan kerja adalah promosi. Promosi memberikan para pegawai rasa puas karena promosi memberikan peningkatan pribadi, tanggung jawab dan status. Seorang pegawai akan merasa puas ketika pekerjaannya diberikan apresiasi atau dihargai, didukung dan diberi kesempatan untuk merasakan, mengalami dan menjalankan pekerjaannya secara bebas tanpa tekanan, tanpa diskriminasi dan berkembang dalam karir.

### **5.3. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan.

1. Pengambilan sampel secara *purposive sampling* dan jumlah sampel yang tidak terlalu banyak (75 responden) kemungkinan akan mengurangi tingkat generalisasi dari penelitian ini.

2. Mengingat motivasi kerja, komitmen pegawai dan kepuasan kerja merupakan hal yang cukup sensitif, tidak menutup kemungkinan responden akan memberikan respon bias terhadap item-item pertanyaan. Apalagi pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan penilaian terhadap diri sendiri.
3. Sampel yang diambil dari dua perbedaan peran dan tugas yang tergabung dalam satu badan dapat menyebabkan perbedaan persepsi responden dalam memahami konteks pertanyaan dalam instrumen.
4. Setiap responden harus menjawab seluruh item pertanyaan yang diajukan dalam satu paket pertanyaan dengan waktu yang terbatas, pertanyaan yang beruntun dan jawaban yang saling berhubungan dengan pertanyaan sebelumnya bisa menimbulkan respon bias.
5. Penelitian ini kemungkinan akan menunjukkan hasil yang berbeda jika diterapkan pada organisasi swasta yang memiliki perbedaan persepsi responden. Penelitian ini dilakukan di organisasi Pemerintahan dalam hal ini BAPPEDA dan Statistik Kabupaten Nagekeo yang merupakan kabupaten yang baru dibentuk, tentunya akan berpengaruh juga terhadap jawaban responden.

#### **5.4. Saran**

Berdasarkan kekurangan-kekurangan yang ada dalam penelitian ini, peneliti memberikan beberapa saran berikut.



1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti dimensi-dimensi lain yang mempengaruhi kepuasan kerja selain dimensi-dimensi yang digunakan dalam penelitian ini.
2. Penulis menganjurkan agar perlu adanya pengujian dan analisis terhadap variabel-variabel lain yang secara teoretis dapat menjelaskan pengaruh motivasi kerja dan komitmen karyawan terhadap kepuasan kerja, seperti budaya organisasi. Jika memungkinkan perlu ada pengujian dan analisis terhadap variabel secara tertukar antara variabel independen dan dependen yang mungkin bisa memoderasi hubungan kausal antara keduanya.
3. Di dalam penelitian selanjutnya, peneliti menyarankan agar penelitian dengan topik yang sama terjadi pada organisasi swasta. Organisasi swasta atau perusahaan yang memiliki banyak karyawan, sehingga populasi dan sampelnya semakin besar dapat meningkatkan tingkat generalisasi penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., dan Mayer, J. P., (1990). "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, hal 1-18.
- As'ad, M., (2002), *Psikologi Industri (Seri Ilmu Sumber Daya Manusia)*, Edisi Empat, Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Atmaja, Lukas Setia, (1997), *Memahami Statistika Bisnis*, Edisi Kedua, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Cascio, Wayne F., (2013), *Managing Human Resources Productivity, Quality of Work Life, Profits*, 9<sup>th</sup> Ed, New York, McGraw-Hill.
- Dongoran, J., (2006), "Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pada Hotel Bintang di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta, *Jurnal Akuntansi & Manajemen*, Vol. XVII, No. 1, hal 79-92.
- Ellis, Idemobi, Onyeizugbe Chinedu dan Akpunonu Evans, (2011), Compensation Management As Tool For Improving Organizational Performance In The Public Sectors: A Study Of The Civil Service Of Anambra State Of Nigeria, *Journal of Policy and Strategic Studies*. Vol. 1, No. 1, Page 109-120.
- Ghazanfar, Faheem, Shuai Chuanmin, Muhammad Mahroof Khan dan Mohsin Bashir, (2011), A Study of Relationship between Satisfaction with

Compensation and Work Motivation, *International Journal of Business and Social Science*. Vol. 2, No. 1, Page 120-131.

Gulo, W., (2012), *Metodologi Penelitian*, Penerbit Grasindo, Jakarta.

Hadi, S., (2000), *Metodologi Research*, Jilid 2, Penerbit Andi Offest, Yogyakarta.

Hugh dan Fieldman, D. C., (1998), *Organizational Behavior*, 2<sup>nd</sup> Ed, New York, McGraw Hill.

Igbaria, M. dan Guimaraes T., (1999), Exploring Differences in Employee Turnover Intentions and Its Determinants Among Telecomputers and Non-telecomputer, *Journal of Management Information System*, Vol. 16, No. 1, Page 147-164.

Karadal, Himmet, Unal Ay dan M. Turan Cuhadar, (2008), The Effect of Role Conflict and Role Ambiguity on Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Study in the Public and Private Sectors, *The Journal of American Academy of Business*, Vol. 13, No. 2, Page 176-182.

Kelley, Robert E., (1999), *How to be a star at work*, New York, Random House.

Khan, Waqas dan Engr. Owais Mufti, (2012), Effect of Compensation on Motivating Employees in Public and Private Banks of Peshawar (BOK and UBL), *Journal of Basic and Applied J. Basic. Appl. Sci. Res.* Vol. 2, No. 5, Page 4616-4623.

Koesmono, T. H., (2005), "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri

Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur”, *Jurnal Ekonomi Manajemen*, Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Petra, Surabaya.

Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki, (2005), *Perilaku Organisasi*, Edisi Terjemahan, Salemba Empat, Jakarta.

Staw, Barry M., (1991), *Psychological Dimensions of Organizational Behavior*, New York, Macmillan Publishing Company.

Luthans, Fred, (1998), *Organization Behavior*, 8<sup>th</sup> Ed, New York, Irwin McGraw-Hill.

Luthans, Fred dan Hodgetts, Richard M., (2000), *International Management*, 4<sup>th</sup> Ed, New York, Irwin McGraw-Hill.

Malik, Omer Ferooq, Amer Waheed dan Khalil-Ur-Rehman Malik, (2010). The Mediating Effects of Job Satisfaction on Role Stressors and Affective Commitment. *International Journal of Bussines and Management*, Vol. 11, Page 90-97

Mangkuprawira, Sjafri, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Edisi Kedua, Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.

Markovits, Yannis, Johannes Ullrich, Rolf van Dick dan Ann J. Davis, (2008), Regulatory foci and organizational commitment, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 73, No. 3, Pages 485-489

- Martocchio, Joseph J., (2009), *Strategic Compensation A Human Resource Management Approach*, 4<sup>th</sup> Ed, New Jersey, Pearson Education, Inc.
- Milkovich dan Newman, (2002), *Compensation*, 7<sup>th</sup> Ed, New York, McGraw-Hill.
- Milkovich, George T. dan Jerry M. Newman, 2002, *Compensation*, 9<sup>th</sup> Ed, New York, McGraw-Hill.
- Pinder, C. C., (1984), *Work Motivation: Theory, Issues and Applications*, Glenview IL Scott, Foresman & Co.
- Porter, Lyman W., Gregory A. Bigley dan Richard M. Steers, (2003), *Motivation and Work Behavior*, 7<sup>th</sup> Ed, New York, McGraw-Hill.
- Robbins, S. P., (2003), *Perilaku Organisasi*, Edisi Terjemahan, Penerbit PT. Index Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Saleem, Rizwan , Mahmood, Azeem , Mahmood and Asif, (2010). Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Mobile Telecommunication Service Organizations of Pakistan. *International Journal of Bisnis dan Manajemen*, Vol 5, No.11, hal 213-222.
- Singgih, Santosa dan Fandy Tjiptono, (2002), *Riset Pemasaran Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*, Edisi Kedua, Penerbit PT. Alex Media Komputindo, Jakarta.
- Soeratno dan Lincoln Arsyad, (1993), *Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi Dan Bisnis*, Edisi Revisi, Unit Penerbit Dan Percetakan (UPP) Akademi Manajemen Perusahaan YKPN, Yogyakarta.

Steers, Richard M., (1977), *Organizational Effectiveness A. Behavioral View*.  
Goodyear, California, Publishing Company Inc.

Stringer, Carolyn, Didham Jeni dan Paul Theivananthampillai, (2011),  
Motivation, Pay Satisfaction And Job Satisfaction Of Front-Line  
Employees, *Qualitative Research In Accounting and Management*, Vol. 8,  
No. 2, Page 161-179.

Sugiyono, (2008), *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R & D*, Penerbit  
Alfabeta, Bandung.

Timpe, A Dale, (1993), *Memotivasi Pegawai*, Penerbit PT Gramedia, Jakarta.

Usmara, A, (2006), *Motivasi Kerja Proses, Teori dan Praktik*, Penerbit Amara  
Books, Yogyakarta.

Weiss, D., Dawiss., England, G. Dan Lofquist, L., (1967). Manual for the  
Minnesota Satisfaction Questionnaire, University of Minnesota Industrial  
Relation Center, Minneapolis, MN.

Yousef, D. A., (2002), Job Satisfaction as a Mediator of the Relationship Between  
Role Stressors and Organizational Commitment. *Journal of Managerial  
Psychology*, Vol. 17, No. 4, Page 250-266.

## KUESIONER PENELITIAN

### PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PARA PEGAWAI BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH DAN STATISTIK (BAPPEDAS) DI KABUPATEN NAGEKEO

#### Petunjuk Pengisian :

- Isilah sesuai kuesioner ini sesuai dengan identitas dan keadaan anda yang sebenarnya

#### I. Bagian Pertama : Data Identitas Responden

Responden dipersilakan untuk menjawab dengan membuat tanda silang (*x*) pada salah satu jawaban yang anda pilih dari jawaban yang telah disediakan.

1. Jenis kelamin
  - a. Laki-laki
  - b. Perempuan
2. Usia Anda saat ini
  - a. < 25 tahun
  - b. 25 – 34 tahun
  - c. 35 – 49 tahun
  - d. > 49 tahun

3. Tingkat pendidikan Anda yang terakhir
  - a. SMA / Sederajat / di bawahnya
  - b. Diploma
  - c. Sarjana
  - d. Pascasarjana
4. Status Anda
  - a. Menikah
  - b. Belum Menikah
5. Masa bekerja sudah berapa lama
  - a. < 1 tahun
  - b. 1 – 3 tahun
  - c. 3 – 5 tahun
  - d. > 5 tahun

## II. Bagian Kedua : Motivasi Kerja

Anda dipersilakan untuk menjawab dengan memberi tanda centang (√) pada salah satu alternatif pilihan jawaban yang telah disediakan.

STS = Sangat Tidak Setuju, TS = Tidak Setuju, N = Netral, S = Setuju dan

SS = Sangat Setuju

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya tiba di kantor tepat waktu dan pulang sesuai jam kerja					
2	Pekerjaan yang saya lakukan adalah pekerjaan yang menarik					



3	Saya yakin dengan kemampuan saya bahwa saya bisa berhasil di tempat kerja saya					
4	Saya bertanggung jawab atas bagian pekerjaan saya jika ada kesalahan, tanpa menyalahkan orang lain					
5	Saya selalu waspada dan termotivasi untuk melakukan pekerjaan saya					
6	Saya berharap memiliki akurasi yang lebih dalam pekerjaan saya sendiri sebagai karyawan					
7	Saya selalu berpikir atau khawatir tentang masalah pekerjaan ketika saya di rumah					
8	Saya berpartisipasi dalam pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi saya					

### III. Bagian Ketiga : Komitmen Karyawan

Anda dipersilakan untuk menjawab dengan memberi tanda centang (√) pada salah satu alternatif pilihan jawaban yang telah disediakan.

STS = Sangat Tidak Setuju, TS = Tidak Setuju, N = Netral, S = Setuju dan

SS = Sangat Setuju

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa senang untuk menghabiskan karir saya di organisasi ini					

2	Saya merasa puas ketika menceritakan organisasi saya kepada orang lain di luar organisasi saya					
3	Saya benar-benar merasakan seakan-akan permasalahan organisasi adalah permasalahan saya sendiri					
4	Saya merasa akan mudah mengikat diri dengan organisasi lain semudah saya mengikat diri dengan organisasi ini					
5	Saya merasa menjadi “bagian dari keluarga” pada organisasi ini					
6	Saya merasa terikat secara emosional pada organisasi ini					
7	Saya merasa organisasi ini memiliki makna pribadi yang mendalam bagi saya					
8	Saya mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi ini					

#### IV. Bagian Keempat : Kepuasan Kerja

Anda dipersilakan untuk menjawab dengan memberi tanda centang

(√) pada salah satu alternatif pilihan jawaban yang telah disediakan.

STS = Sangat Tidak Setuju, TS = Tidak Setuju, N = Netral, S = Setuju dan

SS = Sangat Setuju

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa telah diberi kesempatan untuk bekerja sendiri dengan pekerjaan saya					
2	Saya merasa telah diberikan kesempatan untuk mengerjakan sesuatu yang berbeda-beda dari waktu ke waktu					
3	Saya merasa telah diberi kesempatan untuk melakukan sesuatu yang tidak bertentangan dengan hati nurani saya.					
4	Saya memiliki kesempatan untuk melakukan sesuatu bagi rekan kerja lain					
5	Saya merasa telah diberi kesempatan untuk melakukan sesuatu dengan menggunakan kemampuan saya					
6	Saya merasa gaji saya sebanding dengan jumlah pekerjaan yang saya lakukan					
7	Saya merasa memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir pada pekerjaan ini					
8	Saya merasa penerapan kebijakan organisasi sesuai keinginan saya					
9	Saya memperoleh penghargaan atas suatu hasil kerja yang baik					
10	Saya sering bosan dengan pekerjaan saya					
11	Saya merasa cukup puas dengan pekerjaan					

	saya sekarang						
12	Hampir setiap hari saya antusias dengan pekerjaan saya						
13	Saya merasa bebas dan nyaman bekerja tanpa ada tekanan						
14	Saya puas dari pengakuan karena mendapatkan pekerjaan yang baik						
15	Saya puas dari kemungkinan adanya promosi						
16	Saya puas dengan berbagai variasi dalam pekerjaan saya						

## I. KARAKTERISTIK RESPONDEN

### Statistics

		JenisKelamin	Usia	Pendidikan	Status	Masa Kerja
N	Valid	75	75	75	75	75
	Missing	0	0	0	0	0

### Frequency Table

#### JenisKelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	39	52,0	52,0	52,0
	Perempuan	36	48,0	48,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

#### Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 tahun	6	8,0	8,0	8,0
	25 – 34 tahun	35	46,7	46,7	54,7
	35 – 49 tahun	29	38,7	38,7	93,3
	> 49 tahun	5	6,7	6,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

#### Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	5	6,7	6,7	6,7
	Diploma	27	36,0	36,0	42,7
	Sarjana	39	52,0	52,0	94,7
	Pascasarjana	4	5,3	5,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

**Status**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Menikah	57	76,0	76,0	76,0
Belum Menikah	18	24,0	24,0	100,0
Total	75	100,0	100,0	

**Masa Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 – 3 tahun	11	14,7	14,7	14,7
3 – 5 tahun	24	32,0	32,0	46,7
> 5 tahun	40	53,3	53,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

## II. VALIDITAS & RELIABILITAS

### KEPUASAN KERJA

#### *Iterasi 1*

Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	75	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	75	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.751	16

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kk1	54.0667	28.577	.434	.729
kk2	53.8533	28.532	.500	.724
kk3	53.7333	29.495	.376	.735
kk4	53.6400	31.369	.306	.743
kk5	53.5200	30.226	.473	.732
kk6	54.1467	32.640	-.023	.781
kk7	53.6800	29.869	.413	.733
kk8	54.4400	29.574	.303	.743
kk9	54.1467	27.965	.519	.721
kk10	55.0400	35.606	-.279	.798
kk11	54.1067	29.637	.352	.738
kk12	53.9467	28.970	.468	.727

kk13	53.7333	27.658	.641	.711
kk14	53.7733	29.097	.553	.723
kk15	54.1333	30.198	.327	.740
kk16	53.8400	28.190	.563	.718

*Iterasi 2*

Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	75	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	75	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.798	15

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kk1	51.5200	30.848	.411	.787
kk2	51.3067	30.567	.502	.779
kk3	51.1867	31.343	.404	.787
kk4	51.0933	33.437	.318	.793
kk5	50.9733	32.188	.495	.784
kk6	51.6000	34.757	-.015	.828
kk7	51.1333	31.820	.432	.786
kk8	51.8933	31.664	.304	.797
kk9	51.6000	29.541	.571	.773



kk11	51.5600	31.763	.348	.792
kk12	51.4000	30.649	.516	.779
kk13	51.1867	29.640	.645	.769
kk14	51.2267	31.124	.559	.778
kk15	51.5867	32.219	.338	.792
kk16	51.2933	30.399	.541	.777

Iterasi 3:

Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	75	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	75	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.828	14

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kk1	48.0800	30.210	.393	.822
kk2	47.8667	29.441	.544	.811
kk3	47.7467	30.462	.414	.820
kk4	47.6533	32.824	.281	.827
kk5	47.5333	31.171	.531	.815
kk7	47.6933	31.405	.378	.822
kk8	48.4533	30.684	.321	.829

kk9	48.1600	28.839	.562	.809
kk11	48.1200	30.702	.378	.823
kk12	47.9600	29.552	.556	.810
kk13	47.7467	28.705	.666	.802
kk14	47.7867	30.170	.582	.810
kk15	48.1467	31.181	.366	.823
kk16	47.8533	29.775	.520	.813

## MOTIVASI INTRINSIK

*Iterasi 1:*

**Scale: ALL VARIABLES**

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	75	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	75	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.565	8

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
mot1	28.3733	6.129	.095	.625
mot2	28.1600	6.028	.337	.510
mot3	28.2000	6.189	.398	.500
mot4	27.9333	6.009	.439	.486
mot5	27.9467	6.105	.466	.485

mot6	28.2533	6.651	.267	.537
mot7	28.6000	6.324	.112	.601
mot8	28.0267	6.026	.360	.504

*Iterasi 2:*

**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	75	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	75	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.625	7

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
mot2	24.3200	4.761	.309	.598
mot3	24.3600	4.855	.392	.573
mot4	24.0933	4.734	.416	.565
mot5	24.1067	4.664	.519	.540
mot6	24.4133	5.300	.247	.613
mot7	24.7600	4.455	.239	.644
mot8	24.1867	4.721	.347	.584

## KOMITMEN AFEKTIF

### *Iterasi 1:*

Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	75	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	75	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,684	8

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KA1	25,8400	10,596	,464	,268	,633
KA2	25,8667	10,468	,447	,389	,636
KA3	26,1333	11,252	,205	,173	,710
KA4	26,1467	12,424	,100	,116	,722
KA5	25,4533	11,386	,478	,539	,638
KA6	25,7600	10,455	,541	,503	,616
KA7	25,7067	10,913	,549	,546	,621
KA8	25,6400	11,666	,420	,472	,649

**Iterasi 2:**

**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	75	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	75	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.722	7

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aff1	22.4800	9.415	.430	.691
aff2	22.5067	9.091	.456	.685
aff3	22.7733	9.799	.212	.765
aff5	22.0933	10.059	.466	.687
aff6	22.4000	8.892	.599	.649
aff7	22.3467	9.419	.588	.659
aff8	22.2800	10.177	.446	.691

**Iterasi 3:**

**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	75	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	75	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.765	6

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aff1	19.1067	6.961	.463	.745
aff2	19.1333	6.928	.427	.759
aff5	18.7200	7.366	.563	.721
aff6	19.0267	6.756	.570	.714
aff7	18.9733	6.999	.627	.703
aff8	18.9067	7.734	.461	.743

### III. STATISTIK VARIABEL

#### Statistics

		Motivasi_Int rinsik	Komitmen_A fektif	Kepuasan
N	Valid	75	75	75
	Missing	0	0	0
	Mean	4,0537	3,7956	3,6857
	Std. Error of Mean	,04087	,06023	,04868
	Median	4,0000	3,8300	3,7900
	Mode	4,00	4,00	3,57 <sup>a</sup>
	Std. Deviation	,35397	,52160	,42155
	Variance	,125	,272	,178
	Range	1,86	3,16	2,50
	Minimum	3,00	1,67	2,07
	Maximum	4,86	4,83	4,57
	Sum	304,03	284,67	276,43

#### Frequency Table

##### Motivasi\_Intrinsik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup	1	1,3	1,3	1,3
	3,43	2	2,7	2,7	4,0
	3,57	4	5,3	5,3	9,3
	3,71	7	9,3	9,3	18,7
	3,86	14	18,7	18,7	37,3
	Baik	19	25,3	25,3	62,7
	4,14	4	5,3	5,3	68,0
	4,29	9	12,0	12,0	80,0
	4,43	6	8,0	8,0	88,0
	4,57	4	5,3	5,3	93,3
	4,71	3	4,0	4,0	97,3
	4,86	2	2,7	2,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

### Komitmen Afektif

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,67	1	1,3	1,3	1,3
	2,67	1	1,3	1,3	2,7
	2,83	2	2,7	2,7	5,3
	Cukup	1	1,3	1,3	6,7
	3,17	4	5,3	5,3	12,0
	3,33	8	10,7	10,7	22,7
	3,50	5	6,7	6,7	29,3
	3,67	9	12,0	12,0	41,3
	3,83	7	9,3	9,3	50,7
	Baik	18	24,0	24,0	74,7
	4,17	8	10,7	10,7	85,3
	4,33	5	6,7	6,7	92,0
	4,50	2	2,7	2,7	94,7
	4,67	2	2,7	2,7	97,3
	4,83	2	2,7	2,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	



### Kepuasan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,07	1	1,3	1,3	1,3
	2,64	2	2,7	2,7	4,0
Cukup	3,07	1	1,3	1,3	5,3
	3,14	1	1,3	1,3	6,7
	3,14	3	4,0	4,0	10,7
	3,21	2	2,7	2,7	13,3
	3,29	2	2,7	2,7	16,0
	3,36	3	4,0	4,0	20,0
	3,43	3	4,0	4,0	24,0
	3,50	4	5,3	5,3	29,3
	3,57	8	10,7	10,7	40,0
	3,64	2	2,7	2,7	42,7
	3,71	5	6,7	6,7	49,3
	3,79	7	9,3	9,3	58,7
	3,86	6	8,0	8,0	66,7
	3,93	8	10,7	10,7	77,3
Baik	4,07	7	9,3	9,3	86,7
	4,14	1	1,3	1,3	88,0
	4,14	2	2,7	2,7	90,7
	4,21	3	4,0	4,0	94,7
	4,29	1	1,3	1,3	96,0
	4,36	1	1,3	1,3	97,3
	4,50	1	1,3	1,3	98,7
	4,57	1	1,3	1,3	100,0
Total		75	100,0	100,0	

#### IV. REGRESSION

##### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kepuasan	3,6857	,42155	75
Motivasi_Intrinsik	4,0537	,35397	75
Komitmen_Afektif	3,7956	,52160	75

##### Correlations

		puas	komaff	Motiv
Puas	Pearson Correlation	1	.549**	.354**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002
	N	75	75	75
Komaff	Pearson Correlation	.549**	1	.482**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	75	75	75
Motiv	Pearson Correlation	.354**	.482**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	
	N	75	75	75

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

##### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,558 <sup>a</sup>	,311	,292	,35468	2,187

a. Predictors: (Constant), Komitmen\_Afektif, Motivasi\_Intrinsik

b. Dependent Variable: Kepuasan

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,093	2	2,046	16,267	,000 <sup>a</sup>
	Residual	9,057	72	,126		
	Total	13,150	74			

a. Predictors: (Constant), Komitmen\_Afektif, Motivasi\_Intrinsik

b. Dependent Variable: Kepuasan

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

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	1,618	,481
	Motivasi_Intrinsik	,137	,133
	Komitmen_Afektif	,399	,090

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

Model		Standardized Coefficients	T	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	
		Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)		3,364	,001	,659	2,577
	Motivasi_Intrinsik	,115	1,029	,307	-,128	,402
	Komitmen_Afektif	,493	4,414	,000	,219	,579

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

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Motivasi_Intrinsik	,766	1,305
Komitmen_Afektif	,766	1,305

a. Dependent Variable: Kepuasan

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Motivasi_Intrinsik	Komitmen_Afektif
1	1	2,987	1,000	,00	,00	,00
	2	,010	17,358	,20	,04	,91
	3	,004	29,061	,80	,96	,08

a. Dependent Variable: Kepuasan

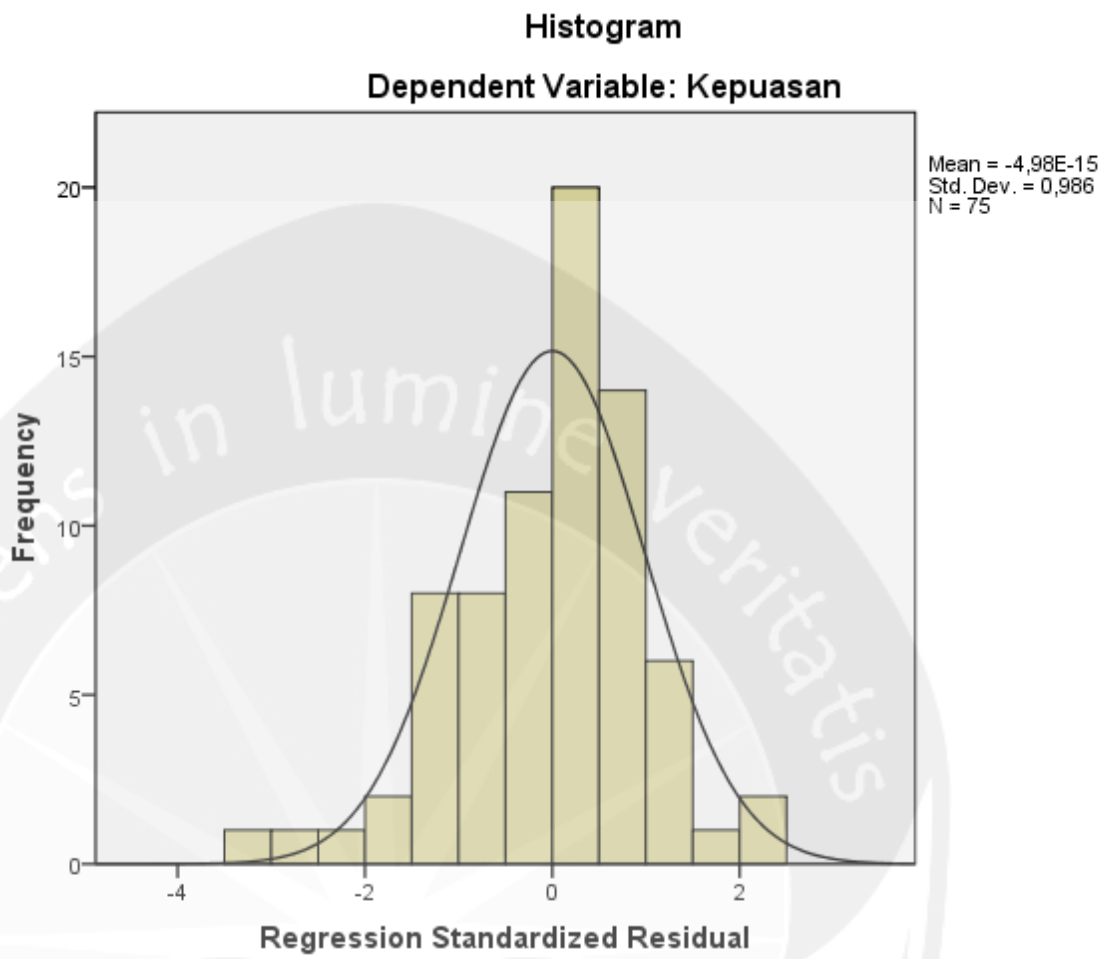
**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2,7723	4,2084	3,6857	,23517	75
Std. Predicted Value	-3,884	2,222	,000	1,000	75
Standard Error of Predicted Value	,042	,175	,067	,024	75
Adjusted Predicted Value	2,9992	4,2157	3,6900	,22610	75
Residual	-1,09178	,78028	,00000	,34985	75

Std. Residual	-3,078	2,200	,000	,986	75
Stud. Residual	-3,110	2,225	-,006	1,010	75
Deleted Residual	-1,11465	,79816	-,00426	,36796	75
Stud. Deleted Residual	-3,320	2,290	-,011	1,033	75
Mahal. Distance	,048	17,081	1,973	2,585	75
Cook's Distance	,000	,559	,018	,066	75
Centered Leverage	,001	,231	,027	,035	75
Value					

a. Dependent Variable: Kepuasan

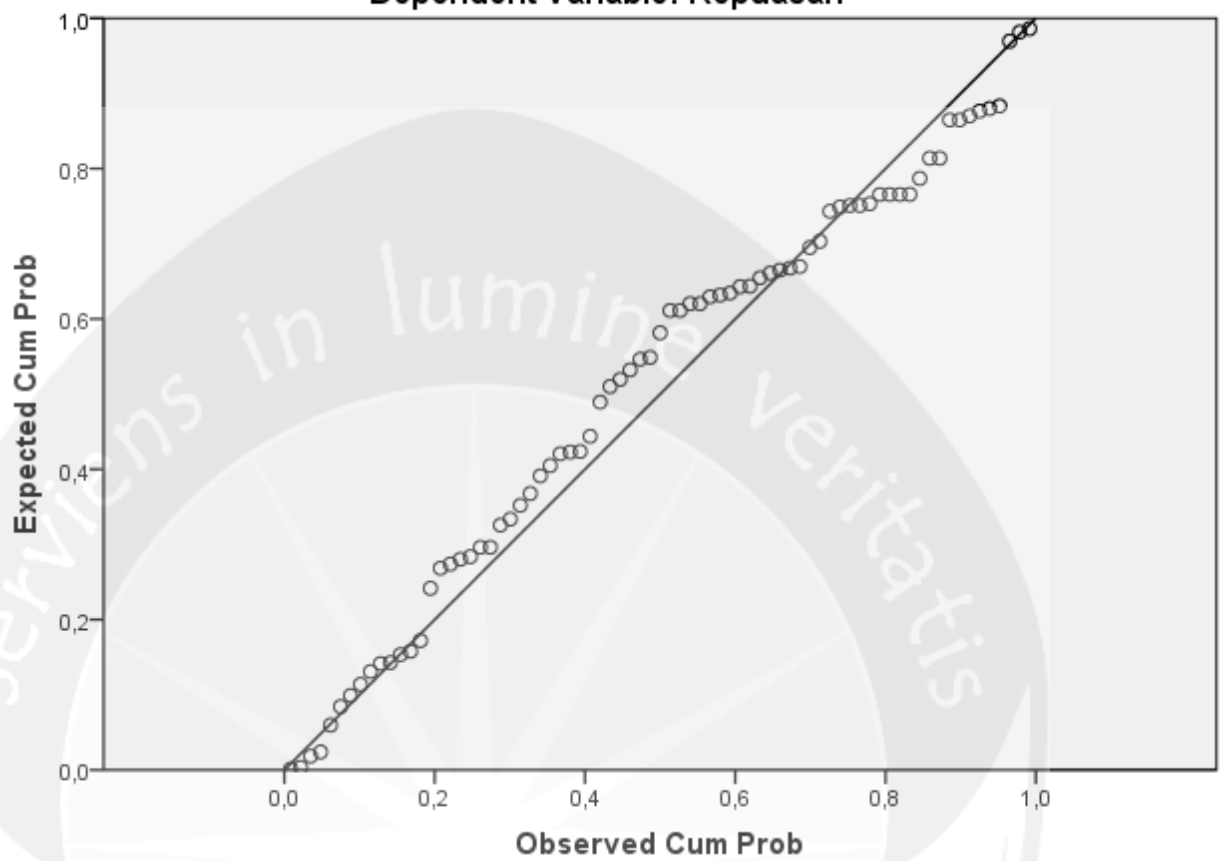




V.

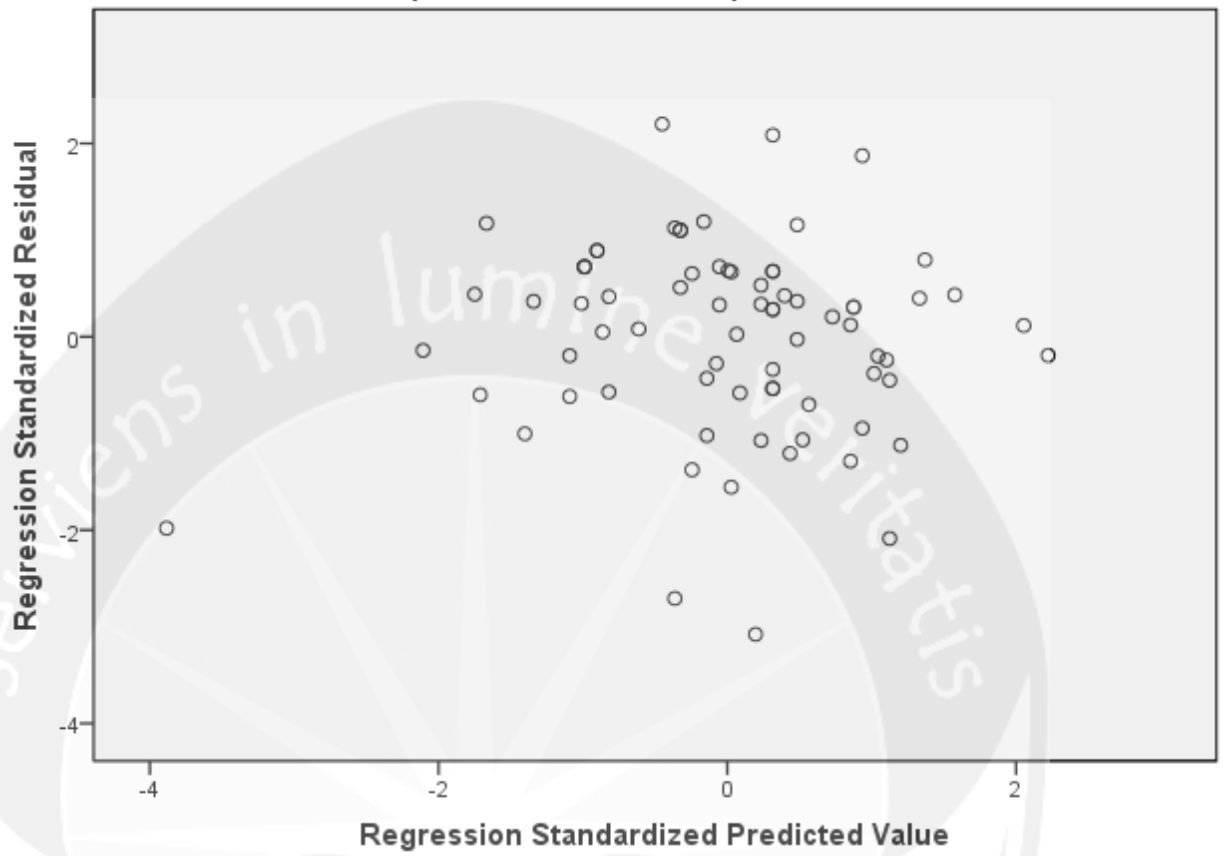
### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kepuasan



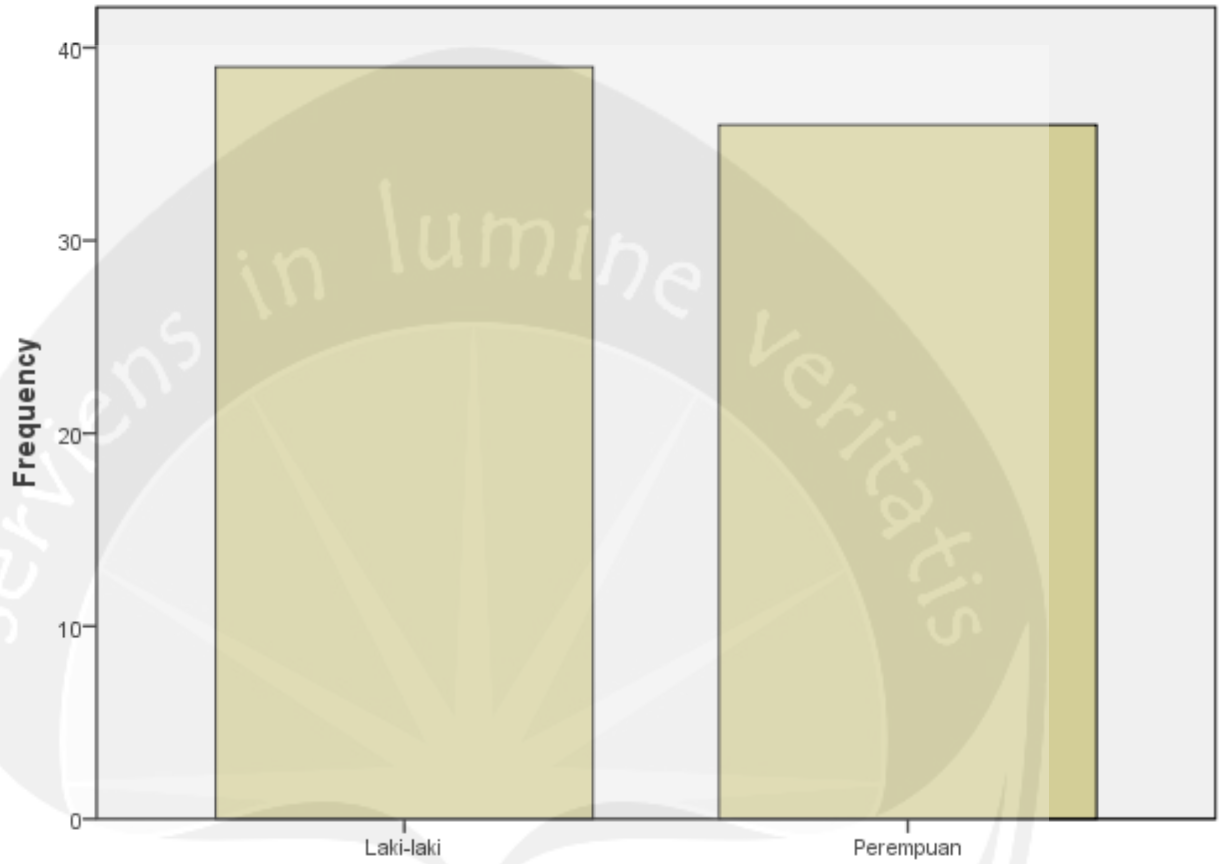
### Scatterplot

Dependent Variable: Kepuasan



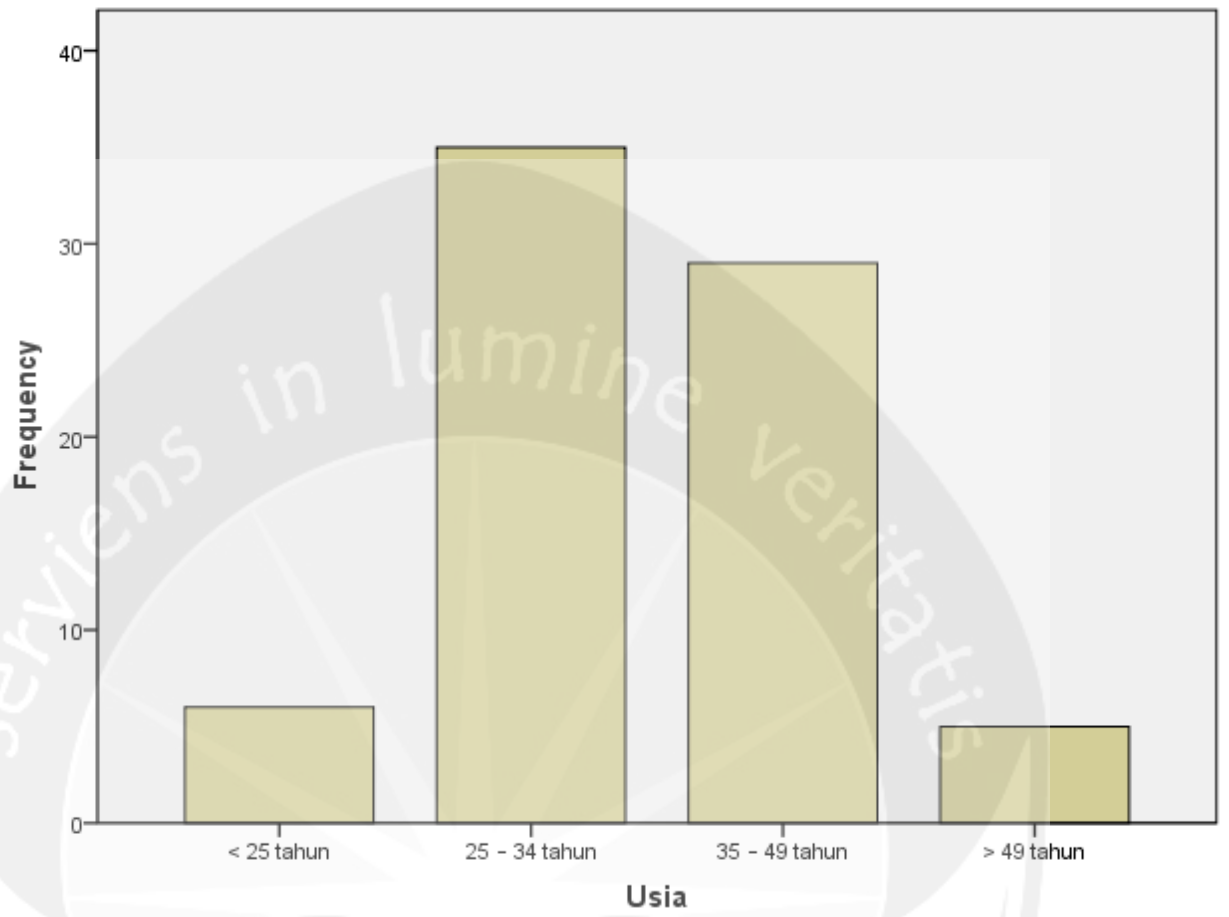


**JenisKelamin**

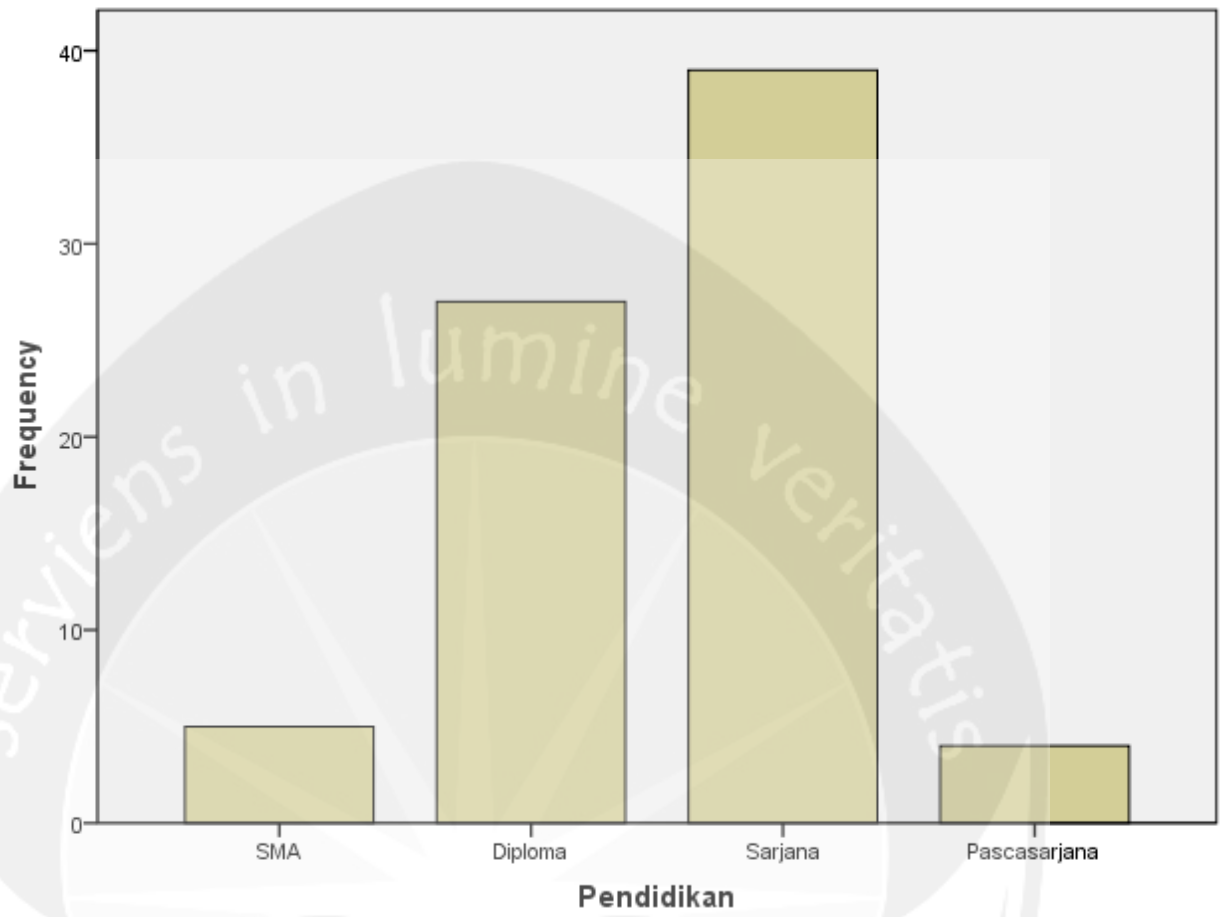


**JenisKelamin**

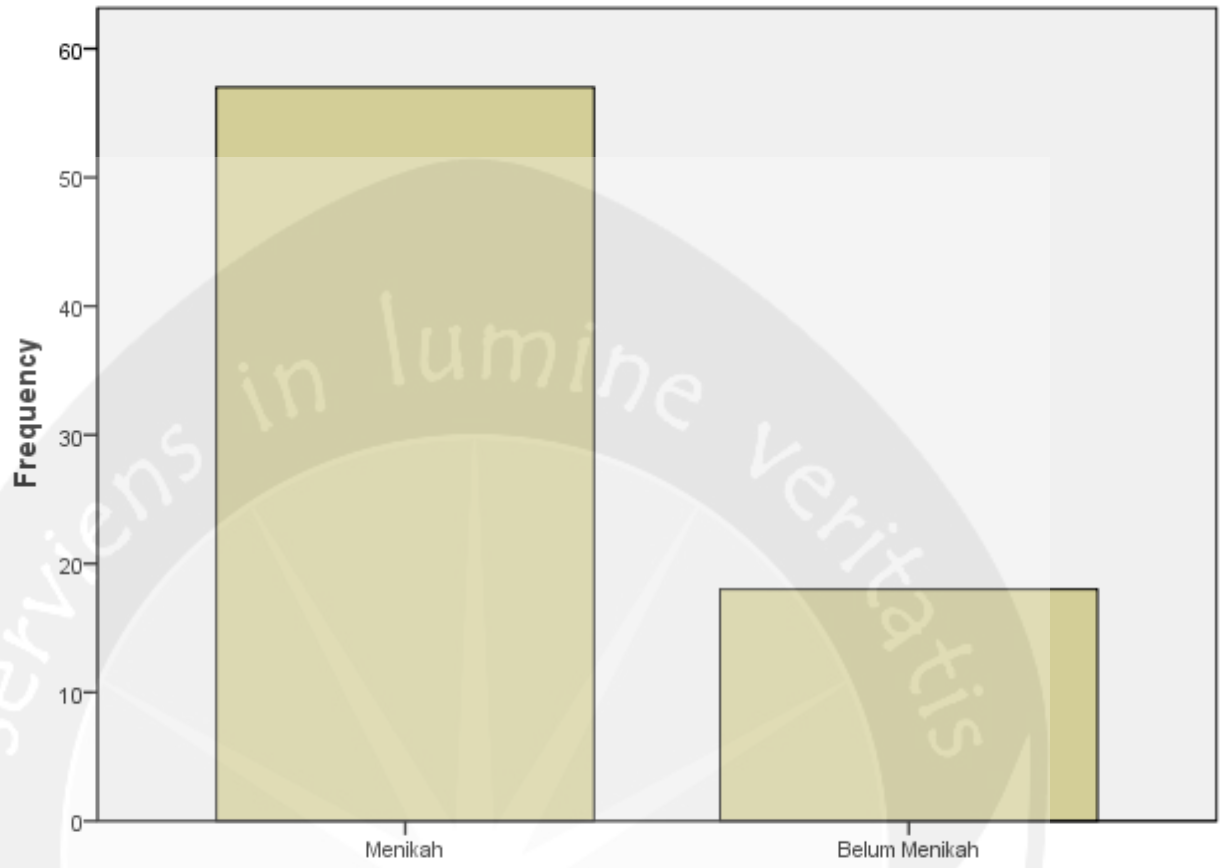
**Usia**



## Pendidikan



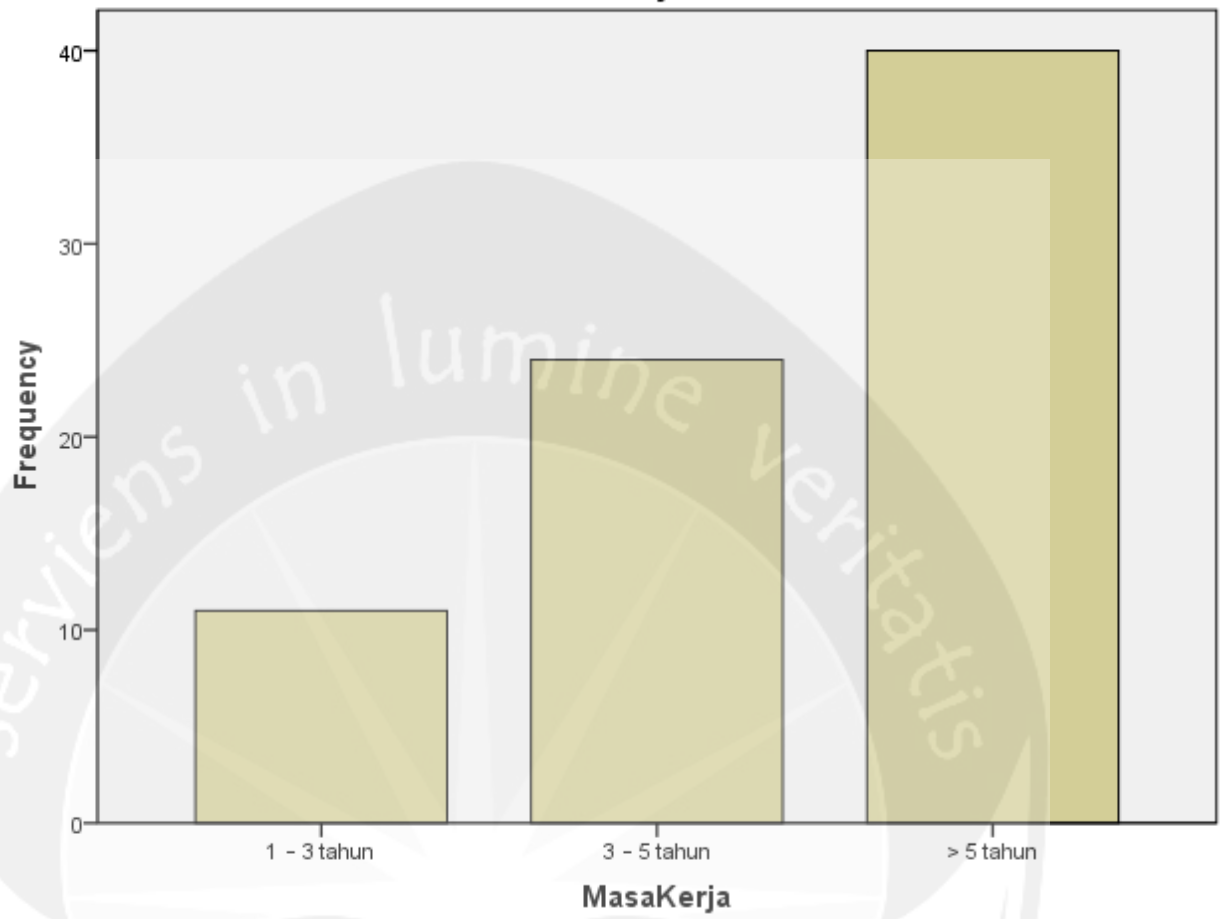
**Status**



**Status**



### MasaKerja



Tabel r Product Moment  
 Pada Sig.0,05 (Two Tail)

N	r	N	R	N	r	N	r	N	r	N	R
1	0.997	41	0.301	81	0.216	121	0.177	161	0.154	201	0.138
2	0.95	42	0.297	82	0.215	122	0.176	162	0.153	202	0.137
3	0.878	43	0.294	83	0.213	123	0.176	163	0.153	203	0.137
4	0.811	44	0.291	84	0.212	124	0.175	164	0.152	204	0.137
5	0.754	45	0.288	85	0.211	125	0.174	165	0.152	205	0.136
6	0.707	46	0.285	86	0.21	126	0.174	166	0.151	206	0.136
7	0.666	47	0.282	87	0.208	127	0.173	167	0.151	207	0.136
8	0.632	48	0.279	88	0.207	128	0.172	168	0.151	208	0.135
9	0.602	49	0.276	89	0.206	129	0.172	169	0.15	209	0.135
10	0.576	50	0.273	90	0.205	130	0.171	170	0.15	210	0.135
11	0.553	51	0.271	91	0.204	131	0.17	171	0.149	211	0.134
12	0.532	52	0.268	92	0.203	132	0.17	172	0.149	212	0.134
13	0.514	53	0.266	93	0.202	133	0.169	173	0.148	213	0.134
14	0.497	54	0.263	94	0.201	134	0.168	174	0.148	214	0.134
15	0.482	55	0.261	95	0.2	135	0.168	175	0.148	215	0.133
16	0.468	56	0.259	96	0.199	136	0.167	176	0.147	216	0.133
17	0.456	57	0.256	97	0.198	137	0.167	177	0.147	217	0.133
18	0.444	58	0.254	98	0.197	138	0.166	178	0.146	218	0.132
19	0.433	59	0.252	99	0.196	139	0.165	179	0.146	219	0.132
20	0.423	60	0.25	100	0.195	140	0.165	180	0.146	220	0.132
21	0.413	61	0.248	101	0.194	141	0.164	181	0.145	221	0.131
22	0.404	62	0.246	102	0.193	142	0.164	182	0.145	222	0.131
23	0.396	63	0.244	103	0.192	143	0.163	183	0.144	223	0.131
24	0.388	64	0.242	104	0.191	144	0.163	184	0.144	224	0.131
25	0.381	65	0.24	105	0.19	145	0.162	185	0.144	225	0.13
26	0.374	66	0.239	106	0.189	146	0.161	186	0.143	226	0.13
27	0.367	67	0.237	107	0.188	147	0.161	187	0.143	227	0.13
28	0.361	68	0.235	108	0.187	148	0.16	188	0.142	228	0.129
29	0.355	69	0.234	109	0.187	149	0.16	189	0.142	229	0.129
30	0.349	70	0.232	110	0.186	150	0.159	190	0.142	230	0.129
31	0.344	71	0.23	111	0.185	151	0.159	191	0.141	231	0.129
32	0.339	72	0.229	112	0.184	152	0.158	192	0.141	232	0.128
33	0.334	73	0.227	113	0.183	153	0.158	193	0.141	233	0.128
34	0.329	74	0.226	114	0.182	154	0.157	194	0.14	234	0.128
35	0.325	75	0.224	115	0.182	155	0.157	195	0.14	235	0.127
36	0.32	76	0.223	116	0.181	156	0.156	196	0.139	236	0.127
37	0.316	77	0.221	117	0.18	157	0.156	197	0.139	237	0.127
38	0.312	78	0.22	118	0.179	158	0.155	198	0.139	238	0.127
39	0.308	79	0.219	119	0.179	159	0.155	199	0.138	239	0.126
40	0.304	80	0.217	120	0.178	160	0.154	200	0.138	240	0.126



KEMENTERIAN KEBUDYAYAAN, BUDAYA DAN KEMASAN NUSANTARA  
 BUNDA, POLITEKNIK DAN PERENCANAAN PERTANAKAN  
 [ KEMERIAL POL - LUMINA ]

Di Yogyakarta, pada tanggal 12 Agustus 2019

Wassalam

**KEPIMPINAN PERALIHAN**

KEPIMPINAN PERALIHAN KEPIMPINAN PERALIHAN

Keber:

Keber Bina Program Studi Magister Manajemen Universitas Alauddin Muna Yogyakarta  
 Nomor: 017/2019 tanggal 12 Agustus 2019 perihal: Kep. Peralihan

Keber:

Keber Bina di Muna

Keber:

Keber Bina

Keber:

Keber Bina

Keber:

Keber Bina

KEPIMPINAN PERALIHAN

Keber:

Keber:

Keber:

Keber:

Keber Bina

Keber Bina

Keber Bina

Keber Bina

Keber Bina

Keber Bina

Keber Bina

Keber Bina

Keber Bina

Keber Bina

Keber Bina

Keber Bina

1. Keber Bina
2. Keber Bina
3. Keber Bina
4. Keber Bina
5. Keber Bina
6. Keber Bina