

**PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI
PADA DINAS KETENAGAKERJAAN, KOPERASI
DAN USAHA MIKRO KABUPATEN
SERDANG BEDAGAI**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



OLEH :

Nama : Novia Anggereyni
NPM : 1605160251
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 23 Juli 2020, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : NOVIA ANGGEREYNI
N P M : 1605160251
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI PADA DINAS KETENAGAKERJAAN, KOPERASI DAN USAHA MIKRO KABUPATEN SERDANG BEDAGAI
Dinyatakan : (A-) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

TIM PENGLUJI

Penguji I

Penguji II

(JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, SE., M.Si)

(IRMA CHRISTIANA, SE., M.M)

Pembimbing

(Dr. HASRUDY TANJUNG, SE., M.Si)

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

(H. JANURI, SE., MM., M.Si)



(ADE GUNAWAN, SE., M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

Kapt. Mukhtar Basri BA No.3 Telp.(061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Dosen Pembimbing : Dr. HASRUDY TANJUNG, SE., M.Si
Nama Mahasiswa : NOVIA ANGGEREYNI
NPM : 1605160251
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul : PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI PEGAWAI PADA DINAS
KETENAGAKERJAAN, KOPERASI DAN USAHA
MIKRO KABUPATEN SERDANG BEDAGAI

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Juni 2020

Pembimbing Skripsi

(Dr. HASRUDY TANJUNG, SE., M.Si)

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

(JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE., M.Si)

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis UMSU

(H. JANURI, SE., M.M, M. Si)



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Universitas : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Jenjang : Strata 1 (S1)

Ketua Prog. Studi : Jasman Saripuddin H., SE., M.Si
Dosen Pembimbing : Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M. Si

Nama Mahasiswa : Novia Anggereyni
NPM : 1605160251
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
14/05/20	explorasi awal kerd dan teori yg mendasar kerd		
	paraf		
10/06/20	letter pakeh dan mende dan kerd yg ak		
23/06/20	klk kerd kerd kerd		

Medan, Juni 2020
Diketahui /Disetujui

Pembimbing Skripsi

Ketua Program Studi Manajemen

(Dr. HASRUDY TANJUNG., SE., M.Si)

(JASMAN SARIPUDDIN H, SE., M.Si)

ABSTRAK

PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI PADA DINAS KETENAGAKERJAA, KOPERASI DAN USAHA MIKRO KABUPATEN SERDANG BEDAGAI

Novia Anggereyni
Program Studi Manajemen
Email: noviaanggereyni@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang bedagai. Penelitian ini menggunakan pendekatan eksplanatori. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai yang berjumlah 32 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan sensus/sampling total. Sampel dalam penelitian ini adalah 32 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan memperoleh data yang diperoleh dari wawancara dan kuesioner/angket. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial keterlibatan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi, secara parsial kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan secara simultan keterlibatan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Kata Kunci : Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi

ABSTRACT

THE EFFECT OF JOB INVOLVEMENT AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE ORGANIZATIONS COMMITMENT DEVELOPMENT AT THE MANPOWER OFFICE, COOPERATIVES AND MICRO BUSINESSES OF REGENCY SERDANG BEDAGAI

Novia Anggereyni
Management Study Program
Email: noviaanggereyni@gmail.com

This study aims to determine and analyze the effect of job involvement and job satisfaction on employee organizational commitment at the Department of Manpower, Cooperatives and Micro Enterprises of Serdang Bedagai Regency. This study uses an explanatory approach. The population in this study were all employees of the Office of Manpower, Cooperatives and Micro Enterprises of Serdang Bedagai Regency, totaling 32 people. Sampling in this study using census / total sampling. The sample in this study was 32 people. The data collection technique used is by obtaining data obtained from interviews and questionnaires / questionnaires. The data analysis technique used multiple linear regression, classical assumption test, t test, f test, and determination coefficient. The results showed that partially job involvement had an effect on organizational commitment, partially job satisfaction had an effect on organizational commitment and simultaneously job involvement and job satisfaction had an effect on organizational commitment.

Keywords : Job Involvement, Job Satisfaction, Organizational Commitment

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah Subhanahu wa ta'ala yang telah memberikan Rahmat dan KaruniaNya yang tiada tara kepada kita semua terutama kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, selanjutnya tak lupa penulis ucapkan sholawat beriring salam disampaikan kepada junjungan Nabi Muhammad Shalallahu alahi wassalam yang telah memberikan risalahnya kepada kita semua.

Dalam kesempatan ini penulis bersyukur kepada Allah SWT, karena berkat Ridhonya penulis mampu merampungkan tugas akhir perkuliahan dalam bentuk skripsi yang berjudul **“Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi Dan Usaha Mikro Kab. Serdang Bedagai”**. Skripsi ini disusun sebagai kewajiban penulis guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata-1 (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, serta memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Manajemen di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis menyadari banyak mengalami kendala, namun berkat bimbingan, kerjasama, bantuan berupa moril maupun materi dari berbagai pihak dan berkah dari Allah SWT sehingga kendala-kendala tersebut dapat diatasi serta dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu.

Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan Terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, kepada:

1. Kedua orang tua tercinta, Ayahanda Edi Setiawan dan Ibunda Tetty Herawati sebagai sumber semangat motivasi kehidupan yang telah memberikan dukungan moril dan material serta do'a kepada penulis.
2. Abang kandung dan kakak ipar tersayang M.Nur Rahmadhan dan Linda Niarti yang selalu memberi semangat dan doa kepada penulis.
3. Adik-adik kandung tersayang Hairil Habibi, Hendra sandi, dan Azizul Hakim yang selalu memberi semangat dan doa kepada penulis.
4. Bapak Dr. Agussani, M.Ap selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Ade Gunawan, SE., M.Si selaku wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun skripsi ini.
8. Bapak Jasman Sarifuddin, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak Dr. Jufrizen SE, M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

10. Bapak Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
11. Sahabat-sahabat terbaik Bella Sinta Ritonga, Suci Safitriani, Desi Emayanti, Tri Anita Sari, dan Noni Nur Aini yang selalu setia membantu dan menemani saya dikala susah maupun senang dan selalu memberi semangat serta dukungan penuh kepada penulis.
12. Teman-teman Kelas E-Manajemen Pagi stambuk 2016 Fakultas ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara terimakasih untuk kebersamaannya selama ini.
13. Serta semua pihak yang telah berpartisipasi atas penyusunan skripsi ini yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, penulis mengucapkan terimakasih.

Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan berkah dan rahmat-Nya bagi kita semua, terimakasih untuk bantuannya selama ini, semoga dapat menjadi amal kebaikan dihadapan-Nya, Amin. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, masih banyak terdapat kesalahan dan kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, oleh sebab itu kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan guna perbaikan di kemudian hari.

Akhir kata, penulis berhadap agar skripsi ini dapat mencapai maksud yang diinginkan dan dapat menjadi tulisan yang bermanfaat bagi semua pihak.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, Juli 2020

Penulis

NOVIA ANGGEREYNI
NPM : 1605160251

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1.Latar Belakang Masalah.....	1
1.2.Identifikasi Masalah.....	6
1.3.Batasan Masalah.....	6
1.4.Rumusan Masalah.....	7
1.5.Tujuan Penelitian	7
1.6.Manfaat Penelitian	8
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	9
2.1.Landasan Teori.....	9
2.1.1. Komitmen Organisasi.....	9
2.1.1.1.Pengertian Komitmen Organisasi	9
2.1.1.2.Faktor-Faktor Komitmen Organisasi	10
2.1.1.3.Indikator Komitmen Organisasi	11
2.1.2. Keterlibatan Kerja	12
2.1.2.1.Pengertian Keterlibatan Kerja	12
2.1.2.2.Faktor-Faktor Keterlibatan Kerja.....	13
2.1.2.3.Indikator Keterlibatan Kerja	14
2.1.3. Kepuasan Kerja	15
2.1.3.1.Pengertian Kepuasan Kerja	15
2.1.3.2.Faktor-Faktor Kepuasan Kerja.....	16
2.1.3.3.Indikator Kepuasan Kerja	18
2.2.Kerangka Konseptual	19
2.3.Hipotesis.....	23
BAB 3 METODE PENELITIAN	24
3.1.Jenis Penelitian.....	24
3.2.Defenisi Operasional.....	24
3.3.Tempat dan Waktu Penelitian	26
3.4.Populasi dan Sampel	27
3.5.Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.6.Teknik Analisis Data.....	33
BAB 4 HASIL PENELITIAN	39
4.1.Hasil Penelitian	39
4.2.Deskripsi Hasil Penelitian	40
4.3.Analisis Data	47
4.3.2.Uji Asumsi Klasik	47

4.3.3.Uji Hipotesis.....	52
4.4.Pembahasan.....	55
BAB 5 PENUTUP	58
5.1.Kesimpulan	58
5.2.Saran.....	59
5.3.Keterbatasan Penelitian.....	60

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1	Indikator Komitmen Organisasi 25
Tabel 3.2	Indikator Keterlibatan Kerja 25
Tabel 3.3	Indikator Kepuasan Kerja 26
Tabel 3.4	Rencana Waktu Penelitian 27
Tabel 3.5	Jumlah Populasi 27
Tabel 3.6	Instrumen Skala Likert 29
Tabel 3.7	Uji Validitas Komitmen Organisasi 30
Tabel 3.8	Uji Validitas Keterlibatan Kerja..... 30
Tabel 3.9	Uji Validitas Kepuasan Kerja..... 31
Tabel 3.10	Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi 32
Tabel 3.11	Uji Reliabilitas Keterlibatan Kerja..... 32
Tabel 3.12	Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja..... 32
Tabel 4.1	Skala Pengukuran Likert 39
Tabel 4.2	Identitas Responden (Jenis Kelamin)..... 40
Tabel 4.3	Identitas Responden (Usia) 40
Tabel 4.4	Identitas Responden (Pendidikan)..... 41
Tabel 4.5	Identitas Responden (Lama Bekerja) 41
Tabel 4.6	Persentase Jawaban Variabel Komitmen Organisasi 42
Tabel 4.7	Persentase Jawaban Variabel Keterlibatan Kerja..... 43
Tabel 4.8	Persentase Jawaban Variabel Kepuasan Kerja..... 45
Tabel 4.9	Uji Multiklonieritas 49
Tabel 4.10	Regresi Linier Berganda 51
Tabel 4.11	Uji T 52
Tabel 4.12	Anova 54
Tabel 4.13	Model Summary 55

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1	Hubungan Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi 20
Gambar 2.2	Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi 21
Gambar 2.3	Hubungan Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen organisasi 22
Gambar 3.1	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t..... 36
Gambar 3.2	Kriteris Pengujian Hipotesis Uji F 38
Gambar 4.1	Uji Grafik Histogram 48
Gambar 4.2	Uji P-Plot Normalitas..... 48
Gambar 4.3	Scatterplot 50

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Karyawan merupakan asset yang paling bernilai bagi organisasi. Karyawan merupakan kekayaan utama suatu organisasi, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas organisasi tidak akan terjadi. Karyawan merupakan sumber energi, tenaga, dan kekuatan (*power*) yang diperlukan untuk menciptakan aktivitas, kegiatan, dan tindakan. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikannya. Karyawan merupakan orang yang memberikan tenaga, waktu, bakat, usaha, dan kreatifitas pada perusahaan. Oleh karena itu karyawan dituntut untuk memiliki *skill* terampil, kemampuan berpikir dan analisa yang baik, serta kreatif di bidangnya masing-masing untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai organisasi.

Menurut (Arianty et al., 2016, hal 2) Sumber daya manusia adalah sumber daya yang mempunyai akal dan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan serta karya yang dapat dihasilkan untuk perusahaan. Semua hal tersebut berpengaruh pada perusahaan untuk mencapai tujuan. Walaupun teknologi, perkembangan informasi, modal dan bahan yang diolah mencukupi, apabila tanpa sumber daya manusia, perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia adalah proses menangani berbagai masalah yang berhubungan dengan karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerjalainnya yang bertujuan agar kegiatan organisasi dapat tercapai sesuai dengan yang telah direncanakan.

Dalam pengelolaan sumber daya manusia inilah diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien (Jufrizen, 2015). Peran Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi adalah sangat dominan. Karena merupakan motor penggerak paling utama di dalam suatu organisasi. Dengan demikian perhatian serius terhadap pengelolaan SDM adalah salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi yang mutlak diperlukan. Pandangan terhadap SDM tidak hanya dapat dilihat secara individu saja, melainkan juga secara kelompok dalam lingkungan organisasi, hal tersebut dikarenakan sikap dan perilaku manusia mempunyai sifat dan karakteristik yang berbeda, baik secara individu maupun antar kelompok dalam unit organisasi (Sari, 2017).

Menurut (Sutrisno, 2013, hal 296) Komitmen merupakan sikap loyalitas pekerjaan terhadap organisasinya dan juga merupakan suatu proses mengekspresikan perhatian dan partisipasinya terhadap organisasi.

Menurut (Sari, 2017) Komitmen organisasi menggambarkan tentang seberapa loyal seorang karyawan terhadap organisasinya. Sikap setia terhadap organisasi ditunjukkan oleh adanya keinginan untuk bekerja maksimal, memiliki keyakinan terhadap kemajuan organisasi, kesediaan untuk tetap menerima nilai-nilai bersama, dan penerimaan terhadap apa yang menjadi tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah keterlibatan kerja, didasari bahwa keterlibatan kerja merupakan sebuah proses partisipatif yang menggunakan masukan karyawan-karyawan dan dimaksudkan untuk meningkatkan komitmen karyawan untuk keberhasilan organisasi.

Menurut (Rizwan et al., 2018) Keterlibatan kerja adalah tingkatan karyawan menyatukan diri dengan pekerjaan mencurahkan waktu dan energi dan

memandang pekerjaan sebagai bagian penting dalam kehidupan mereka. Ini bahwa berarti dengan bekerja, ia dapat mengekspresikan diri dan menganggap bahwa pekerjaan merupakan aktivitas yang menjadi pusat kehidupannya. Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi sangat memihak dan benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan yang mereka lakukan.

Kemudian selain keterlibatan kerja, kepuasan kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, kepuasan kerja merupakan perasaan yang dirasakan setiap karyawan dalam menjalankan semua pekerjaannya, dimana perasaan senang akan pekerjaannya atau tidak senang dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja akan terlihat dari kinerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan. Ketika kinerja baik menandakan bahwa seseorang tersebut puas akan pekerjaannya.

Menurut (Noor, 2013, hal 255) Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersisi banyak dimana dari sisi yang satu memuaskan dan dari sisi yang lain kurang memuaskan. Kepuasan kerja biasanya hanya meratakan hasil dari perbandingan dengan beberapa keadaan dan tidak ada yang mutlak karena tidak terbatas. Banyak memberikan pendapat yang tidak begitu berbeda tergantung dari sudut pandang dan penekanan dimensi-dimensi kepuasan yang berbeda, namun pada dasarnya memiliki tujuan yang sama yaitu memberikan kejelasan tentang kepuasan kerja. Hal ini disebabkan karena perbedaan arti, nilai, makna, harapan, dan sudut pandang dari setiap individu. Tingkat kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh kinerja yang dimiliki karena kepuasan kerja seseorang dipengaruhi baik dari dalam maupun dari luar. Dari segi internal, kepuasan seseorang tentu akan menyangkut komitmen dalam bekerja, baik komitmen

professional maupun komitmen organisasional. Sedangkan dari segi eksternal, kepuasan seseorang dalam bekerja dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka bekerja. Baik dari atasan, bawahan, maupun setingkat. Seseorang yang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan kemampuan yang dimiliki untuk memberikan performa terbaiknya kepada organisasi tempat ia bekerja dengan menyelesaikan tugas pekerjaannya sebaik mungkin. Pegawai yang puas akan memiliki kesediaan untuk melakukan hal lebih diluar tanggung jawab formalnya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Putra & Riana, 2017) yang menunjukkan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh (Liwun & Prabowo, 2015) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi. Sedangkan hasil penelitiankepuasan kerja yang dilakukan oleh (Ariana & Mujiati, 2018) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian yang sama juga ditemukan oleh (Nurhayati, 2015) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berhubungan secara positif terhadap komitmen organisasi.

Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai merupakan sebuah instansi pemerintahan yang bertugas untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja, dan produktifitas, peningkatan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja, dan peningkatan kapasitas kelembagaan dan pengawasan koperasi dan usaha kecil dan menengah.

Masalah yang ditemukan penulis pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai yang terkait dengan komitmen organisasi yaitu sebagian kecil pegawai yang tidak ingin ikut serta mengerjakan tugas rekan kerjanya, rendahnya kemampuan, pengetahuan dan produktifitas kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya, dan kurangnya kerja sama pegawai atau sikap tolong menolong antar pegawai.

Kemudian masalah lain yang berkaitan dengan keterlibatan kerja yaitu kurangnya aktif keterlibatan dalam pekerjaan ditandai dengan hanya sebagai pegawai tertentu saja yang mau mengeluarkan ide-ide, pendapat dan ikut serta membuat keputusan yang bermanfaat untuk kesuksesan organisasi. Sedangkan pegawai bisa memilih bersikap netral atau sekedar menerima keputusan tanpa mau terlibat didalamnya.

Selain itu masalah yang ditemui penulis didalam kepuasan kerja yaitu kurangnya kepuasan kerja terhadap menyenangi pekerjaannya ditandai dengan pekerjaan yang terus bertambah dan tidak selesai. Sehingga menimbulkan rasa jenuh dan bosan terhadap menyenangi pekerjaannya. Kurangnya moral kerja yang positif ditandai dengan masalah waktu penyelesaian tugas dan komunikasi antar pegawai yang rendah. Kurangnya disiplin kerja ditandai dengan ketaatan dan kepatuhan pegawai dalam tempat bekerja. Kurangnya prestasi kerja ditandai dengan penilaian yang tidak sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya. Sehingga tidak ada sikap kecekan dengan hasil kerja yang diberikan pegawai.

Berdasarkan uraian dan latar belakang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai”**

1.2. Identifikasi Masalah

Bedasarkan latar belakang yang di atas dapat diidentifikasi beberapa masalah mengenai keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, yaitu :

1. Masih terdapat pegawai yang kurang terlibat sepenuhnya terhadap pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.
2. Ketidakuasan pegawai terhadap pekerjaan itu sendiri, moral kerja yang positif, disiplin kerja, prestasi kerja.
3. Sebageian kecil pegawai yang tidak ingin ikut serta mengerjakan tugas rekan kerjanya, rendahnya kemampuan pengetahuan dan produktifitas kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya, dan kurangnya kerja sama pegawai atau sikap tolong menolong antar pegawai.

1.3. Batasan Masalah

Agar permasalahan dalam penelitian ini terarah dan sistematis, maka dalam penelitian ini penulis membatasi pada variabel keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai. Disamping itu penulis membatasi pada pegawai tetap yang dijadikan responden pada penelitian ini.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi di Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kab. Serdang Bedagai?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi di Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kab. Serdang Bedagai?
3. Apakah keterlibatan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi di Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kab. Serdang Bedagai?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk menganalisis pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kab. Serdang Bedagai.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kab. Serdang Bedagai.
3. Untuk menganalisis pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kab. Serdang Bedagai.

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan pustaka bagi peneliti yang ingin mengkaji permasalahan pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dalam suatu organisasi.

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dalam hal keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini juga diharapkan menjadi masukan yang berguna bagi suatu organisasi.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Komitmen Organisasi

2.1.1.1. Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut (Sutrisno, 2013, hal 292) Komitmen organisasi sering didefinisikan sebagai (1) keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, (2) kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, dan (3) suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Menurut (Wibowo, 2015, hal 188) komitmen adalah suatu sikap yang mencerminkan loyalitas pekerja pada organisasi dan merupakan suatu proses yang sedang berjalan melalui mana peserta organisasi menyatakan perhatian mereka terhadap organisasi dan kelanjutan keberhasilan dan kesejahteraannya.

Menurut (Wibowo, 2015, hal 188) Komitmen organisasi yaitu sebagai suatu tingkatan di mana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya. Pekerja mengidentifikasi dengan organisasi menunjukkan bahwa pekerja bercampur dengan baik dan sesuai dengan etika dan harapan organisasi bahwa mereka mengalami perasaan kesatuan dengan perusahaan.

Berdasarkan uraian dari pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keadaan psikologis seorang karyawan yang dapat dilihat dari loyalitas karyawan serta dapat fokus terhadap tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.

2.1.1.2. Faktor-Faktor Komitmen Organisasi

Menurut (Suparyadi, 2015, hal 454) faktor-faktor komitmen organisasi adalah:

1. Faktor personal

Faktor personal merupakan karakteristik yang dimiliki oleh individu anggota organisasi, seperti nilai-nilai yang dianut, kompetensi yang dimiliki, motivasi untuk menjadi anggota organisasi, dan pengalaman.

2. Faktor internal organisasi

Walaupun faktor personal anggota organisasi berpeluang memberikan kontribusi besar terhadap komitmen individu pada organisasinya, namun faktor personal itu dapat dinetralisasi atau diperkuat oleh faktor-faktor internal organisasi, seperti ganjaran, pemimpin, rekan kerja, dan kebijakan organisasi

3. Faktor eksternal organisasi

Pada dasarnya, setiap makhluk hidup, apalagi manusia, pasti memiliki kebutuhan-kebutuhan guna dapat bertahan hidup. Kebutuhan-kebutuhan tersebut dapat terus meningkat atau *the rising demand* seiring adanya pengaruh beberapa faktor, seperti bertambahnya usia, bertambahnya anggota keluarga, tuntutan baru sebagai akibat adanya pengaruh lingkungan, adanya produk baru yang menarik, kemajuan teknologi, dan lain-lain.

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut beberapa pendapat adalah:

1. Menurut (Liwun & Prabowo, 2015) keterlibatan kerja merupakan salah satu bentuk seorang karyawan memiliki komitmen kerja terhadap tempatnya bekerja.

2. Menurut (Sari, 2017) kepuasan kerja adalah selalu memberikan lebih terhadap lingkungan dimana pegawai melaksanakan tugasnya yang berhubungan dengan rekan kerja, pimpinan, suasana kerja dan hal lainnya yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya.

2.1.1.3. Indikator Komitmen Organisasi

Indikator-indikator komitmen organisasi adalah (Wibowo, 2015):

1. *Affective Commitment*
2. *Normative Commitment*
3. *Continuance Commitment*

Adapun penjelasan dari masing-masing indikator adalah:

1. *Affective Commitment* (komitmen afektif)

Suatu tingkat emosional positif di mana pekerja ingin mendesak usaha dan memilih untuk tetap dengan organisasi.

2. *Normative Commitment* (komitmen normatif)

Merupakan pilihan untuk tetap terikat karena budaya yang kuat atau etika familial yang mendorong mereka melakukan demikian. Mereka yakin mereka harus berkomitmen karena sistem keyakinan orang lain dan milik mereka internalisasi norma dan perasaan sebagai kewajiban.

3. *Continuance Commitment* (komitmen berkelanjutan)

Mendorong pekerja tetap tinggal karena investasi tinggi mereka dalam organisasi, dalam waktu dan usaha, dan kerugian ekonomi dan sosial mereka akan terjadi apabila mereka meninggal.

2.12. Keterlibatan Kerja

2.1.2.1. Pengertian Keterlibatan Kerja

Menurut (Dewi & Pristiyono, 2016) Keterlibatan kerja merupakan tingkat di mana seseorang mengaitkan dirinya ke pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya dan menganggap kinerjanya penting bagi nilai dirinya.

Menurut (Indriasari, 2013) Keterlibatan kerja adalah dengan melibatkan para karyawan dalam keputusan-keputusan yang menyangkut kepentingan mereka dan dengan meningkatkan otonomi serta kendari mengenai kehidupan kerja mereka, karyawan dapat menjadi lebih produktif dan lebih puas dengan pekerjaannya.

Menurut (Fathurrohman, 2018) Keterlibatan kerja adalah tingkatan bagi setiap seseorang untuk melibatkan diri mereka sendiri dalam pekerjaannya, dengan berpartisipasi aktif, pengambilan keputusan, memihak pekerjaan, menyumbangkan ide dan menaati peraturan.

Menurut (Tarman & Ruski, 2019) Keterlibatan kerja adalah partisipasi aktif karyawan yang dilakukan dengan standar dalam pekerjaannya, dengan menyadari bahwa pekerjaannya itu penting untuk harga diri karyawan itu, dan menganggap bahwa pekerjaannya itu sebagai pusat kepentingan hidupnya. Keterlibatan kerja juga merupakan bentuk motif intrinsik yang berhubungan dengan pencapaian kinerja pekerjaan.

Berdasarkan uraian dari pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja adalah intensitas di mana individu terlibat secara aktif terhadap pekerjaannya, mengidentifikasi diri secara psikologi terhadap pekerjaannya, serta

menyadari bahwa prestasi kerjanya merupakan hal yang penting bagi harga dirinya.

2.1.2.2. Faktor-Faktor Keterlibatan Kerja

Faktor-faktor keterlibatan kerja menurut (Safaria, 2013) adalah:

1. Emosional keterlibatan pekerjaan

Berhubungan dengan tingkatan yang menunjukkan seberapa jauh seseorang mengidentifikasi dirinya secara psikologis dengan pekerjaannya.

2. Kognitif keterlibatan pekerjaan

Berhubungan dengan proses berfikir dengan tekanan khusus kepada rasionalitas dan logika.

3. Perilaku keterlibatan pekerja

Berhubungan dengan kecenderungan seseorang untuk bertindak dalam menghadapi sesuatu dengan cara tertentu.

Sedangkan menurut (Knoop, 1986) adapun beberapa faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja adalah:

1. Umur

Tingkat usia akan mempengaruhi pekerjaan seseorang di dalam organisasi.

2. Pendidikan

Pendidikan seseorang akan menentukan di dalam tempat karyawan bekerja dalam suatu organisasi.

3. Pendapatan

Hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja.

4. Partisipasi dalam pengambilan keputusan

Pekerja berpartisipasi dalam pengambilan keputusan organisasi melalui sebuah kelompok kecil yang terdiri atas karyawan-karyawan.

5. Kepuasan kerja

Puas akan pekerjaannya atau puas akan seseorang didalam organisasi.

6. Motivasi kerja

Termotivasi akan pekerjaannya atau termotivasi akan seseorang dalam organisasi.

2.1.2.3. Indikator Keterlibatan Kerja

Indikator-indikator keterlibatan kerja menurut (Irawan et al., 2017) adalah:

1. Aktif keterlibatan dalam pekerjaan
2. Menunjukkan pekerjaan sebagai yang utama
3. Melihat pekerjaannya sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Aktif keterlibatan dalam pekerjaan, bila seseorang di beri kesempatan yang sebesar-besarnya dalam menunjukkan ide-ide yang dimilikinya, membuat suatu keputusan yang bermanfaat bagi kemajuan perusahaannya, kesempatan untuk belajar, sehingga aktif keterlibatan pekerjaan akan mempengaruhi hasil kerja yang memuaskan.

2. Menunjukkan pekerjaan sebagai yang utama, keterlibatan kerja akan muncul bila pekerjaan yang dirasakan sebagai sumber utama terhadap harapan individu.

3. Melihat pekerjaannya sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri, seberapa jauh kinerja individu mempengaruhi harga dirinya. Usaha kerja seseorang akan terlihat seberapa jauh pekerjaan terlibat akan menganggap penting pekerjaan tersebut bagi harga dirinya.

2.1.3. Kepuasan Kerja

2.1.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut (Sinambela, 2018, hal 303) Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri. Apabila pegawai bergabung dalam suatu organisasi, ia membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat, dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, jadi kepuasan juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis, dan motivasi.

Menurut (Bismala et al., 2017, hal 35) Kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan adalah cermin dari perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut (Tegar, 2019, hal 67) Kepuasan kerja adalah suatu kondisi psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pegawai/karyawan di dalam suatu lingkungan pekerjaan atas peranannya dan kebutuhannya terpenuhi dengan baik.

Berdasarkan uraian dari pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu ungkapan emosional atau perasaan seseorang yang bersifat positif atau menyenangkan terhadap suatu pekerjaannya. Perasaan ini dapat pula bersifat baik namun dapat pula bersifat tidak baik, tergantung bagaimana karyawan menilai aspek-aspek dari kepuasan kerja itu sendiri.

2.1.3.2. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Menurut (Sinambela, 2018, hal 309) faktor-faktor kepuasan kerja adalah:

1. Faktor Psikologi

Faktor Psikologi merupakan faktor yang berhubungan dengan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

2. Faktor Sosial

Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antar sesama pegawai, dengan atasannya, maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya.

3. Faktor Fisik

Faktor fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, umur dan sebagainya.

4. Faktor Finansial

Faktor finansial merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

5. Mutu Pengawasan

Kepuasan pegawai dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan dengan bawahan sehingga pegawai akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

6. Faktor Hubungan Antar Pegawai

Antara lain (a) hubungan antar manager dengan pegawai, (b) faktor fisik dan kondisi kerja, (c) hubungan sosial di antara pegawai, (d) sugesti dari teman sekerja, dan (e) emosi dan situasi kerja.

Sedangkan menurut (Bismala et al., 2017, hal 35) faktor-faktor kepuasan kerja adalah:

1. Faktor individu, di mana kepuasan kerja dipengaruhi usia, jenis kelamin, pengalaman dan sebagainya.
2. Faktor pekerjaan, di mana kepuasan kerja dipengaruhi oleh otonomi pekerjaan, kreatifitas yang beragam, identitas tugas, keberartian tugas (*task significancy*), pekerjaan tertentu yang bermakna dalam organisasi dan lain-lain.
3. Faktor organisasional, yakni kepuasan kerja dipengaruhi oleh skala usaha, kompleksitas organisasi, formalitas, sentralisasi, jumlah anggota kelompok, lamanya beroperasi, usia kelompok kerja dan kepemimpinan.

Sedangkan menurut (Hayati & Faisal, 2018) adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Faktor keterlibatan kerja

Keterlibatan kerja akan meningkat apabila anggota dalam organisasi menghadapi suatu situasi yang penting untuk didiskusikan bersama.

2. Faktor beban kerja

Beban kerja merupakan jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal.

3. Faktor budaya organisasi

Budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalah yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik.

2.1.3.3. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator-indikator kepuasan kerja menurut (Tegar, 2019, hal 67) adalah:

1. Menyenangi pekerjaannya

Dalam hal ini karyawan sadar memilih pekerjaan yang diambil dan karyawan mengerjakan tugas nya dengan baik.

2. Mencintai pekerjaannya

Dalam hal ini karyawan bukan hanya menyukai pekerjaannya, tapi karyawan juga sadar bahwa pekerjaan tersebut sesuai dengan keinginannya.

3. Moral kerja yang positif

Seberapa baik sikap atau komunikasi antar individu satu sama lainnya.

4. Disiplin kerja

Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, dan kesetiaan karyawan terhadap (dengan) tempat bekerjanya.

5. Prestasi kerja

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan bekerja.

2.2. Kerangka Konseptual

2.2.1. Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

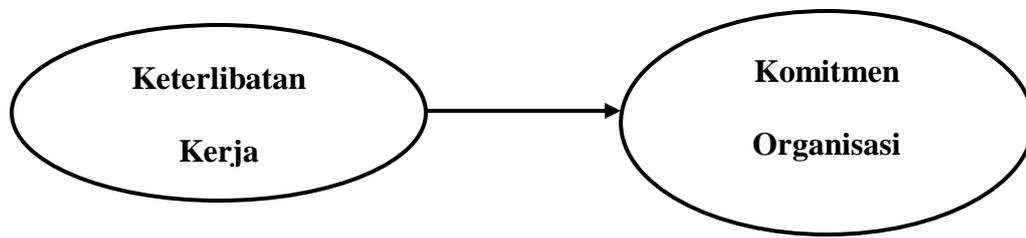
Menurut (Mariyanti, 2014) keterlibatan kerja adalah tingkat pada saat karyawan bersedia bekerja dan terlibat langsung dalam pekerjaannya dan mengarahkan seluruh kemampuan yang ia punya untuk pekerjaan tersebut.

Menurut (Muis et al., 2018) komitmen organisasi adalah proses pada individu (pegawai) dalam mengidentifikasikan dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan dan tujuan organisasi. Dalam dunia kerja, komitmen seseorang dalam organisasi perusahaan seringkali menjadi isu yang penting. Sedangkan menurut (Nasution, 2017) komitmen organisasi adalah sebagai keterikatan afektif pada

organisasi, komitmen sebagai biaya yang harus ditanggung jika meninggalkan atau keluar dari organisasi dan komitmen sebagai kewajiban untuk tetap dalam organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Puspita et al., 2017) yang menunjukkan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keterlibatan kerja pegawai maka komitmen organisasi semakin tinggi.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 2.1. Hubungan Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

2.2.2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

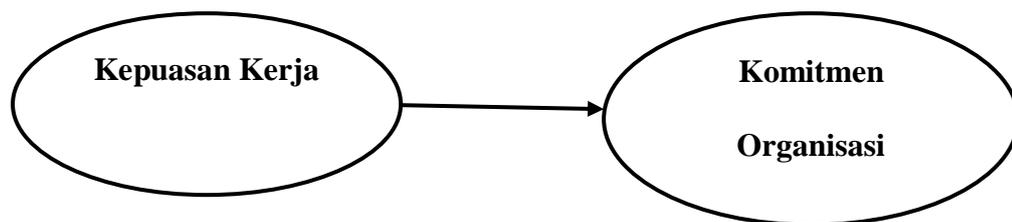
Menurut (Mariyanti, 2014) kepuasan kerja merupakan ketika seseorang memutuskan untuk bergabung dalam suatu organisasi atau perusahaan, ia membawa seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat, dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja dalam mewujudkan impian yang ingin dicapai.

Menurut (D. S. Handoko & Rambe, 2018) 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.

Penelitian yang dilakukan oleh (Puspita et al., 2017) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai maka komitmen organisasi pegawai pada perusahaan akan meningkat. Menurut penelitian (Adhan et al., 2020); (J Jufrizen, 2017); (Jufrizen, Gultom, Sitorus, Sari, & Nasution, 2018); (Jufrizen, Lumbanraja, Salim, & Gultom, 2017) variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Sedangkan menurut penelitian (Siti et al., 2019) dan (Nasution et al., 2019) variabel kepuasan memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 2.2. Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

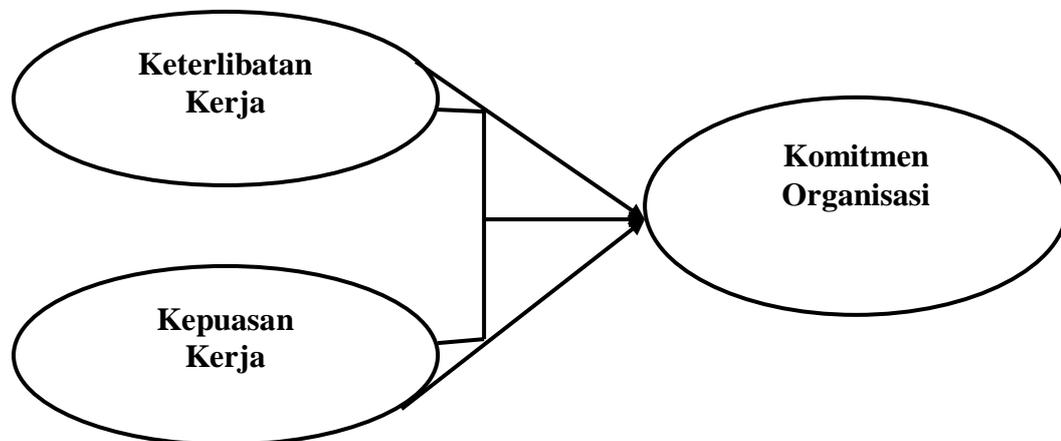
2.2.3. Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh dalam komitmen organisasi, untuk meningkatkan komitmen organisasi maka karyawan harus meningkatkan hubungan antara karyawan dan pekerjaannya. Agar tercipta

kepuasan kerja karyawan. Apabila hasil dari keterlibatan kerja dan kepuasan kerja karyawan yang baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan maka akan meningkatkan komitmen organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Puspita et al., 2017) yang menunjukkan bahwa keterlibatan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai. Hal ini menunjukkan apabila keterlibatan kerja dan kepuasan kerja pegawai semakin meningkat maka akan menyebabkan komitmen organisasi yang baik.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 2.3. Hubungan Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

2.3. Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2018, hal 99) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan kajian-kajian yang ada dalam uraian teori dan kerangka konseptual sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Keterlibatan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi di Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kab. Serdang Bedagai
2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi di Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kab. Serdang Bedagai
3. Keterlibatan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi di Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kab. Serdang Bedagai

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian (Nasution et al., 2020). Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015) data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka-angka atau numerik tertentu. Jadi data kuantitatif merupakan analisis data yang menggunakan teknik statistik. Data tersebut dapat berupa angka dan biasanya diperoleh dengan menggunakan alat pengumpul data yang jawabannya berupa rentang skor atau pertanyaan yang diberi bobot.

3.2. Defenisi Operasional

Definisi operasional yaitu definisi terhadap variabel yang berdasarakan konsep teori namun bersifat operasional, agar variabel tersebut dapat diukur atau bahkan diuji dengan baik oleh peneliti maupun penelitian lain (Swarjana, 2012 hal 48). Berikut definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.2.1. Komitmen Organisasi

Menurut (Gusmarni & Kasmiruddin, 2018) Komitmen organisasi adalah suatu sikap melekat dalam diri seseorang yang dalam melaksanakan pekerjaannya, memiliki rasa loyal (setia) kepada pekerjaannya dan tetap bertahan di tempat kerjanya.

Tabel 3.1 Indikator Komitmen Organisasi

Variabel	Indikator
Komitmen Organisasi (Y)	<i>Affective Commitment</i> (komitmen afektif)
	<i>Normative Commitment</i> (komitmen normatif)
	<i>Continuance Commitment</i> (komitmen berkelanjutan)

Sumber:(Wibowo, 2015)

3.2.2. Keterlibatan Kerja

Menurut (Gusmarni & Kasmiruddin, 2018) Keterlibatan kerja adalah tingkat dimana seseorang terlibat dalam pekerjaannya dan menganggap pekerjaan yang diberikan kepada nya hal yang paling diutamakan untuk dikerjakan.

Tabel 3.2 Indikator Keterlibatan Kerja

Variabel	Indikator
Keterlibatan Kerja (X1)	Aktif keterlibatan dalam pekerjaan
	Menunjukkan pekerjaan sebagai yang utama
	Melihat pekerjaannya sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri

Sumber: (Irawan et al., 2017)

3.2.3. Kepuasan Kerja

Menurut (Handoko, 2008, hal 193) Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Tabel 3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Variabel	Indikator
Kepuasan Kerja (X2)	Menyenangi pekerjaannya
	Mencintai pekerjaannya
	Moral kerja yang positif
	Disiplin kerja
	Prestasi kerja

Sumber: (Tegar, 2019, hal 67)

3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai yang beralamat di Jl. Negara KM.57 Sei Rampah, 20995

3.3.2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari 2020 sampai bulan Mei 2020, dengan rincian jadwal kegiatan penelitian sebagai berikut:

Tabel 3.4 Rencana Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan/Tahun 2020																							
		Januar i 2020				Februar i 2020				Maret 2020				April 2020				Mei 2020				Juni 2020			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																								
2	Riset Awal																								
3	Penyusunan Proposal																								
4	Bimbingan Proposal																								
5	Seminar Proposal																								
6	Pengumpulan Data																								
7	Pengolahan Data																								
8	Penyusunan Skripsi																								
9	Bimbingan Skripsi																								
10	Sidang Meja Hijau																								

3.4. Populasi Dan Sampel

3.4.1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018, hal 130) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini di seluruh pegawai di Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Serdang Bedagai yang berjumlah 32 orang.

Tabel 3.5 Jumlah Populasi Pegawai di Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai

No.	Nama Bagian	Jumlah
1	Sekretariat	8
2	Bidang Pembinaan dan Produktivitas, Penempatan dan Perluasan	7
3	Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial	9
4	Bidang Koperasi dan Usaha Mikro	8
	Jumlah	32

Sumber: Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi Dan usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai.

3.4.2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018, hal 131) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah sensus/sampling total adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua sebagai responden pemberian informasi.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Juliandi et al., 2015) Teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian.

Untuk mendapatkan data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara

Wawancara adalah teknik menggunakan Tanya jawab, dimana penulis melakukan wawancara secara langsung dengan pegawai di Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai.

2. Kuesioner

Kuesioner (daftar pertanyaan) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu pegawai Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai dengan menggunakan *Skala Likert* dalam bentuk *checklist*, dengan opsi jawab sebanyak 5 dari setiap butir pertanyaan sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.6 Skala *Likert*

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber:(Sugiyono, 2018, hal 152-153)

3.5.1. Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2018, hal 192) Uji validitas bertujuan untuk mengetahui tingkat atau valid dari instrumen questioner yang digunakan dalam pengumpulan data atau untuk mengetahui instrument apa yang seharusnya diukur.

Rumus yang digunakan dalam uji validitas yaitu rumus kolerasi *product moment* adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\left\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\right\} \left\{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\right\}}}$$

Sumber: (Sugiyono, 2017, hal 212)

Dimana:

r_{xy} = Item instrumen variabel dengan totalnya

n = Jumlah sampel

$\sum x_i$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y_i^2)$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y_i)^2$ = Pengamatan jumlah variabel y

$\sum x_i y_i$ = Jumlah hasil kali variabel x dan y

Dengan kriteria:

- a. Tolak H_0 atau terima H_a jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed > α 0,05)
- b. Terima H_0 atau tolak H_a jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig-tailed > α 0,05)

Tabel 3.7 Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (Y)

No	R Hitung	R tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0.704	0.338	$0,000 \leq 0,05$	Valid
2	0.343	0.338	$0,015 \leq 0,05$	Valid
3	0.403	0.338	$0,009 \leq 0,05$	Valid
4	0.633	0.338	$0,000 \leq 0,05$	Valid
5	0.637	0.338	$0,000 \leq 0,05$	Valid
6	0.715	0.338	$0,000 \leq 0,05$	Valid

Sumber: Data SPSS (diolah) 2020

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil uji validitas untuk semua variabel dimana semua instrument penelitian bernilai 0.338 dan nilai probabilitas dibawah 0,005 artinya dalam penelitian ini semua instrument penelitian bisa diteliti lebih lanjut.

Tabel 3.8 Uji Validitas Variabel Keterlibatan Kerja (X1)

No	R Hitung	R tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0.539	0.338	$0,001 \leq 0,05$	Valid
2	0.341	0.338	$0,006 \leq 0,05$	Valid
3	0.677	0.338	$0,000 \leq 0,05$	Valid
4	0.676	0.338	$0,006 \leq 0,05$	Valid
5	0.703	0.338	$0,000 \leq 0,05$	Valid
6	0.633	0.338	$0,003 \leq 0,05$	Valid

Sumber: Data SPSS (diolah) 2020

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil uji validitas untuk semua variabel dimana semua instrument penelitian bernilai 0.338 dan nilai probabilitas

dibawah 0,005 artinya dalam penelitian ini semua instrument penelitian bisa diteliti lebih lanjut.

Tabel 3.9 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X2)

No	R Hitung	R tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0.370	0.338	$0,037 \leq 0,05$	Valid
2	0.643	0.338	$0,000 \leq 0,05$	Valid
3	0.504	0.338	$0,003 \leq 0,05$	Valid
4	0.561	0.338	$0,001 \leq 0,05$	Valid
5	0.592	0.338	$0,000 \leq 0,05$	Valid
6	0.652	0.338	$0,000 \leq 0,05$	Valid
7	0.774	0.338	$0,000 \leq 0,05$	Valid
8	0.558	0.338	$0,000 \leq 0,05$	Valid
9	0.652	0.338	$0,006 \leq 0,05$	Valid
10	0.723	0.338	$0,000 \leq 0,05$	Valid

Sumber: Data SPSS(diolah) 2020

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil uji validitas untuk semua variabel dimana semua instrument penelitian bernilai 0.338 dan nilai probabilitas dibawah 0,005 artinya dalam penelitian ini semua instrument penelitian bisa diteliti lebih lanjut.

3.5.2. Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Tujuan dari uji reliabilitas tersebut untuk mengetahui tingkat reliabilitas maupun kehandalan dari masing-masing variabel yang digunakan penelitian dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha*.

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma 1^2} \right]$$

Sumber:(Juliandi et al., 2015)

Dimana:

r = Reliabilitas instrument

k = Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir

$\sigma 1^2$ = Varian total

Dengan kriteria:

- a. Jika nilai cronbach alpha > 0.6 maka instrumen variabel adalah reliabel (terpercaya)
- b. Nilai koefisien reliabilitas (cronbach alpha) $> 0,6$ maka instrumen yang diuji adalah reliabel-reliabel (tidak terpercaya).

**Tabel 3.10 Reliabilitas
Komitmen Organisasi**

Cronbach's Alpha	N of Items
.657	6

Sumber: Data SPSS (diolah) 2020

Nilai koefisien reliabilitas diatas adalah $0,657 > 0,60$, maka kesimpulan instrument yang diuji adalah reliable.

**Tabel 3.11 Reliabilitas
Keterlibatan Kerja**

Cronbach's Alpha	N of Items
.638	6

Sumber: Data SPSS (diolah) 2020

Nilai koefisien reliabilitas diatas adalah $0,638 > 0,60$, maka kesimpulan instrument yang diuji adalah reliable.

**Tabel 3.12 Realibilitas
Kepuasan Kerja**

Cronbach's Alpha	N of Items
.758	10

Sumber: Data SPSS(diolah) 2020

Nilai koefisien reliabilitas diatas adalah $0,758 > 0,60$, maka kesimpulan instrument yang diuji adalah reliable.

3.6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, menurut (Sugiyono, 2018, hal 15) menguji data menganalisis data dengan menggunakan perhitungan angka-angka yang kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan rumus dibawah ini.

3.6.1. Metode Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk meneliti hubungan antara variabel terikat dengan beberapa variabel bebas. Berikut rumus untuk melihat analisis linear berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y = Komitmen Organisasi

a = Konstanta

b1 dan b2 = Koefisien Regresi

X1 = Keterlibatan Kerja

X2 = Kepuasan Kerja

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

3.6.2.1. Uji Normalitas

Menurut (Juliandi et al., 2015) Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya

memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Adapun kriteria pengambilan keputusan dalam uji normalitas data dikemukakan sebagai berikut:

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik historisnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar lebih jauh dari diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.6.2.2. Uji Multikolinearitas

Menurut (Juliandi et al., 2015) Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka akan terjadi multikolinearitas. Demikian juga sebaliknya pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat *Variance Inflasi Factor* (VIF) antara variabel independen dan nilai *tolerance*. Jika nilai toleransi lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas pada data yang akan diolah.

3.6.2.3. Uji Heterokedastisitas

Menurut (Juliandi et al., 2015) Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana

terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas.

Dasar ketentuan:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur bergelombang, melebar, maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik 0 menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.6.3. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis berguna untuk memeriksa atau menguji koefisien regresi yang signifikan. Ada dua jenis koefisien regresi yang dapat dilakukan yaitu:

3.6.3.1. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas Keterlibatan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2). Secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat Komitmen Organisasi (Y). Untuk mengetahui tingkat signifikan dapat dilakukan uji-t dengan rumus yaitu:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber: (Sugiyono, 2018, hal 275)

Keterangan:

t = t hitung yang dikonsultasikan dengan tabel t

r = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

ketentuan:

- Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni sig-2 tailed $<$ taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 diterima.
- Sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni sig-2 tailed $>$ taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 ditolak.

Bentuk pengujian:

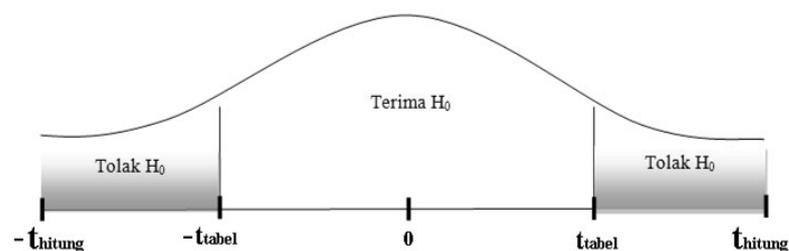
$H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

$H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima jika: $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-2$

H_0 ditolak jika: $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$



Gambar 3.1. Kriteria Pengujian Uji t

Keterangan:

t_{hitung} = Hasil perhitungan korelasi kebijakan hutang, ukuran perusahaan dan profitabilitas terhadap nilai perusahaan.

t_{tabel} = Nilai t dan tabel t berdasarkan n

3.6.3.2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap dependen.

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Sumber: (Sugiyono, 2018, hal 284)

Keterangan:

Fh = F hitung

R² = Koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan

k = Jumlah variabel independen

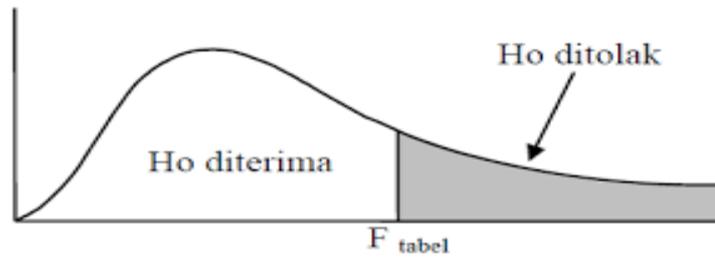
n = Jumlah anggota sampel

R = Koefisien korelasi ganda

F = F hitungan yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujian hipotesis dengan uji F

- 1) H₀ = 0, berarti secara bersama-sama tidak ada pengaruh variable bebas terhadap variable terikat.
- 2) H_a ≠ 0 berarti secara bersama-sama ada pengaruh variable bebas dengan variable terikat :



Gambar 3.2. Kriteria Pengujian Uji F

Keterangan:

Tolak H_0 apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$ - $f_{hitung} > f_{tabel}$

Tolak H_0 apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$ - $f_{hitung} > f_{tabel}$

3.6.4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

D = Determinasi

R^2 = Nilai korelasi berganda

100% = Persentasi kontribusi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

- Jika D mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependen* lemah.
- Jika D mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependen* kuat.

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket terdiri dari 22 pertanyaan untuk variabel keterlibatan kerja (X1) 6 pertanyaan, untuk variabel kepuasan kerja (X2) 10 pertanyaan dan untuk variabel komitmen organisasi (Y) 6 pertanyaan. Angket dalam penelitian ini disebar dan diberikan kepada 32 orang pegawai tetap pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai sebagai sampel penelitian dan penelitian ini menggunakan *skala likert* berbentuk tabel ceklis.

Tabel 4.1 Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Berdasarkan ketentuan penelitian *skala likert* pada tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan belaku baik di dalam menghitung variabel keterlibatan kerja (X1), kepuasan kerja (X2) dan komitmen organisasi (Y). Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan nilai 5 dan skor terendah diberikan nilai 1.

4.2 Deskripsi Hasil Penelitian

4.2.1 Identitas Responden

Dibawah ini akan dijelaskan identitas responden dari angket yang sudah disebar kepada pegawai dinas ketenagakerjaan, koperasi dan usaha mikro Kabupaten Serdang Bedagai, responden dalam penelitian ini berjumlah 32 orang, identitas diri yang ditanyakan adalah jenis kelamin, pendidikan, usia dan lama kerja.

Tabel 4.2 Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki laki	19	59.4	59.4	59.4
Perempuan	13	40.6	40.6	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Sumber: Data SPSS (diolah) 2020

Tabel diatas menunjukkan persentase jenis kelamin responden, dimana responden yang berjenis kelamin laki laki berjumlah 19 orang (59.4%) dan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 13 orang (40.6%).

Tabel 4.3 Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 31-40 tahun	12	37.5	37.5	37.5
41-50 tahun	9	28.1	28.1	65.6
> 51 tahun	11	34.4	34.4	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Sumber: Data SPSS (diolah) 2020

Tabel diatas menunjukkan persentase usia responden dimana responden yang berusia 31-40 tahun berjumlah 12 orang (37.5%), lalu responden yang

berusia 41-50 tahun berjumlah 9 orang (28.1%) dan responden yang berusia diatas 50 tahun berjumlah 11 orang (34.4%).

Tabel 4.4 Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	5	15.6	15.6	15.6
	Diploma	1	3.1	3.1	18.8
	Strata	21	65.6	65.6	84.4
	Magister	5	15.6	15.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Sumber: Data SPSS (diolah) 2020

Tabel diatas menunjukkan persentase pendidikan responden, dimana responden yang berpendidikan SLTA berjumlah 5 orang (15.6), responden yang berpendidikan Diploma berjumlah 1 orang (3.1%), lalu responden yang berpendidikan sarjana berjumlah 21 orang (65.6%) dan responden yang berpendidikan magister berjumlah 5 orang (15.6%).

Tabel 4.5 Lama Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2-5 tahun	6	18.8	18.8	18.8
	6-10 tahun	7	21.9	21.9	40.6
	11-14 tahun	5	15.6	15.6	56.2
	> 15 tahun	14	43.8	43.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Sumber: Data SPSS (diolah) 2020

Tabel diatas menunjukkan persentase lama kerja responden, dimana responden yang sudah bekerja selama 2-5 tahun berjumlah 6 orang (18.8%), responden yang sudah bekerja 6-10 tahun berjumlah 7 orang (21.9%) dan responden yang sudah bekerja selama diatas 15 tahun berjumlah 14 orang (43.8%).

4.2.2 Persentase Jawaban Responden

Dibawah ini akan dijelaskan persentase jawaban responden dari angket yang sudah disebar.

Tabel 4.6 Persentase Jawaban Variabel Komitmen Organisasi

No.	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	1	3.1	2	6.2	7	21.9	15	46.9	7	21.9	32	100
2.	1	3.1	1	3.1	17	53.1	13	53.1	13	40.6	32	100
3.	-	-	-	-	1	3.1	17	53.1	14	43.8	32	100
4.	1	3.1	-	-	-	-	12	37.5	19	59.4	32	100
5.	1	3.1	1	3.1	1	3.1	19	59.4	10	31.2	32	100
6.	7	21.9	7	21.9	9	28.1	6	18.8	3	9.4	32	100

Penjelasan dari tabel diatas adalah

1. Pada pernyataan “Saya akan menghabiskan sisa karir saya di dalam instansi ini” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 15 orang (46.9%), artinya dalam penelitian ini mayoritas responden setuju bahwa mereka akan menghabiskan sisa karir mereka di dalam instansi ini
2. Pada pernyataan “Saya merasa menjadi bagian dari keluarga di instansi ini” mayoritas responden menjawab kurang setuju yaitu 17 orang (53.1%), artinya dalam penelitian ini mayoritas responden setuju bahwa mereka merasa menjadi bagian dari keluarga di instansi ini
3. Pada pernyataan “Saya setia pada instansi ini, karena masih ada tanggung jawab yang harus saya selesaikan” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 17 orang (53.1%), artinya dalam penelitian ini mayoritas responden

setuju bahwa mereka setia pada instansi ini, karena masih ada tanggung jawab yang harus selesaikan

4. Pada pernyataan “Saya merasa bangga jadi pegawai pada instansi tempat saya bekerja karena instansi memiliki reputasi yang baik” mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu 19 orang (59.4%), artinya dalam penelitian ini mayoritas responden setuju bahwa mereka merasa bangga jadi pegawai pada instansi tempat bekerja karena instansi memiliki reputasi yang baik.
5. Pada pernyataan “Saya akan tetap bekerja di instansi ini karena keinginan saya” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 19 orang (59.4%), artinya dalam penelitian ini mayoritas responden setuju bahwa mereka akan tetap bekerja di instansi ini karena keinginan.
6. Pada pernyataan “Saya sulit meninggalkan instansi ini karena takut tidak mendapat pekerjaan di tempat lain” mayoritas responden menjawab kurang setuju yaitu 9 orang (28.1%) artinya dalam penelitian ini mayoritas responden kurang setuju jika mereka sulit meninggalkan instansi ini karena takut tidak mendapat pekerjaan di tempat lain.

Tabel 4.7 Persentase Jawaban Variabel Keterlibatan Kerja

No.	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	-	-	-	-	1	3.1	22	68.8	9	28.7	32	100
2.	-	-	-	-	4	12.5	19	59.4	9	28.7	32	100
3.	-	-	-	-	-	-	15	46.9	17	53.1	32	100
4.	1	3.1	1	3.1	4	12.5	15	46.9	11	34.3	32	100
5.	-	-	1	3.1	3	9.4	8	25	20	62.5	32	100
6.	-	-	-	-	-	-	13	40.6	19	59.4	32	100

Penjelasan dari tabel diatas adalah.

1. Pada pernyataan “Saya selalu menyalurkan ide – ide baru untuk kemajuan instansi ini” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 22 orang (68.8%) artinya dalam penelitian ini mayoritas responden setuju bahwa mereka selalu menyalurkan ide – ide baru untuk kemajuan instansi ini
2. Pada pernyataan “Saya selalu meluangkan perhatian untuk melaksanakan tugas yang bias di pertanggung jawabkan” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 19 orang (59.4%), artinya dalam penelitian ini mayoritas responden setuju bahwa mereka selalu meluangkan perhatian untuk melaksanakan tugas yang bias di pertanggung jawabkan.
3. Pada pernyataan “Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu” mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu 17 orang (53.1%), artinya dalam penelitian ini mayoritas responden setuju bahwa mereka berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu
4. Pada pernyataan “Pekerjaan bagi saya merupakan sesuatu yang utama” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 15 orang (46.9%), artinya dalam penelitian ini mayoritas responden setuju bahwa Pekerjaan bagi mereka merupakan sesuatu yang utama
5. Pada pernyataan “Saya merasa dihargai jika hasil pekerjaan saya diapresiasi pimpinan” mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu 20 orang (62.5%), artinya dalam penelitian ini mayoritas responden setuju bahwa mereka merasa dihargai jika hasil pekerjaan diapresiasi pimpinan
6. Pada pernyataan “Saya merasa bangga, jika saya menghasilkan pekerjaan yang baik” mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu 19 orang

(59.4%), artinya dalam penelitian ini mayoritas responden setuju bahwa mereka Saya merasa bangga, jika menghasilkan pekerjaan yang baik

Tabel 4.8 Persentase Jawaban Variabel Kepuasan Kerja

No.	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	-	-	-	-	-	-	16	50	16	50	32	100
2.	-	-	-	-	-	-	17	53.1	15	46.9	32	100
3.	-	-	-	-	1	3.1	19	59.4	12	37.5	32	100
4.	-	-	2	6.2	5	15.6	15	46.9	10	31.2	32	100
5.	1	3.1	-	-	-	-	13	40.8	18	56.2	32	100
6.	1	3.1	-	-	1	3.1	16	50	14	43.8	32	100
7.	-	-	-	-	3	9.4	13	40.6	16	50	32	100
8.	-	-	-	-	-	-	19	59.4	13	40.8	32	100
9.	-	-	-	-	2	6.2	14	43.8	16	50	32	100
10.	-	-	-	-	2	6.2	15	46.9	15	46.9	32	100

Penjelasan dari tabel diatas adalah

1. Pada pernyataan “Saya merasa puas dengan hasil kerja yang saya lakukan” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 16 orang (50%), artinya dalam penelitian ini mayoritas responden setuju bahwa mereka merasa puas dengan hasil kerja yang dilakukan
2. Pada pernyataan “Saya menyenangi pekerjaan yang saya kerjakan” mayoritas responden menjawabsetuju yaitu 17 orang (53,1%), artinya dalam penelitian ini mayoritas responden setuju bahwa mereka menyenangi pekerjaan yang dikerjakan.

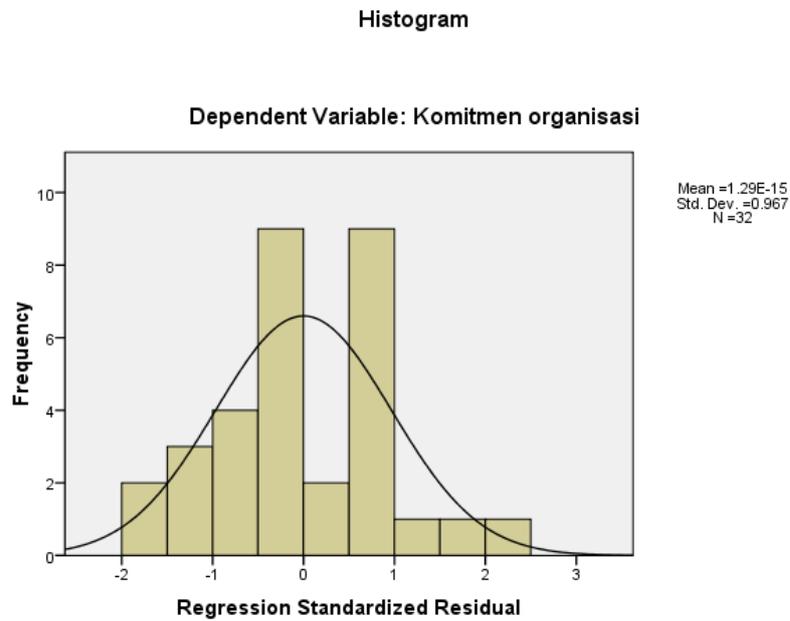
3. Pada pernyataan “Pekerjaan saya sangat menarik” mayoritas responden menjawabsetuju yaitu 19 orang (59,4%), artinya dalam penelitian ini mayoritas responden setuju bahwa mereka memiliki pekerjaan yang menarik.
4. Pada pernyataan “Pekerjaan merupakan bagian dari kebutuhan saya” mayoritas responden menjawabsetuju yaitu 15 orang (46.9%). artinya dalam penelitian ini mayoritas responden setuju bahwa Pekerjaan merupakan bagian dari kebutuhan.
5. Pada pernyataan “Instansi tempat saya bekerja memiliki moral kerja yang positif” mayoritas responden menjawab sangatsetuju yaitu 18 orang (56.2%), artinya dalam penelitian ini mayoritas responden setuju bahwa Instansi tempat bekerja memiliki moral kerja yang positif.
6. Pada pernyataan “Saya merasa nyaman dengan sikap rekan kerja di tempat saya bekerja” mayoritas responden menjawabsetuju yaitu 16 orang (50%), artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka merasa nyaman dengan sikap rekan kerja di tempat bekerja
7. Pada pernyataan “Instansi tempat saya bekerja selalu menerapkan disiplin kerja yang baik” mayoritas responden menjawabsangat setuju yaitu 16 orang (50%), artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Instansi tempat bekerja selalu menerapkan disiplin kerja yang baik
8. Pada pernyataan “Saya selalu mematuhi disiplin kerja tempat saya bekerja” mayoritas responden menjawabsetuju yaitu 19 orang (59.4%), artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka selalu mematuhi disiplin kerja tempat saya bekerja

9. Pada pernyataan “Pegawai yang berprestasi sangat di hargai oleh organisasi” mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu 16 orang (50%), artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Pegawai yang berprestasi sangat di hargai oleh organisasi
10. Pada pernyataan “Saya mempunyai prestasi yang baik didalam bekerja” mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu 15 orang (46.9%), artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka mempunyai prestasi yang baik didalam bekerja.

4.2.3. Uji Asumsi Klasik

4.2.3.1. Uji Normalitas

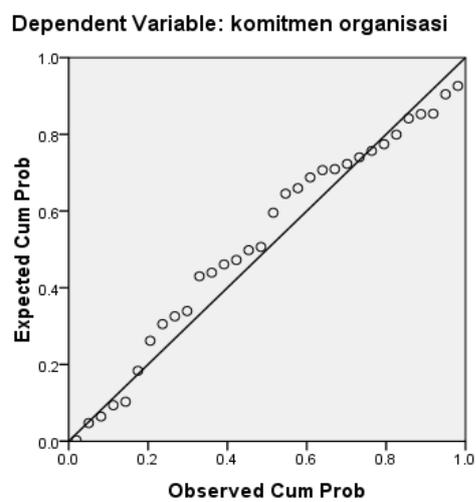
Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam modal regresi, variabel dependen ini independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika ada menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka modal regresi memenuhi asumsi normalitas, Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik historisnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Pengujian normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara melihat grafik histogram dan gambar normal P-Plot.



Gambar 4.1 Uji Grafik Histogram

Dari gambar 4.1 diatas menunjukan distribusi penelitian bersifat normal, karena kurva penelitian membentuk lonceng, tidak melenceng kekiri atau kekanan.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.2 Uji Normalitas

Dari gambar 4.2 diatas terlihat bahwa titik titik masih mengikuti garis diagonal , tidak melenceng ke kanan dan ke kiri artinya dalam penelitian ini distribusi data bersifat normal.

4.2.3.2. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan tolerance jika tolerance yang rendah sama dengan nilai $VIF = 1/tolerance$. Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance $< 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$

Tabel 4.9 Hasil Uji Multiklonieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.921	7.135		1.250	.021		
Keterlibatan kerja	.612	.342	.075	4.327	.000	.560	1.787
kepuasan kerja	.473	.192	.327	3.424	.001	.560	1.787

a. Dependent Variable: komitmen organisasi

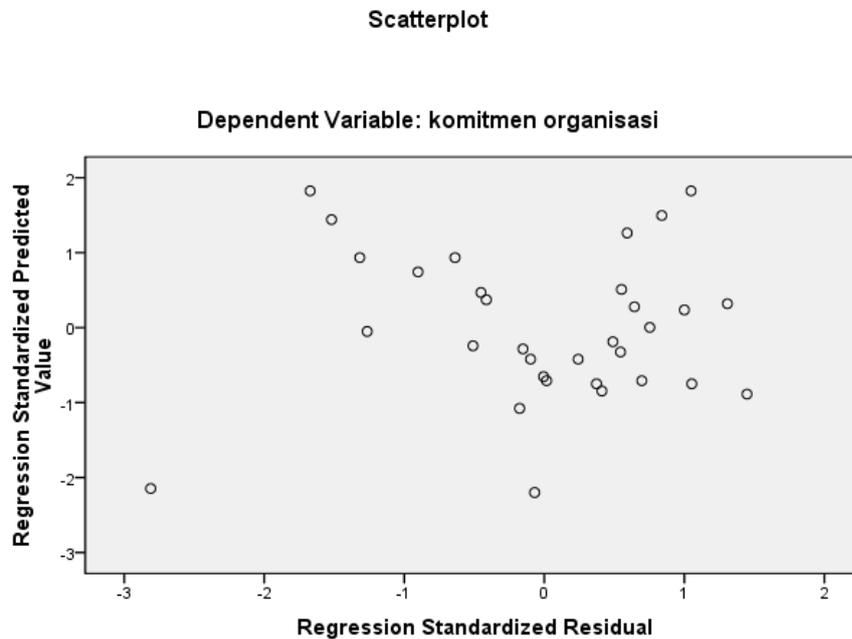
Sumber: Data SPSS (diolah) 2020

Dari tabel diatas terlihat nilai *Tolerance* yakni 0.560 lebih besar dari 0.1 dan nilai VIF 1.787, lebih kecil dari 10, artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam penelitian ini.

4.2.3.3 Uji Heteroskedastiditas

Uji Heterokedastisitas dalam penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah variabel mempunyai varian yang sama atau tidak. Heterokedastisitas mempunyai satu pengamatan kepengamatan lain berbeda. Salah satu metode yang digunakan untuk menguji atau tidaknya heterokedastisitas akan mengakibatkan penaksiran

koefisien regresi menjadi tidak efisien, hal ini penaksiran akan menjadi kurang dari semestinya.



Gambar 4.3 Scatterplot

Dari gambar 4.3 di atas telah menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas teratur, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada Model regresi.

4.2.4 Regresi Linier Berganda

Untuk menguji pengaruh keterlibatan kerja (X1), kepuasan kerja (X2) terhadap komitmen organisasi (Y) menggunakan *multiple regression analysis model* (model analisis regresi berganda). Kriteria pengujiannya bisa dilihat dibawah ini.

**Tabel 4.10 Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.921	7.135		1.250	.021
	Keterlibatan kerja	.612	.342	.075	4.327	.000
	kepuasan kerja	.473	.192	.327	3.424	.001

a. Dependent Variable: komitmen organisasi

Sumber: Data SPSS(diolah) 2020

Model persamaan diatas adalah

$$Y=8.921+0,612X_1+0,473X_2$$

Penjelasanya adalah:

- a. Nilai Konstanta sebesar 8.921 menunjukkan bahwa jika keterlibatan kerja serta kepuasan kerja tidak mengalami perubahan maka akan menaikkan komitmen organisasi pegawai sebesar 8.921%
- b. Nilai Koefisien X1 adalah 0,612, artinya jika keterlibatan kerja tidak mengalami perubahan atau sama dengan 0 maka akan menaikkan komitmen organisasi pegawai Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai sebesar 6.12%
- c. Nilai Koefisien X2 adalah 0,473 artinya jika kepuasan kerja tidak mengalami perubahan atau sama dengan 0 maka akan menaikkan komitmen organisasi pegawai Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai sebesar 4.73%.

4.2.5 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis ini merupakan untuk membuat keputusan sementara untuk melakukan kebenaran dari masalah.

4.2.5.1 Uji Parsial (uji t)

Uji t dilakukan untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara individual (parsial), dengan menganggap variabel lainnya konstan, Dengan jumlah sampel 32 orang dengan taraf sigfikansi 0,05 dan df-2 ($32-2=30$) diperoleh nilai t tabel senilai 2.042, dimana kriteria pengujiannya adalah:

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi (α) $< 0,05$ maka H_a ditolak (H_0 diterima), yang berarti secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi (α) $> 0,05$ maka H_a diterima (H_0 ditolak), yang berarti secara parsial variabel independen tidakberpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

**Tabel 4.11 Uji T
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.921	7.135		1.250	.021
Keterlibatan kerja	.612	.342	.075	4.327	.000
kepuasan kerja	.473	.192	.327	3.424	.001

a. Dependent Variable: komitmen organisasi

a. Pengujian Keterlibatan kerja terhadap Komitmen organisasi

Dari tabel diatas terlihat nilai t adalah 4.327 dan nilai sig sebesar 0,000, dalam penelitian ini Keterlibatan kerja berpengaruh terhadap Komitmen organisasi di pegawai Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai karena nilai t hitung $>$ t tabel ($4.327 > 2.042$) dan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ artinya $H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara Keterlibatan kerja terhadap Komitmen organisasi pegawai Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai.

b. Pengujian kepuasan kerja terhadap Komitmen organisasi

Dari tabel diatas terlihat nilai t adalah 3.424 dan nilai sig sebesar 0,001, dalam penelitian ini kepuasan kerja berpengaruh terhadap Komitmen organisasi di pegawai Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai karena nilai t hitung $>$ t tabel ($3.424 > 2.042$) dan taraf signifikan $0,001 < 0,05$ artinya $H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara kepuasan kerja terhadap Komitmen organisasi pegawai Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai.

4.2.5.1 Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (simultan) Kriteria pengujian hipotesisnya adalah:

- a. $H_0 = 0$, berarti secara bersama-sama tidak ada pengaruh variable bebas terhadap variable terikat.
- b. $H_a \neq 0$ berarti secara bersama-sama ada pengaruh variable bebas dengan variable terikat :

Keterangan :

- a. Tolak H_0 apa bila $f_{hitung} > f_{tabel}$ - $> f_{hitung} > f_{tabel}$
- b. Tolak H_0 apa bila $f_{hitung} > f_{tabel}$ - $> f_{hitung} > f_{tabel}$

**Tabel 4.12 Uji F
ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	142.562	2	121.281	22.460	.000 ^a
	Residual	50.907	29	8.652		
	Total	93.469	31			

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, Keterlibatan kerja

b. Dependent Variable: komitmen organisasi

Tabel diatas menunjukkan nilai f hitung adalah 22.460 dan taraf signifikan adalah 0.000, dengan jumlah sampel 32 orang dan df-2 ($32-2=30$) diperoleh nilai f tabel senilai 3.32, dalam penelitian secara serempak Keterlibatan kerja dan Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Komitmen organisasi pada pegawai Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai dilihat dari nilai f hitung $> f$ tabel ($22.460 > 3.32$) dan signifikansi bernilai $0,000 > 0,05$.

4.2.6 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Jika nilai R^2 mendekati angka 1 maka variabel bebas makin mendekati hubungandengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut dapat dibenarkan.

Tabel 4.13 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.681 ^a	.463	.386	1.94142

- a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, Keterlibatan kerja
- b. Dependent Variabel : Komitmen Organisasi

Tabel diatas menunjukkan nilai *R Square* yaitu 0.463 atau senilai 46.3% pengaruh Komitmen organisasi pada pegawai Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai sedangkan sisanya 53.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3 Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (keterlibatan kerja dan kepuasan kerja) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (komitmen organisasi). Lebih rinci hasil penelitian dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

4.3.1. Keterlibatan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi

Menurut (Mariyanti, 2014) keterlibatan kerja adalah tingkat pada saat karyawan bersedia bekerja dan terlibat langsung dalam pekerjaannya dan mengarahkan seluruh kemampuan yang ia punya untuk pekerjaan tersebut, Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial keterlibatan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai karena nilai t hitung $> t$ tabel yakni $(4.327 > 2.042)$ dan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ artinya $H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara Keterlibatan kerja terhadap Komitmen

organisasi pegawai, Dalam dunia kerja, komitmen seseorang dalam organisasi perusahaan seringkali menjadi isu yang penting. menurut (Nasution, 2017) komitmen organisasi adalah sebagai keterikatan afektif pada organisasi, komitmen sebagai biaya yang harus ditanggung jika meninggalkan atau keluar dari organisasi dan komitmen sebagai kewajiban untuk tetap dalam organisasi hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh (Puspita et al., 2017) yang menunjukkan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

4.3.2. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi

Menurut (D. S. Handoko & Rambe, 2018) 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, Hasil uji parsial menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap Komitmen organisasi di pegawai Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai karena nilai t hitung $> t$ tabel ($3.424 > 2.042$) dan taraf signifikan $0,001 < 0,05$ artinya $H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara kepuasan kerja terhadap Komitmen organisasi pegawai Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai, dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Puspita et al., 2017) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai maka komitmen organisasi pegawai pada perusahaan akan meningkat.

4.3.3.Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi

Dalam penelitian secara serempak Keterlibatan kerja dan Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Komitmen organisasi pada pegawai Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai dilihat dari nilai f hitung $>f$ tabel ($22.460 > 3.32$) dan signifikansi bernilai $0,000 > 0,05$,

Pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh dalam komitmen organisasi, untuk meningkatkan komitmen organisasi maka karyawan harus meningkatkan hubungan antara karyawan dan pekerjaannya. Agar tercipta kepuasan kerja karyawan. Apabila hasil dari keterlibatan kerja dan kepuasan kerja karyawan yang baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan maka akan meningkatkan komitmen organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Puspita et al., 2017) yang menunjukkan bahwa keterlibatan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai. Hal ini menunjukkan apabila keterlibatan kerja dan kepuasan kerja pegawai semakin meningkat maka akan menyebabkan komitmen organisasi yang baik, Hasil uji determinasi senilai 46.3% menunjukkan pengaruh komitmen organisasi pada pegawai Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai sedangkan sisanya 53.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Secara parsial Keterlibatan kerja berpengaruh terhadap Komitmen organisasi di pegawai Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai.
2. Secara parsial Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Komitmen organisasi di pegawai Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai.
3. Secara simultan Keterlibatan kerja dan Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Komitmen organisasi pada pegawai Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas dan juga telah diambil kesimpulan diatas maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan komitmen pegawai, pihak instansi harus membuat para pegawai merasa berat untuk meninggalkan instansi tempat mereka bekerja sekarang, dari hasil angket yang sudah disebar terlihat responden tidak ragu untuk meninggalkan instansi mereka sekarang karena merasa mudah mendapatkan pekerjaan ditempat lain.
2. Kemudian dari hasil angket yang sudah disebar terlihat bahwa beberapa responden masih menganggap pekerjaan mereka bukan hal yang utama, tentunya hal ini akan membuat keterlibatan kerja pegawai menjadi menurun, hal yang perlu dilakukan instansi adalah memberikan penjelasan pegawai bahwa pekerjaan mereka harus diutamakan.
3. Kemudian untuk peningkatan kepuasan kerja, perlunya pihak instansi melakukan kegiatan diluar ruangan agar hubungan antar rekan kerja menjadi lebih erat, sehingga tidak terjadi saling menjatuh didalam instansi itu sendiri.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan dalam pelaksanaannya, adapun beberapa keterbatasan yang dihadapi:

1. Penulis tidak dapat membagikan kuesioner secara langsung kepada responden, namun hal ini dapat diatasi dengan pendamping dari pihak kantor dinas.
2. Variabel keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang digunakan oleh penulis masih terbatas dan pertanyaannya masih kurang memadai, namun hal ini dapat diatasi dengan memberikan penjelasan kepada responden mengenai pengisian kuesioner.
3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden terkadang tidak menunjukkan keadaan yang sebenarnya dikarenakan responden tidak memiliki banyak waktu untuk menjelaskan kepada penulis. Waktu pada saat pembagian kuesioner membutuhkan waktu yang tidak sebentar dikarenakan bersamaan dengan jam kerja kantor dinas.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasional Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta Di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Ariana, I. G. R., & Mujiati, N. W. (2018). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Iklim Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *Jurnal Manajemen Unud*, 7(10), 5314–5342.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2017). *Perilaku Organisasi*. Medan: Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Dewi, P. M., & Pristiyono, P. (2016). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Tolan Tiga Indonesia Perlabian Labuhan Batu Selatan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 48–58.
- Fathurrohman, A. (2018). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Stres Terhadap Kinerja Guru SMK Swasta Kecamatan Matraman Jakarta Timur. *JURNAL SAP*, 3(1), 10–17.
- Gusmarni, G., & Kasmiruddin, K. (2018). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak Milano Teluk Kuantan. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 5(2), 1–10.
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31–45.
- Handoko, H. (2008). *Manajemen Personalia Dan Sumber daya Manusia*. Bpfe-Yogyakarta.
- Hayati, E., & Faisal, said M. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1).
- Indriasari, I. (2013). Pengaruh Komitmen Afektif, Persepsi Saling Ketergantungan Tugas Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Sharing pengetahuan Pada Auditor. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 10(2), 146–166.
- Irawan, D. N., Widiana, M. E., & Iman, N. (2017). Pengaruh Pengawasan, Keterlibatan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di

- PT. Assa Land Marvell City Surabaya. *Jurnal Manajemen Branchmark*, 3(3), 877–891.
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(01), 37–47.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 34–35.
- Jufrizen, J, Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect Of Organizational Culture And Islamic Work Ethic On Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance Private Islamic Universities In The City Of Medan. *In Proceeding 1st International Conference Of Economic Studi (ICOES)*, 179–186.
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Liwun, S. B. B., & Prabowo, H. (2015). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Spiritualitas Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Psikologi*, 8(1), 32–40.
- Mariyanti, E. (2014). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada Perawat Rumah Sakit Swasta Di Kota Padang). *Jurnal Komputer Teknologi Informasi Fakultas Ilmu Komputer*, 1(1), 38–45.
- Mujiatun, S., Jufrizen, J., & Ritonga, P. (2019). Model Kelelahan Emosional: Antaseden Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dosen. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(3), 447–465.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, VII(3), 407–428.

- Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizen, J., Muslih, M., & Prayogi, M. A. (2020). The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Part Least Square (SEM-PLS). *Journal of Physics: Conference Series*, 1477(2020), 1–7. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1477/5/052052>
- Nasution, M. I., Prayogi, M. A., Jufrizen, J., Pulungan, D. R., & Juliandi, A. (2019). Compensation and Organizational Commitment: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Proceedings of The 2nd International Conference on Advance And Scientific Innovation, ICASI 2019*, 1–10.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Nurhayati, A. E. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Persepsi Atas Dukungan Organisasional Terhadap Komitmen Organisasi Guru Taman Kanak-Kanak Di Kecamatan Sanden, Kabupaten Bantul, Yogyakarta. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 11–17.
- Puspita, C. D., Sulistyowati, N. W., & Utomo, S. W. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja (Job Involvement) Dan Kepuasan Kerja (Job Satisfaction) Terhadap komitmen Organisasi Pegawai Pusdikbang SDM Perum Perhutani Madiun. *Jurnal Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi*, 5(1), 364–381.
- Putra, I. M. P. A., & Riana, I. G. (2017). Pengaruh Keadilan Organisasional Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Bounty Hotel-Bali. *Jurnal Manajemen Unud*, 6(9), 4857–4886.
- Rizwan, R., Musnadi, S., & Faisal, F. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan RSUD Meuraxa Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 78–87.
- Safaria, S. (2013). Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 1–17.
- Sari, R. P. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi Dan kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Perawat Rsia Eria Bunda Pekanbaru). *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 4(2), 1–10.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Cv. Andi Offset.

- Sutrisno, E. (2013). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Swarjana, I. K. (2012). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Yogyakarta: Andi.
- Tarman, M., & Ruski, R. (2019). Pengaruh Iklim Organisasional Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pengurus Koperasi Pegawai Republik Indonesia Di Kabupaten Bangkalan. *Jurnal Ilmu Dan Pendidikan Ekonomi-Sosial*, 3(2), 79–89.
- Tegar, N. (2019). *Manajemen Sdm Dan Karyawan*. Yogyakarta: Quadrant.
- Wibowo, W. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Pt. RajaGrafindo Persada.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. DATA PRIBADI

Nama Lengkap : Novia Anggereyni
NPM : 1605160251
Tempat dan Tanggal Lahir : Medan, 01 November 1997
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Anak Ke : 2 dari 4 Bersaudara
Alamat : Jl. Letda Sujono Gang.Langsar No. 6A
No. Telephone : 082276223858
Email : noviaanggereyni@gmail.com

2. DATA ORANG TUA

Ayah : Edi Setiawan
Pekerjaan : Asisten Proses
Ibu : Tetty Herawati
Pekerjaan : Mengurus Rumah Tangga
Alamat : Jl. Letda Sujono Gang. Langsata No.6A
No. Telephone : 081370990571
Email : -

3. DATA PENDIDIKAN FORMAL

Sekolah Dasar : Negeri 001 Simpang Kanan Rokan Hilir
Sekolah Menengah Tingkat Pertama : SMP Swasta Al-Hidayah Medan
Sekolah Menengah Kejuruan : SMK Swasta Prayatna 2 Medan
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, Agustus 2020

NOVIA ANGGEREYNI

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yang Terhormat
Bapak/Ibu Responden
Assalamu'alaikum Wr.Wb

Saya mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang melakukan penelitian berjudul "Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai".

Dimohonkan kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner ini, diharapkan Bapak/ibu menjawab dengan jujur dan terbuka sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah. Data dibutuhkan untuk keperluan studi/ilmiah. Sesuai dengan kode etik penelitian segala informasi yang diberikan dalam kuesioner ini akan dijaga kerahasiaannya.

Saya menyadari bahwa waktu Bapak/Ibu amat berharga. Oleh karena itu, saya mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya atas waktu dan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Hormat saya

NOVIA ANGGEREYNI

KUESIONER PENELITIAN

Bagian I (Identitas Responden)

1. Jenis Kelamin : Laki – Laki Perempuan
2. Usia : < 25 Tahun
 26-30 Tahun
 31-40 Tahun
 41-50 Tahun
 > 51 Tahun
3. Tingkat Pendidikan : SLTA Diploma S1
4. Lama Bekerja : 2-5 Tahun 6-10 Tahun
 11-14 Tahun >15 Tahun

Bagian II (Pertanyaan Penelitian)

Petunjuk pengisian angket:

Berilah tanda *checklist* (√) pada pertanyaan dibawah ini sesuai pendapat

Saudara/Saudari yang paling tepat. Adapun alternative jawaban terdiri dari:

Simbol	Kategori	Bobot Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

DAFTAR PERNYATAAN

Komitmen Organisasi (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Komitmen Afektif						
1	Saya akan menghabiskan sisa karir saya di dalam instansi ini					
2	Saya merasa menjadi bagian dari keluarga di instansi ini					
Komitmen Normatif						
3	Saya setia pada instansi ini, karena masih ada tanggung jawab yang harus saya selesaikan					
4	Saya merasa bangga jadi pegawai pada instansi tempat saya bekerja karena instansi memiliki reputasi yang baik					
Komitmen Berkelanjutan						
5	Saya akan tetap bekerja di instansi ini karena keinginan saya					
6	Saya sulit meninggalkan instansi ini karena takut tidak mendapat pekerjaan di tempat lain					

Keterlibatan Kerja (X1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Aktif Keterlibatan Dalam Pekerjaan						
1	Saya selalu menyalurkan ide – ide baru untuk kemajuan instansi ini					
2	Saya selalu meluangkan perhatian untuk melaksanakan tugas yang biasa di pertanggung jawabkan					
Menunjukkan Pekerjaan Sebagai Yang Utama						
3	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
4	Pekerjaan bagi saya merupakan sesuatu yang utama					
Melihat Pekerjaannya Sebagai Sesuatu Yang Penting Bagi Harga Diri						
5	Saya merasa dihargai jika hasil pekerjaan saya diapresiasi pimpinan					
6	Saya merasa bangga, jika saya menghasilkan pekerjaan yang baik					

Kepuasan Kerja (X2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Menyenangi Pekerjaannya						
1	Saya merasa puas dengan hasil kerja yang saya lakukan					
2	Saya menyenangi pekerjaan yang saya kerjakan					
Mencintai Pekerjaannya						
3	Pekerjaan saya sangat menarik					
4	Pekerjaan merupakan bagian dari kebutuhan saya					
Moral Kerja Yang Positif						
5	Instansi tempat saya bekerja memiliki moral kerja yang positif					
6	Saya merasa nyaman dengan sikap rekan kerja di tempat saya bekerja					
Disiplin Kerja						
7	Instansi tempat saya bekerja selalu menerapkan disiplin kerja yang baik					
8	Saya selalu mematuhi disiplin kerja tempat saya bekerja					
Prestasi Kerja						
9	Pegawai yang berprestasi sangat di hargai oleh organisasi					
10	Saya mempunyai prestasi yang baik didalam bekerja					

Variabel Komitmen Organisasi (Y)

No	Y						Total
1	5	4	5	5	4	5	28
2	2	5	5	5	2	2	21
3	4	4	4	4	4	2	22
4	3	5	4	4	4	1	21
5	4	4	4	4	4	1	21
6	5	4	4	4	4	2	23
7	4	4	4	5	4	2	23
8	4	4	4	5	5	4	26
9	3	5	5	5	4	1	23
10	4	5	5	4	5	3	26
11	4	4	4	4	5	1	22
12	4	5	5	4	4	5	27
13	5	4	4	4	4	3	24
14	2	5	4	5	4	3	23
15	5	4	5	5	5	5	29
16	5	5	4	5	5	1	25
17	4	5	5	5	5	3	27
18	4	5	5	4	4	3	25
19	4	4	4	4	4	4	24
20	4	1	4	5	4	2	20
21	4	5	4	5	4	4	26
22	5	5	4	5	4	4	27
23	1	4	5	1	1	1	13
24	4	4	4	5	4	2	23
25	4	4	4	4	5	3	24
26	3	4	5	5	4	2	23
27	3	4	5	5	4	1	22
28	4	5	5	5	3	4	26
29	3	4	4	5	5	4	25
30	3	4	3	4	4	3	21
31	5	5	5	5	5	3	28
32	3	2	5	5	5	3	23

Variabel Keterlibatan Kerja (X1)

No	X1						Total
1	4	5	4	3	4	4	24
2	5	5	5	5	5	5	30
3	4	4	4	4	4	4	24
4	5	4	5	4	5	5	28
5	4	4	4	4	5	5	26
6	4	4	5	5	4	4	26
7	4	4	5	5	4	4	26
8	5	5	4	4	4	4	26
9	5	3	5	5	5	5	28
10	4	4	5	4	5	4	26
11	4	4	4	2	4	5	23
12	4	4	5	5	5	5	28
13	4	4	5	3	5	4	25
14	5	4	4	4	5	5	27
15	5	5	5	5	5	5	30
16	4	5	4	3	2	5	23
17	5	5	5	4	5	5	29
18	4	4	5	4	5	5	27
19	4	4	4	5	5	4	26
20	4	3	4	4	5	5	25
21	4	4	5	5	5	5	28
22	4	4	5	4	5	4	26
23	4	5	5	3	3	5	25
24	4	4	4	4	5	4	25
25	4	4	4	4	4	4	24
26	4	4	5	5	5	5	28
27	5	5	5	1	5	5	26
28	5	4	4	4	4	4	25
29	4	4	4	4	5	5	26
30	4	3	4	4	3	4	22
31	4	5	5	5	5	5	29
32	3	3	4	5	3	5	23

Variabel Kepuasan Kerja (X2)

No	X2										Total
1	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	46
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	42
7	5	4	4	2	5	4	4	4	5	4	41
8	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	46
9	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	47
10	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	45
11	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	44
12	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	44
13	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	41
14	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	45
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
16	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	42
17	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48
18	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	42
19	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42
20	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	44
21	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	43
22	4	4	4	3	5	4	5	4	3	4	40
23	5	4	5	3	1	1	3	5	5	3	35
24	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	43
25	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
26	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	45
27	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	47
28	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
29	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	43
30	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	36
31	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
32	5	4	5	2	5	3	3	5	5	5	42

IDENTITAS RESPONDEN

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki laki	19	59.4	59.4	59.4
perempuan	13	40.6	40.6	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 31-40 tahun	12	37.5	37.5	37.5
41-50 tahun	9	28.1	28.1	65.6
> 51 tahun	11	34.4	34.4	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SLTA	5	15.6	15.6	15.6
Diploma	1	3.1	3.1	18.8
Strata	21	65.6	65.6	84.4
Magister	5	15.6	15.6	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Lama Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2-5 tahun	6	18.8	18.8	18.8
6-10 tahun	7	21.9	21.9	40.6
11-14 tahun	5	15.6	15.6	56.2
> 15 tahun	14	43.8	43.8	100.0
Total	32	100.0	100.0	

FREQUENCY TABLE

Komitmen Organisasi

y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3.1	3.1	3.1
	TS	2	6.2	6.2	9.4
	KS	7	21.9	21.9	31.2
	S	15	46.9	46.9	78.1
	SS	7	21.9	21.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3.1	3.1	3.1
	TS	1	3.1	3.1	6.2
	S	17	53.1	53.1	59.4
	SS	13	40.6	40.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	3.1	3.1	3.1
	S	17	53.1	53.1	56.2
	SS	14	43.8	43.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3.1	3.1	3.1
	S	12	37.5	37.5	40.6
	SS	19	59.4	59.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3.1	3.1	3.1
	TS	1	3.1	3.1	6.2
	KS	1	3.1	3.1	9.4
	S	19	59.4	59.4	68.8
	SS	10	31.2	31.2	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	7	21.9	21.9	21.9
	TS	7	21.9	21.9	43.8
	KS	9	28.1	28.1	71.9
	S	6	18.8	18.8	90.6
	SS	3	9.4	9.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Keterlibatan Kerja

x1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	3.1	3.1	3.1
	S	22	68.8	68.8	71.9
	SS	9	28.1	28.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

x2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	12.5	12.5	12.5
	S	19	59.4	59.4	71.9
	SS	9	28.1	28.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

x3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	15	46.9	46.9	46.9
	SS	17	53.1	53.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

x4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3.1	3.1	3.1
	TS	1	3.1	3.1	6.2
	KS	4	12.5	12.5	18.8
	S	15	46.9	46.9	65.6
	SS	11	34.4	34.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

x5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3.1	3.1	3.1
	KS	3	9.4	9.4	12.5
	S	8	25.0	25.0	37.5
	SS	20	62.5	62.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

x6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	13	40.6	40.6	40.6
	SS	19	59.4	59.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Kepuasan Kerja

x1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	16	50.0	50.0	50.0
	SS	16	50.0	50.0	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

x2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	17	53.1	53.1	53.1
	SS	15	46.9	46.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

x3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	3.1	3.1	3.1
	S	19	59.4	59.4	62.5
	SS	12	37.5	37.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

x4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	6.2	6.2	6.2
	KS	5	15.6	15.6	21.9
	S	15	46.9	46.9	68.8
	SS	10	31.2	31.2	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

x5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3.1	3.1	3.1
	S	13	40.6	40.6	43.8
	SS	18	56.2	56.2	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

x6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3.1	3.1	3.1
	KS	1	3.1	3.1	6.2
	S	16	50.0	50.0	56.2
	SS	14	43.8	43.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

x7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	9.4	9.4	9.4
	S	13	40.6	40.6	50.0
	SS	16	50.0	50.0	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

x8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	19	59.4	59.4	59.4
	SS	13	40.6	40.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

x9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	6.2	6.2	6.2
	S	14	43.8	43.8	50.0
	SS	16	50.0	50.0	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

x10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	6.2	6.2	6.2
	S	15	46.9	46.9	53.1
	SS	15	46.9	46.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**Scale: ALL VARIABLES
RELIABILITAS**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

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

**Reliability Statistics
Komitmen Organisasi**

Cronbach's Alpha	N of Items
.657	6

**Reliability Statistics
Keterlibatan Kerja**

Cronbach's Alpha	N of Items
.638	6

**Reliability Statistics
Kepuasan Kerja**

Cronbach's Alpha	N of Items
.758	10

VALIDITAS

Correlations

		y1	y2	y3	y4	y5	y6	Komitmen Organisasi
y1	Pearson Correlation	1	.028	-.127	.350*	.565**	.364*	.704**
	Sig. (2-tailed)		.878	.487	.049	.001	.041	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
y2	Pearson Correlation	.028	1	.180	.000	-.084	.093	.343
	Sig. (2-tailed)	.878		.324	1.000	.647	.611	.055
	N	32	32	32	32	32	32	32
y3	Pearson Correlation	-.127	.180	1	.036	-.174	.120	.403
	Sig. (2-tailed)	.487	.324		.845	.342	.513	.009
	N	32	32	32	32	32	32	32
y4	Pearson Correlation	.350*	.000	.036	1	.507**	.268	.633**
	Sig. (2-tailed)	.049	1.000	.845		.003	.139	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
y5	Pearson Correlation	.565**	-.084	-.174	.507**	1	.236	.637**
	Sig. (2-tailed)	.001	.647	.342	.003		.194	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
y6	Pearson Correlation	.364*	.093	.120	.268	.236	1	.715**
	Sig. (2-tailed)	.041	.611	.513	.139	.194		.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
komitmen organisasi	Pearson Correlation	.704**	.343	.403	.633**	.637**	.715**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.015	.009	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32	32

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

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

Correlations

		PX11	PX12	PX13	PX14	PX15	PX16	Keterlibatan Kerja
PX11	Pearson Correlation	1	.379*	.219	-.100	.336	.159	.539**
	Sig. (2-tailed)		.032	.228	.584	.060	.385	.001
	N	32	32	32	32	32	32	32
PX12	Pearson Correlation	.379*	1	.238	-.288	-.022	.106	.341
	Sig. (2-tailed)	.032		.191	.110	.905	.563	.056
	N	32	32	32	32	32	32	32
PX13	Pearson Correlation	.219	.238	1	.197	.399*	.243	.677**
	Sig. (2-tailed)	.228	.191		.280	.024	.180	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
PX14	Pearson Correlation	-.100	-.288	.197	1	.215	-.013	.476**
	Sig. (2-tailed)	.584	.110	.280		.238	.945	.006
	N	32	32	32	32	32	32	32
PX15	Pearson Correlation	.336	-.022	.399*	.215	1	.169	.703**
	Sig. (2-tailed)	.060	.905	.024	.238		.356	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
PX16	Pearson Correlation	.159	.106	.243	-.013	.169	1	.433*
	Sig. (2-tailed)	.385	.563	.180	.945	.356		.013
	N	32	32	32	32	32	32	32
Keterlibatan kerja	Pearson Correlation	.539**	.341	.677**	.676**	.703**	.633*	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.006	.000	.006	.000	.003	
	N	32	32	32	32	32	32	32

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

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

	Sig. (2-tailed)	.011	.004	.000	.514	.691	.688	.042		.454	.113	.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
PX29	Pearson Correlation	.308	-.058	.209	-.026	-.037	.040	.024	.137	1	.111	.652
	Sig. (2-tailed)	.087	.753	.251	.886	.843	.829	.894	.454		.544	.006
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
PX210	Pearson Correlation	.258	.508**	.340	.341	.517**	.316	.451**	.286	.111	1	.723**
	Sig. (2-tailed)	.154	.003	.057	.056	.002	.078	.010	.113	.544		.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
kepuasan kerja	Pearson Correlation	.370*	.643**	.504**	.561**	.592**	.652**	.774**	.558**	.652	.723**	1
	Sig. (2-tailed)	.037	.000	.003	.001	.000	.000	.000	.000	.006	.000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

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

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

REGRESI LINIER BERGANDA

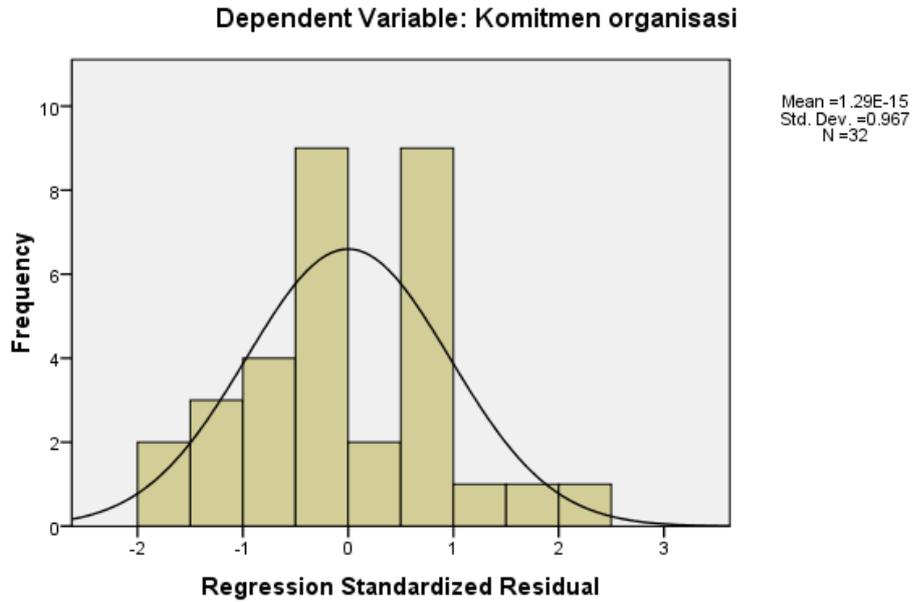
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.921	7.135		1.250	.021
Keterlibatan kerja	.612	.342	.075	4.327	.000
kepuasan kerja	.473	.192	.327	3.424	.001

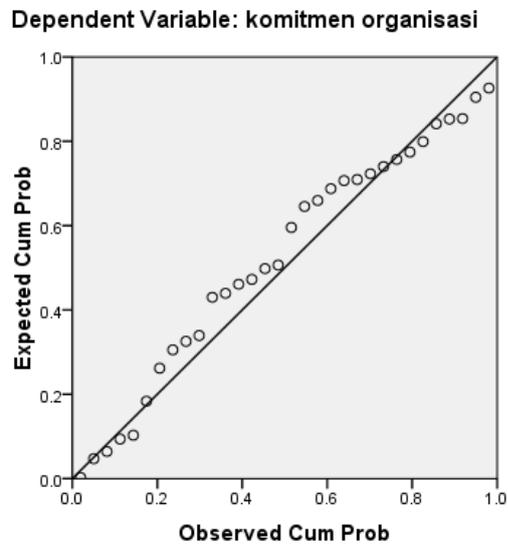
a. Dependent Variable: komitmen organisasi

ASUMSI KLASIK

Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



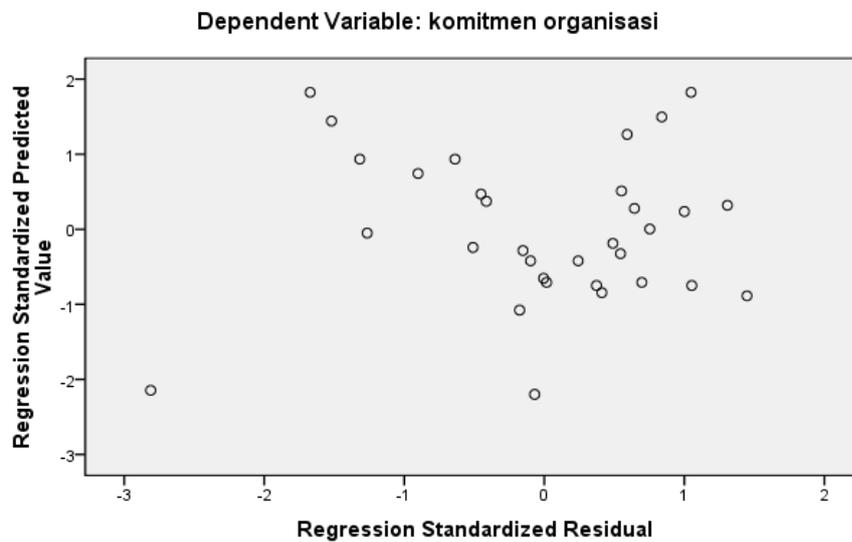
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.921	7.135		1.250	.021		
Keterlibatan kerja	.612	.342	.075	4.327	.000	.560	1.787
kepuasan kerja	.473	.192	.327	3.424	.001	.560	1.787

a. Dependent Variable: komitmen organisasi

Scatterplot



Uji t**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.921	7.135		1.250	.021
Keterlibatan kerja	.612	.342	.075	4.327	.000
kepuasan kerja	.473	.192	.327	3.424	.001

a. Dependent Variable: komitmen organisasi

Uji F**ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	142.562	2	121.281	22.460	.000 ^a
	Residual	50.907	29	8.652		
	Total	93.469	31			

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, Keterlibatan kerja

b. Dependent Variable: komitmen organisasi

Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.681 ^a	.463	.386	1.94142

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, Keterlibatan kerja

Tabel F untuk Probabilitas = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89

Tabel T

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710

Tabel R					
df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 736/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/23/12/2019

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 23/12/2019

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Novia Anggereyni
NPM : 1605160251
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : 1. Untuk meneliti apakah sikap kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai
2. Untuk meneliti apakah gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai
3. Untuk meneliti apakah disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Rencana Judul : 1. Pengaruh Sikap Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai
3. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Objek/Lokasi Penelitian : Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi Dan Usaha Mikro

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Novia Anggereyni)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 736/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/23/12/2019

Nama Mahasiswa : Novia Anggereyni
NPM : 1605160251
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 23/12/2019
Nama Dosen Pembimbing^{*)} : Hasruddy Tanjung, SE

Judul Disetujui^{**)} : Pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada Dinas Katanagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro kab. Serdang Bedagai

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 21 Januari 2020

Dosen Pembimbing

(Dr. Hasruddy Tanjung, SE., M.Si.)

Keterangan:
*) Ditua oleh Pimpinan Program Studi
**) Ditua oleh Dosen Pembimbing
Gedipada diisikan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah Lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengajuan Judul Skripsi"



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA

NOMOR : 566 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2020

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : MANAJEMEN
Pada Tanggal : 20 Februari 2020

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : NOVIA ANGGEREYNI
N P M : 1605160251
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi Dan usaha Mikro kabupaten Serdang Bedagai

Dosen Pembimbing : Dr.HASRUDY TANJUNG,SE.,M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL "** bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal :**20 Februari 2021**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 20 Jumadil Akhir 1441 H
20 Februari 2020 M

Dekan
H.JANURI,SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Pritinggal.



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No.3 Telp.(061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Universitas : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Jenjang : Strata 1 (S1)

Ketua Prog. Studi : Jasman Saripuddin H., SE., M.Si
Dosen Pembimbing : Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M. Si

Nama Mahasiswa : Novia Anggereyni
NPM : 1605160251
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
12/03/2020	Diskusi tentang Latar Belakang	X	
18/03/2020	Diskusi tentang identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan Dan teori	X	
23/03/2020	Diskusi tentang kerangka konseptual, hipotesis	X	
02/04/2020	Diskusi Populasi dan Sampel	X	
10/04/2020	Acce Seminar proposal	X	

Medan, April 2020

Diketahui /Disetujui

Pembimbing Proposal

Ketua Program Studi Manajemen

(Dr. HASRUDY TANJUNG., SE., M.Si)

(JASMAN SARIPUDDIN H., SE., M.Si)



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Kamis, 23 April 2020 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : NOVIA ANGGEREYNI
N .P.M. : 1605160251
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 01 November 1997
Alamat Rumah : Jalan Letda Sujono Gang. Langsung No. 6A
JudulProposal :Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
<i>Judul</i>	Ok
Bab I	Perbaiki Latar Belakang
Bab II	Tambahan Kesimpulan Dari Defenisi dan Faktor-Faktor
Bab III	Waktu Penelitian
Lainnya
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Kamis, 23 April 2020

TIM SEMINAR

Ketua

JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si.

Pembimbing

Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si

Sekretaris

Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Pembanding

Hazmanan Kahir, Ph.D



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Kamis, 23 April 2020* menerangkan bahwa:

Nama : NOVIA ANGGEREYNI
N .P.M. : 1605160251
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 01 November 1997
Alamat Rumah : Jalan Letda Sujono Gang. Langsat No. 6A
JudulProposal : Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap
Komitmen Organisasi Pegawai Pada Dinas Ketenagakerjaan,
Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan

pembimbing : *Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si*

Medan, Kamis, 23 April 2020

TIM SEMINAR

Ketua

JASMAN SARIPUDDIN, SE., M.Si.

Pembimbing

Sekretaris

Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Pembanding

Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si

Hazmanan Kahir, Ph.D

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan - I

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : **NOVIA ANGGEREYNI**
NPM : **1605160251**
Konsentrasi : **Sumber Daya Manusia**
Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)**
Perguruan Tinggi : **Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghujukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 16 April 2020
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, 04 Februari H
..... 2020 M

Kepada Yth,
Ketua/Sekretaris Program Studi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU
Di
Medan



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap :

N	O	V	I	A	A	N	G	G	E	R	E	T	N	I					
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	--	--	--	--	--

NPM :

1	6	0	5	1	6	0	2	5	1										
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Tempat.Tgl. Lahir :

M	E	D	A	N		0	1	N	O	V	E	M	B	E	R				
1	9	9	7																

Program Studi : ~~Akuntansi~~
Manajemen

Alamat Mahasiswa :

J	L	L	E	T	D	A	S	U	J	O	N	O	G	A	N	G			
L	A	N	G	S	A	T	N	O	G										

Tempat Penelitian :

B	A	D	A	N	P	E	R	E	N	C	A	N	A	A	N	P	E		
M	B	A	N	G	U	N	A	N	D	A	E	R	A	H	K	A	B		
U	P	A	T	E	N	S	E	R	D	A	N	G	B	E	D	A	G	A	I

Alamat Penelitian :

J	L	N	E	G	A	R	A	F	I	R	D	U	S	S	E	I			
R	A	M	P	A	H	S	E	R	D	A	N	G	B	E	D	A	G		
A	I																		

Memohon kepada Bapak untuk pembuatan izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian.
Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain:
1. Transkrip nilai sementara
2. Kwitansi SPP tahap berjalan
Demikianlah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih

Diketahui
Ketua/Sekretaris Program Studi

.....

Wassalam
Pemohon

.....
NOVIA ANGGERENYI



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 566 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2020 Medan, 26 Jumadil Akhir 1441 H
Lampiran : 20 Februari 2020 M
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Kepada Yth.
Bapak /Ibu Pimpinan
Bappeda Kab.Serdang Bedagai
Cq.Dinas Ketenagakerjaan Koperasi Dan
Usaha Mikro Kab.Serdang Bedagai
Jln.Negara KM.57 Sei Rampah
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : **NOVIA ANGGEREYNI**
Npm : **1605160251**
Jurusan : **MANAJEMEN**
Semester : **VIII (Delapan)**
Judul : **Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi Dan usaha Mikro kabupaten Serdang Bedagai**

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Tembusan :

1. Pertinggal



PEMERINTAH KABUPATEN SERDANG BEDAGAI
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH

JLN. NEGARA NO. 300 SEI RAMPAH

E-mail : bappedasergei2008@yahoo.co.id

20695

SURAT IZIN RISET PENDAHULUAN

Nomor: 18.31/070/197/2020

Dasar : Surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Nomor : 566 /IL.3-AU/UMSU-05/F/2020 20 Februari 2020 Hal : Izin Riset
Pendahuluan

MEMBERIKAN IZIN

Kepada :

Nama : Novia Anggereyni
NPM : 1605160251
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap
Komitmen Organisasi pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan
Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai

- Untuk :
1. Melaksanakan kegiatan penelitian untuk keperluan penyusunan skripsi.
 2. Kepada Kepala Dinas/Badan/Bagian/Camat di Kabupaten Serdang Bedagai kiranya dapat memberikan kemudahan untuk mendapatkan data informasi yang terkait dengan pengambilan/pengumpulan data dimaksud kepada mahasiswa bersangkutan sepanjang untuk kepentingan akademis.
 3. Diminta kepada Saudara Peneliti agar data dan informasi hanya digunakan sebagai bahan penyusunan skripsi dengan judul yang tersebut di atas.
 4. Setelah selesai pengambilan/pengumpulan data agar menyampaikan laporan tertulis Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai Cq. Bappeda Kabupaten Serdang Bedagai.
 5. Batas waktu pengambilan data selama 3 (tiga) bulan, setelah melampaui batas tersebut rekomendasi izin penelitian ini tidak berlaku lagi.

Demikian Izin Riset pendahuluan ini diberikan untuk dimanfaatkan sesuai ketentuan dengan penuh rasa tanggung jawab.

Ditetapkan di : Sei Rampah
Pada Tanggal : 13 April 2020

a.n. BUPATI SERDANG BEDAGAI
KEPALA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH
KABUPATEN SERDANG BEDAGAI



Tembusan Yth:

1. Bapak Bupati Serdang Bedagai (sebagai laporan);
2. Bapak Sekretaris Daerah Kabupaten Serdang Bedagai;
3. Tertinggal.



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar di sebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 2257/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 Medan, 07 Dzulhijjah 1441 H
Lamp. : - 28 Juli 2020 M
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Disnaker, Koperasi, Dan UKM kabupaten Serdang Bedagai
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Novia Anggereyni**
N P M : **1605160251**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Peringgal.



**PEMERINTAH KABUPATEN SERDANG BEDAGAI
DINAS KETENAGAKERJAAN, KOPERASI
DAN USAHA MIKRO**

Jalan Negara KM. 57 Sei Rampah, Sumatera Utara Kode Pos 20995
Telp (0621) 442163 Fax (0621) 442163

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Nomor : 18.17/800/SCD/2020

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Drs. H. NASRUL AZIZ SIREGAR
NIP : 19680519 198903 1 004
Pangkat : Pembina Utama Muda / IV.c
Jabatan : Kepala Dinas
Unit Kerja : Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut dibawah ini :

Nama : Novia Anggereyni
NPM : 1605160251
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi
Pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang
Bedagai

Asal Instansi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Sesuai dengan Surat No. 2257 / IL.3-AU / UMSU-05 / F / 2020 Perihal menyelesaikan riset, bersama ini kami laporkan nama tersebut di atas telah selesai melaksanakan riset pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan untuk dipergunakan seperlunya.

Sei Rampah, 30 Juli 2020



**KEPALA DINAS KETENAGAKERJAAN,
KOPERASI DAN USAHA MIKRO KABUPATEN
SERDANG BEDAGAI**

Drs. H. NASRUL AZIZ SIREGAR
Pembina Utama Muda
NIP. 19680519 198903 1 004

Tembusan Yth :

1. Bupati Kabupaten Serdang Bedagai
2. Sekretaris Daerah Kabupaten Serdang Bedagai
3. Pertinggal,-