

**HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN MOTIVASI  
KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS)**

**SKRIPSI**



**Oleh :**

**Nadaa Attiqah Seftyani**

**201810230311005**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

**2025**

**HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN MOTIVASI KERJA  
PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS)**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Universitas Muhammadiyah Malang sebagai Salah  
satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Psikologi



**Nadaa Attiqah  
Seftyani NIM :  
201810230311005**

**FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS**

**MUHAMMADIYAH MALANG**

**2025**

# SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh:

**Nadaa Attiqah Seftyani**

**Nim : 201810230311005**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Pada tanggal, 21 Mei 2025  
dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan  
memperoleh gelar Sarjana (S1) Psikologi  
Universitas Muhammadiyah Malang

## SUSUNAN DEWAN PENGUJI :

Ketua/Pembimbing I,

  
**Putri Saraswati, S.Psi.,M.Psi**

Anggota I



**Sofa Amalia, S.Psi.,M.Si**

Anggota II

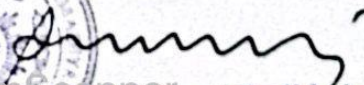


**Nandy Agustin Syakarofath, S.Psi.,M.A**

Mengesahkan

D e k a n,





**Siti Sunarti Fasikhah, M.Si**

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nadaa Attiqah Seftyani  
NIM : 201810230311005  
Fakultas/Jurusan : Psikologi / Psikologi  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Malang

Menyatakan bahwa skripsi/karya ilmiah yang berjudul:

“Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)”

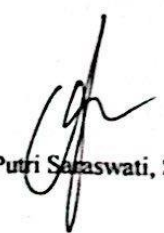
1. Adalah bukan karya orang lain baik Sebagian maupun keseluruhan kecuali dalam bentuk kutipan yang digunakan dalam naskah ini dan telah disebutkan sumbernya.
2. Hasil tulisan karya ilmiah/ skripsi dari penelitian yang saya lakukan merupakan Hak bebas Royalti non eksklusif, apabila digunakan sumber pustakanya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia mendapat sanksi sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Mengetahui  
Ketua Program Studi

Malang, 20 Mei 2025

Yang Menyatakan

  
Putri Saraswati, S.Psi.,M.Psi



Nadaa Attiqah Seftyani

## ABSTRAK

# HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS)

Nadaa Attiqah Seftyani  
Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang  
[nadaaseftyani09@gmail.com](mailto:nadaaseftyani09@gmail.com)

**Abstrak.** Komitmen organisasi menjadi salah satu faktor yang cukup penting bagi sebuah perusahaan karena dengan komitmen karyawan yang tinggi terhadap perusahaan sangat memungkinkan perusahaan itu akan berkembang dengan pesat. Pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasi cenderung memiliki motivasi kerja yang tinggi. Dalam lingkungan kerja yang dinamis dan kompetitif, pegawai dituntut untuk dapat beradaptasi dengan pekerjaan yang tidak sesuai keahlian mereka. Kondisi tersebut dapat mempengaruhi tingkat turnover pada suatu instansi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dengan motivasi kerja pada pegawai negeri sipil (PNS) di Dinas Pendidikan Kabupaten Barito Kuala. Jumlah responden sebanyak 60 orang PNS yang telah bekerja minimal satu tahun. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik analisis korelasi Pearson. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan motivasi kerja ( $\rho = 0,122$ ;  $p = 0,351$ ). Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak secara langsung berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Faktor lain seperti lingkungan kerja, dukungan atasan, dan sistem penghargaan kemungkinan lebih dominan dalam mempengaruhi motivasi kerja. Penelitian ini juga menemukan bahwa instrumen pengukuran belum sepenuhnya valid dan reliabel. Oleh karena itu, disarankan bagi penelitian selanjutnya untuk menyempurnakan instrumen dan memperluas cakupan responden agar hasil lebih representatif.

**Kata Kunci:** Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Pegawai Negeri Sipil, Korelasi Pearson

**Abstract.** *Organizational commitment is one of the factors that is quite important for a company because with high employee commitment to the company, it is very possible that the company will grow rapidly. Employees who have a commitment to the organization tend to have high work motivation. In a dynamic and competitive work environment, employees are required to be able to adapt to jobs that are not in accordance with their skills. These conditions can affect the turnover rate in an agency. This study aims to determine the relationship between organizational commitment and work motivation in civil servants (PNS) at the Barito Kuala Regency Education Office. The number of respondents was 60 civil servants who had worked for at least one year. The method used is a quantitative method with Pearson correlation analysis technique. The results showed that there was no significant relationship between organizational commitment and work motivation ( $\rho = 0.122$ ;  $p = 0.351$ ). This shows that organizational commitment does not directly affect employee work motivation. Other factors such as work environment, employer support, and reward systems are likely to be more dominant in influencing work motivation. This study also found that the measurement instrument is not completely valid and reliable. Therefore, it is recommended for future research to refine the instrument and expand the scope of respondents to make the results more representative.*

**Keywords:** *Organizational Commitment, Work Motivation, Civil Servants, Pearson Correlation*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi dengan judul “Hubungan Antara Komitmen Organisasi dengan Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)” sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana psikologi di Universitas Muhammadiyah Malang. Keberhasilan penulis dalam hal ini tentu tidak terlepas dari peran berbagai pihak dalam memberi bimbingan, serta bantuan yang bermanfaat kepada penulis. Sehingga, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Siti Suminarti Fasikha, M.Si., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Putri Saraswati, S.Psi., M.Si, selaku Dosen Pembimbing saya yang telah meluangkan waktu dan pikiran dalam memberikan bimbingan dan arahan kepada saya, sehingga saya dapat menyelesaikan penugasan tugas akhir skripsi dengan baik.
3. Para subjek Penelitian Dinas Pendidikan Barito Kuala yang terkait, yang telah bersedia membantu untuk terlibat dalam penulisan penyusunan skripsi.
4. Suami saya terima kasih untuk doa, dukungan, semangat dan semuanya.
5. Papah, Mamah, Mama Mertua, Ayah Mertua, Adik, Adik Ipar dan Seluruh Keluarga yang sudah mendukung dan memberikan doa.
6. Teman-teman yang juga ikut mendukung.

Penulis menyadari tugas akhir skripsi masih jauh dari kata sempurna, untuk itu penulis meminta kritik dan saran demi perbaikan dan kebermanfaatan dari skripsi ini.

Malang, 21 Mei 2025



Nadaa Attiqah Seftyani

## DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN .....	i
SURAT PERNYATAAN .....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN.....	vii
ABSTRAK.....	1
PENDAHULUAN .....	2
KAJIAN TEORI .....	5
Motivasi Kerja.....	5
Komitmen Organisasi.....	6
Kerangka Berpikir.....	7
Hipotesis.....	7
METODE PENELITIAN.....	8
Desain Penelitian.....	8
Rancangan Penelitian.....	8
Subjek Penelitian.....	8
Variabel Dan Instrumen Penelitian.....	8
Prosedur dan Analisis Data Penelitian.....	9
HASIL PENELITIAN .....	10
Karakteristik Responden.....	10
Hasil Uji instrumen.....	10
1. Uji Validitas.....	10
2. Uji Reliabilitas.....	10
3. Uji Korelasi.....	11
DISKUSI.....	13
SIMPULAN DAN SARAN.....	14
Simpulan.....	14
Saran.....	14

REFERENSI ..... 15  
LAMPIRAN..... 17



**DAFTAR TABEL**

Tabel 2. 1 Kerangka Berpikir..... 7

Tabel 4. 1 Uji Validitas Variabel X dan Y..... 10



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner penelitian.....	25
Lampiran 2 Blueprint Penelitian.....	25
Lampiran 3 Hasil Analisis Data.....	25
Lampiran 4 Hasil Tabulasi Data.....	29
Lampiran 5 Uji Plagiasi.....	29



## REFERENSI

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Asi, L. L., Gani, A., & Sukmawati, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Dosen Universitas Negeri Gorontalo. 2(1), 1–24.
- Cahyadi, M. (2018). Hubungan Antara Etos Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(4), 580–588. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v6i4.4682>
- Engka, A. T. (2019). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PDAM KABUPATEN BONE. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14.
- Harahap, D. H. (2023). Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan di Universitas Proklamasi 45 Yogyakarta. *Jurnal Psikologi*, 19(2), 45–52.
- Jatiningrum, C. D., Kuswandi, & Rahayu, S. (2024). EFEK BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN BANK MANDIRI KCP SURABAYA DARMO PERMAI). 14(1), 56–71.
- Mayer, J. P. (2016). Handbook of Employee Commitment. Edward Elgar Publishing. *Edward Elgar Publishing*. <https://books.google.co.id/books?id=eoEwDQAAQBAJ&lpg=PR1&ots=VDzbSijz87&dq=Handbook of Employee Commitment. Edward Elgar Publishing&lr&pg=PR1#v=onepage&q=Handbook of Employee Commitment. Edward Elgar Publishing&f=false>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace Theory Research and Application*.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2004). *TCM employee commitment survey academic users guide 2004*. 143–159.
- Mufarrohah, K. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Budaya Organisasi , Disiplin Kerja , Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. 1, 38–50.
- Nuraila. (2024). HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN OUTSOURCING. *Ayan*, 15(1), 37–48.
- Pramanita, N., Conoras, M. I. Y., & Yulia. (2022). PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA

*KARYAWAN PT. TRISULA ADIJAYA BATAM TAHUN 2022. 1(2), 36–47.*

Seftyani, N. A. (2019). Hubungan Antara Komitmen Organisasi dengan Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Pendidikan Barito Kuala. *Sustainability (Switzerland)*, *11(1)*, 1–14.

Silalahi, B. Y. (2008). *Kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi. 2(100), 14–20.*

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.* Alfabeta.

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Penerbit Alfabeta.

Vernando, A. N., Kaharudin, E., & Attiq, K. (2024). *MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIDANG 3. 16(2), 1–17.*

Wibowo, A. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Tengah. *Jurnal Simplex*, *2(3)*, 10–19.

Wijono, S. (2012). *Psikologi Industri dan Organisasi Edisi Revisi. 3.*

Zulkifli, M., Darmawan, A., & Sutrisno, E. (2014). Motivasi Kerja, Sertifikasi, Kesejahteraan dan Kinerja Guru. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, *3(02)*, 148–155.  
<https://doi.org/10.30996/persona.v3i02.379>





**LABORATORIUM FAKULTAS PSIKOLOGI**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**  
Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang 65144 Telp. 0341-464318

**SURAT KETERANGAN**

No: E.6.a/965/Lab-Psi/UMM/VII/2025

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Yang bertanda tangan dibawah ini Tim Divisi Psikometri Laboratorium Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Nadaa Attiqah Seftyani  
NIM : 201810230311005  
Dosen Pembimbing : 1) Putri Saraswati, M.Psi  
2)

Yang bersangkutan telah melakukan :

1. Cek Plagiasi

Hasil: Lulus

Dengan keterangan sebagai berikut:

No	Judul Skripsi	Batas Maksimal	Hasil
1	Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil ( PNS) Di Dinas Pendidikan Barito Kuala	25%	12%

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*



Malang, 15 Juli 2025

Petugas Cek

Navy Tri Indah Sari, M.Si

## PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil (PNS) memainkan peran krusial dalam struktur pemerintahan Indonesia. Instansi pemerintah diharapkan dapat menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya sesuai dengan visi dan misi nasional, Karena PNS merupakan tulang punggung dalam pelayanan publik. Menurut Menteri PAN-RB, PNS bertugas melayani Masyarakat secara adil, professional, dan merata dalam menjalankan roda pemerintahan serta Pembangunan. Kinerja pegawai menjadi faktor penentu utama keberhasilan lembaga, sehingga instansi membutuhkan pegawai yang komponen, bertanggung jawab, dan mampu bekerja secara profesional. Selain itu, pegawai juga diharapkan memiliki pola pikir kreatif serta inovatif demi meningkatkan kinerja organisasi.

Dinas Pendidikan wilayah Kabupaten Barito Kuala, Kalimantan Selatan merupakan instansi pemerintah yang bertanggung jawab tentang semua hal yang berkaitan dengan pendidikan di setiap wilayahnya, Bertugas melaksanakan urusan pemerintah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan, serta melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh Walikota/Bupati sesuai dengan bidang-bidangnya. Melalui kantor dinas pendidikan ini, pemerintah daerah bidang pendidikan melakukan tugasnya pada wilayah kerjanya. Tugas tersebut seperti pengawasan, penyusunan program pendidikan daerahnya, menyusun strategi, perumusan kebijakan pendidikan, hingga memberikan layanan umum dalam hal pendidikan dan Dinas pendidikan ini juga menjadi pembina dan pemberi izin sekolah dari taman kanak-kanak, sekolah dasar, sekolah menengah pertama, sekolah menengah atas.

Di dalam Dinas Pendidikan Kabupaten Barito Kuala memiliki 4 bidang: Sekretaris bidang PAUD, bidang Dikdas Kurikulum Merdeka belajar, bidang GTK, dan sekretariat penatausahaan aset sarana prasarana. Masing-masing bidang memiliki tugas seperti: Bidang Sekretaris PAUD tugasnya dalam penyelenggaraan masyarakat serta perizinan sekolah swasta ke negeri, Bidang Dikdas Kurikulum Merdeka Belajar tugasnya dalam sekolah penggerak, Bidang GTK tugas nya untuk guru penggerak dan Pendidikan Inklusi, dan Bidang Sekretariat Penatausahaan aset sarana prasarana tugasnya dalam pembangunan seperti renovasi sekolah.

Salah satu fenomena yang terjadi belakangan ini di Dinas Pendidikan Kabupaten Barito Kuala adalah diketahui bahwa ada beberapa pegawai negeri sipil (PNS) yang sering terlambat masuk kerja. Hal itu diketahui dengan adanya budaya 'titip absen' di kalangan pegawai negeri sipil (PNS). Mereka memanfaatkan celah dari sistem absensi instansi yang masih menggunakan cara tradisional yaitu dengan cara tanda tangan kehadiran melalui buku absensi.

Setelah dilakukan wawancara singkat dengan Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Barito Kuala, ditemukan salah satu faktor kenapa pegawai disana masih sering terlambat masuk kerja. Salah satu faktornya adalah adanya penurunan motivasi kerja pegawainya. Hal ini disebabkan karena adanya pemberian jabatan atau tugas yang tidak sesuai dengan bidang atau keahlian individu pegawainya. Setiap pegawai mempunyai pekerjaan dan tugas yang sudah ditentukan oleh pimpinan, namun banyak juga yang terjadi dimana pegawainya mengerjakan sebuah pekerjaan dan tugas yang tidak sesuai dengan bidangnya yang disebabkan oleh kurangnya ketersediaan tenaga kerja yang sesuai dengan keahliannya. Hal ini mengakibatkan masalah-masalah baru yang muncul seperti kurangnya disiplin kerja oleh pegawai. Dampak dari pemberian jabatan atau tugas yang tidak sesuai dengan keahlian individu pegawai serta kurangnya kesadaran pada setiap pegawai dalam mengelola suatu pekerjaan dan waktu dapat mempengaruhi kualitas Instansi tersebut. Oleh karena itu pegawai dituntut untuk dapat melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya agar lebih profesional yang artinya pegawai mempunyai pandangan untuk selalu berpikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi dan penuh dedikasi untuk keberhasilan pekerjaan (Hamid, et al, 2003). Sebuah instansi seharusnya memiliki cara agar pegawai terstimulasi untuk terus termotivasi bekerja sehingga tujuan organisasi dapat terwujud dengan tingkat efisiensi yang tinggi.

Di setiap pekerjaan membutuhkan motivasi kerja untuk pegawainya karena akan mempengaruhi kinerja kerja dari pegawai tersebut dan juga akan mempengaruhi kualitas dari instansi tersebut. Motivasi juga dapat menjadi faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, terutama untuk mengerjakan tugas. Oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi perlu dilaksanakan organisasi, Jika motivasi nya yang tinggi maka kinerja juga akan menjadi tinggi dan sebaliknya jika motivasi kerjanya rendah maka kinerjanya juga akan berpengaruh menjadi rendah atau kurang totalitas.

Motivasi menjadi alat penggerak semangat kerja karyawan. Dorongan ini menimbulkan kemauan berkontribusi sehingga produktivitas meningkat (Asi et al., 2021). Motivasi tumbuh ketika kebutuhan dasar seperti pangan, sandang, papan, dan rasa aman terpenuhi seperti ketika perusahaan menyediakan asuransi keselamatan dan Kesehatan, ketika lingkungan sosial bebas diskriminasi, ketika penghargaan direalisasikan melalui bonus atau pujian atasan, serta ketika karyawan mendapat kebebasan berpendapat.

(Wibowo, 2019) menjelaskan bahwa motivasi merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang pegawai dalam bekerja. Motivasi untuk bekerja sangatlah penting terhadap tingkat tinggi rendahnya produktivitas suatu instansi atau organisasi. Maka dari itu pentingnya untuk sebuah instansi dalam memahami pentingnya motivasi kerja untuk keberlangsungan organisasi. Dengan adanya fenomena penurunan motivasi kerja diharapkan manajemen instansi mencari cara dalam menangani masalah tersebut sehingga pegawai dapat mencapai kinerja yang baik sesuai standar yang diberikan oleh perusahaan/instansi pemerintahan. Kinerja maksimal atau dedikasi penuh dari karyawan akan membantu suatu organisasi dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, Perusahaan perlu menghasilkan kualitas lingkungan kerja yang bagus.

Jika suatu organisasi menginginkan kinerja optimal sesuai tujuan yang sudah ditetapkan, Oleh sebab memberikan motivasi kepada karyawan dapat menjadi efektif agar mereka terdorong untuk bekerja sebaik mungkin. Dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu pegawai dengan pegawai lain. Jika para pegawai termotivasi untuk bekerja dengan optimal maka tujuan organisasi dapat terwujud dengan tingkat efisien dan efektifitas yang tinggi.

Dalam sebuah pekerjaan dibutuhkan komitmen kerja dari setiap pegawainya, sebab itu komitmen dapat diartikan sebagai sebuah kondisi psikologis yang memiliki ciri hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap bertahan pada organisasi tersebut atau meninggalkan organisasi itu (Engka, 2019). Komitmen pegawai terhadap organisasi yang dapat disebut komitmen organisasional. Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai sebuah keyakinan seseorang terhadap suatu organisasi yang dapat menimbulkan keinginan untuk memiliki hubungan yang terikat dengan organisasi tersebut. Didalam Komitmen organisasi terdapat 3 aspek menurut Meyer & Allen, 1997 dalam (Vernando et al., 2024): Komitmen Afektif, Komitmen Kontinuasi, dan Komitmen Normatif.

Peran karyawan dalam keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan sangatlah penting. Sikap dan perilaku yang diperlihatkan karyawan di lingkungan kerja menjadi tolak ukur keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan. Salah satu sikap positif karyawan ditempat kerja adalah komitmen organisasi. Dalam dunia kerja, komitmen seorang karyawan terhadap organisasi sangat penting karena komitmen terhadap organisasi akan mendorong karyawan untuk memberikan usaha yang maksimal untuk tercapainya tujuan organisasi (Harahap, 2023). Komitmen organisasional menjadi faktor yang cukup penting bagi perusahaan karena dengan komitmen karyawan yang tinggi terhadap perusahaan sangat memungkinkan perusahaan tersebut akan dapat berkembang dengan cepat. Komitmen organisasi merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Individu dengan komitmen organisasi yang tinggi akan menunjukkan sikap kerja yang bersungguh-sungguh terhadap tugasnya, bertanggung jawab melaksanakan tugas-tugas serta sikap loyalitas yang tinggi terhadap organisasi (Nuraila, 2024)

Komitmen terhadap organisasi adalah aspek penting yang dapat memberikan dampak besar dalam jalannya sebuah organisasi. Tingginya komitmen organisasi akan mempengaruhi berbagai aspek lain, seperti kepuasan kerja dan tingkat pergantian karyawan. Anggota organisasi yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih termotivasi dan antusias dalam menyelesaikan tugas-tugasnya (Cahyadi, 2018). Sebaliknya, individu dengan komitmen rendah biasanya tidak menunjukkan upaya maksimal dalam bekerja, yang dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja dan pada akhirnya memicu keinginan untuk keluar dari organisasi (Seftyani, 2019). (Vernando et al., 2024) menyebutkan bahwa masih banyaknya pegawai dengan tingkat komitmen organisasi yang rendah. Rendahnya tingkat komitmen pegawai terhadap organisasi dapat disebabkan oleh kurangnya kemampuan organisasi dalam memperhatikan kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja yang rendah akan berbanding lurus dengan tingkat kualitas, tingkat produktivitas, dan tingkat komitmen kerja yang rendah juga.

Pada komitmen organisasi terdapat beberapa pendekatan yang sering digunakan sebagai penelitian komitmen organisasi, salah satunya pendekatan multidimensi. Pada pendekatan multidimensi, Komitmen organisasi dipandang dari berbagai dimensi atau arah. Dibanding pendekatan yang lain, pendekatan multidimensi memungkinkan untuk melihat sebuah fenomena dari banyak sudut pandang dan tidak hanya terfokus pada suatu kategori atau kriteria tertentu. Menurut (Meyer, J. P., & Allen, 1997), Komitmen memiliki tiga aspek: (1) Komitmen organisasi afektif, (2) Komitmen organisasi keberlanjutan, dan (3) Komitmen organisasi normative. Dari ketiga aspek itu, dapat diartikan bahwa komitmen sebagai kondisi psikologis yang menandai adanya hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki pengaruh terhadap Keputusan individu untuk bertahan atau meninggalkan organisasi.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah: “Apakah terdapat hubungan antara komitmen organisasi dan motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Pendidikan Kabupaten Barito Kuala?”. Hipotesis yang muncul adalah terdapat hubungan positif antara komitmen kerja dan motivasi kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Barito Kuala. Kemudian untuk tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan komitmen kerja dan motivasi kerja pegawai negeri sipil (PNS) di Dinas Pendidikan Kabupaten Barito Kuala.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam lingkup pendidikan psikologi industri dan organisasi dan juga dapat dijadikan referensi untuk peneliti lainnya yang ingin meneliti terkait hubungan antara komitmen kerja dan motivasi kerja di Dinas Pendidikan Barito Kuala

## KAJIAN TEORI

### Motivasi Kerja

Menurut Herzberg (dalam Riggio, 2003), kebutuhan-kebutuhan seseorang yang mendasari motivasi terbagi menjadi dua golongan, yaitu faktor higiene dan motivasi. Higiene terdiri dari status, hubungan interpersonal, supervisi, peraturan-peraturan perusahaan dan administrasi, jaminan dalam pekerjaan, kondisi kerja, gaji dan kehidupan pribadi. Motivasi mencakup faktor-faktor yang berkaitan dengan isi dari pekerjaan antara lain; pekerjaan itu sendiri, prestasi, kemungkinan untuk berkembang, tanggungjawab, kemajuan dalam jabatan dan pengakuan.

Istilah motivasi sering kali disamakan dengan istilah motif yaitu dorongan, gerak hati, dan kebutuhan. Dalam sejumlah teori motivasi dijelaskan bahwa motivasi bermula dari kebutuhan yang tidak terpenuhi, sehingga menimbulkan ketegangan-ketegangan yang mendorong seseorang untuk bertindak (Zulkifli et al., 2014). Teori kebutuhan ERG Alderfer (Wijono, 2012) juga menjelaskan bahwa manusia bekerja memenuhi kebutuhan keberadaan atau eksistensi, hubungan relasi, dan pertumbuhan berdasarkan urutan kekonkritannya. Terdapat dua alasan yang mendasar pada teori ini yaitu, semakin suatu kebutuhan yang paling konkret dicapai, maka semakin besar kebutuhan yang kurang konkrit (abstrak) dipenuhi. Kemudian, semakin kurang sempurna kebutuhan dicapai, maka semakin besar keinginan untuk memenuhi kebutuhan tersebut agar mendapat kepuasan. Selain itu, teori kebutuhan ERG Alderfer menyatakan bahwa jika kebutuhan untuk tumbuh dihalangi oleh lingkungan dan tidak diberikan kesempatan, maka karyawan akan kehilangan semangat dan minat dalam pekerjaannya. Tingkat kebutuhan dalam teori ERG ini yaitu kebutuhan eksistensi, kebutuhan relasi, dan kebutuhan pertumbuhan, bisa saling menguatkan dan mendorong seseorang untuk ke tingkat yang lebih tinggi. Dan teori ini memungkinkan seorang pekerja untuk tetap termotivasi meskipun ada tingkatan kebutuhan yang belum terpenuhi (Pranita et al., 2022)

Aspek yang membentuk motivasi kerja (Work Motivation) Pada teori motivasi ERG (Existence, Relatedness, Growth) yang dikembangkan oleh Alderfer (1969) merupakan modifikasi dari teori tata tingkat kebutuhan dari Maslow. Pada teori ERG, terdapat tiga faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu:

1. Kebutuhan eksistensi (existence needs), yaitu kebutuhan akan material seperti keinginan untuk memperoleh makanan, air, perumahan, uang, mebel, mobil.
2. Kebutuhan hubungan (relatedness needs), yaitu individu berkeinginan untuk berkomunikasi secara terbuka dengan orang lain yang dianggap penting dalam kehidupan mereka dan mempunyai hubungan yang bermakna dengan keluarga, teman, dan rekan kerja.
3. Kebutuhan pertumbuhan (growth needs), yaitu kebutuhan yang dimiliki seseorang untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan mereka.

Berdasarkan Jurgensen (dalam Blum & Naylor, 1986) motivasi dipengaruhi oleh:

1. Rasa aman untuk bekerja tanpa risiko yang membahayakan,
2. Peluang untuk berkembang,
3. Reputasi organisasi yang baik,
4. Rekan kerja yang saling menghargai dan mendukung,
5. Jenis pekerjaan,
6. Gaji yang memadai,

7. Perilaku atasan yang menjadi teladan dan pelindung,
8. Jam kerja yang efektif,
9. Lingkungan kerja yang bersih, sehat, dan nyaman,
10. Fasilitas perusahaan yang menjamin kesejahteraan masa depan.

Dimensi Motivasi Kerja Menurut Atkinson (1971), dimensi motivasi kerja terdiri atas : a. Motif menunjukkan kecenderungan yang umum dari individu untuk mendorong pemuasan kebutuhan, b. Pengharapan adalah perhitungan subjektif mengenai peluang suatu tindakan berhasil mencapai tujuan, c. Insentif adalah penilaian subjektif atas nilai dari keberhasilan tersebut.

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi, secara tidak langsung menyatakan sebuah tujuan untuk tetap melakukan suatu rangkaian tindakan sehingga organisasi/perusahaan berupaya untuk mengembangkan komitmen karyawannya untuk mencapai kestabilan karena diyakini bahwa karyawan yang berkomitmen akan bekerja lebih keras dan melangkah lebih jauh untuk mencapai tujuan organisasi (Meyer, J. P., & Allen, 2004). Komitmen organisasi adalah sebuah konstruk psikologis yang mempengaruhi bagaimana seseorang menentukan sikap dalam organisasi (Mayer, 2016). Komitmen dalam organisasi adalah suatu konstruk psikologi yang merupakan karakteristik dari hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi (Allen & Meyer, 1990). Komitmen organisasional memberikan gambaran seorang anggota dari sebuah organisasi dalam memberikan kesetiaan terhadap organisasi tersebut.

Komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana individu mengidentifikasi diri, terlibat, dan berniat bertahan dalam organisasinya (GreenBerg dan Baron, 1997). Sedangkan Porter, Mowday, Steers (dalam Miner, 1992) memandang komitmen sebagai kekuatan yang mengikat karyawan melalui penerimaan nilai organisasi, kesediaan bekerja keras bagi organisasi, serta keinginan kuat mempertahankan keanggotaan.

Dalam komitmen organisasi terdapat pendekatan yang populer yaitu pendekatan multidimensi. Komitmen organisasi dipandang dalam berbagai dimensi ataupun sumber. Komitmen organisasional secara tradisional dipandang sebagai struktur satu dimensi (Porter et al., 1974), yang dimana komitmen organisasi diartikan sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap suatu nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan).

Meyer, J. P., & Allen, (1997) membagi aspek komitmen organisasi menjadi tiga, yaitu:

1. Komitmen afektif (Affective commitment), yaitu keterikatan emosional sehingga karyawan berpartisipasi karena keinginan pribadi,
2. Komitmen kontinuitas (Continuance commitment) yaitu keputusan bertahan karena pertimbangan biaya rugi jika keluar,
3. Komitmen normatif (Normative commitment) yaitu rasa kewajiban moral untuk tetap di organisasi.

Menurut Porter, Steers, Mowday dan Boulian (1974), karyawan dianggap berkomitmen tinggi apabila:

- a. Menerima nilai-nilai serta tujuan organisasi,
- b. Bersedia berupaya sungguh-sungguh demi organisasi,
- c. Berkeinginan mempertahankan keanggotaan.

Dengan demikian, komitmen organisasi merepresentasikan keyakinan mendalam dan loyalitas individu kepada organisasi guna mencapai tujuan bersama.

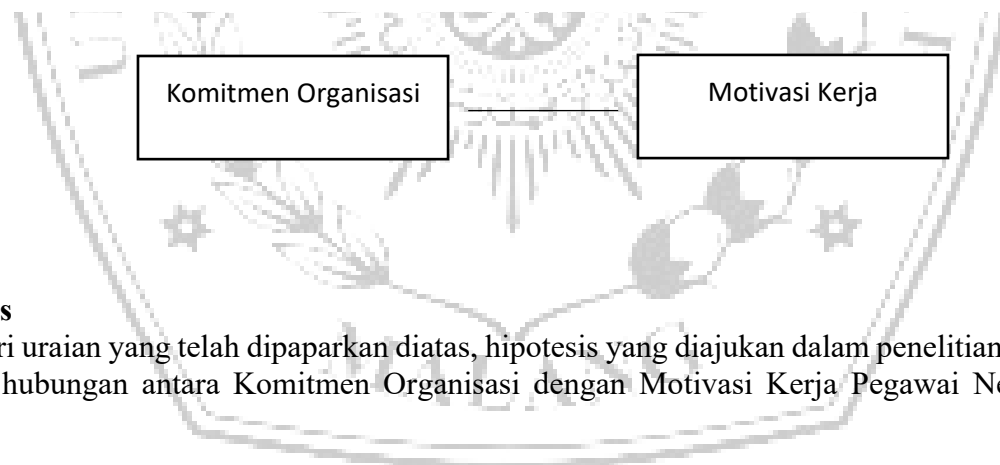
Mowday dan rekan-rekannya dalam (Silalahi, 2008) mengklasifikasikan pendekatan komitmen organisasi ke dalam dua kategori besar yaitu komitmen sikap dan perilaku ;

1. Komitmen Sikap Menurut pandangan ini komitmen organisasi adalah suatu ikatan antara individu dan organisasi. Jika ikatan ini mencerminkan identifikasi (pengenalan) individu, hal ini disebut sebagai komitmen sikap.
2. Komitmen Perilaku Perspektif perilaku berfokus pada kesediaan untuk terlibat dalam peran, melakukan peran yang ditugaskan secara penuh dan kesediaan untuk berkorban untuk organisasi

Menurut Mowday et (Boon & Arumugam, 2006) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, antara lain : usia, masa kerja, pendidikan, jenis kelamin, serta kepribadian. Secara umum, semakin lama seseorang bekerja semakin tinggi juga komitmennya terhadap organisasi. Berdasarkan teori yang dijelaskan diatas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional cenderung memaparkan perasaan yang dimiliki oleh para pegawai yang memberikan gambaran sebagai bentuk tanggung jawab pegawai terhadap organisasinya.

**Kerangka Berpikir**

Tabel 2. 1 Kerangka Berpikir



**Hipotesis**

Dari uraian yang telah dipaparkan diatas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS).

## METODE PENELITIAN

### Desain Penelitian

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif yang berfokus pada pengujian hipotesis melalui data yang bersifat numerik dan terukur, dengan tujuan menghasilkan simpulan yang bersifat generalisasi (Cahyadi, 2018). Pendekatan kuantitatif ini dapat digunakan untuk mengidentifikasi kekuatan hubungan antar variabel yang diteliti. Dalam pelaksanaannya, penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif korelasional. Pendekatan ini digunakan untuk mengkaji hubungan antara dua atau lebih variabel (Arikunto, 2018).

### Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan metode yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu yang dimana pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian analisis data bersifat statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, (Sugiyono, 2020).

### Subjek Penelitian

Populasi penelitian merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pendidikan Barito Kuala. Sedangkan sampel yang digunakan adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pendidikan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *NonProbability Sampling* yaitu *Sampling Total*. *Sampling Total* adalah Teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel total adalah *sensu*, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

### Variabel Dan Instrumen Penelitian

Pada penelitian ini terdapat dua variabel yaitu Komitmen Organisasi sebagai variabel bebas (X) dan Motivasi Kerja sebagai variabel terikat (Y).

**Komitmen Organisasi** adalah komitmen karyawan untuk membantu tercapai suatu tujuan. Skala komitmen organisasi yang digunakan diadaptasi dari (Mufarrohah, 2022) dimana peneliti tersebut menggunakan skala komitmen organisasi Allen & Meyer yang memiliki 18 aitem pernyataan dengan 3 aspek yaitu komitmen afektif, komitmen kontinu, dan komitmen normatif. Adapun reliabilitas atau Cronbach's alpha skala ini adalah sebesar 0,806. Pada skala komitmen organisasi ini terdapat 14 item favorable dan 4 item unfavorable dengan lima alternatif jawaban, untuk pernyataan favorable dimulai dari 1 (Sangat Tidak Sesuai), 2 (Tidak Sesuai), 3 (Cukup Sesuai), 4 (Sesuai), 5 (Sangat Sesuai). Sedangkan untuk item unfavorable kebalikan dari favorable yaitu 1 (Sangat Sesuai), 2 (Sesuai), 3 (Cukup Sesuai), 4 (Tidak Sesuai), 5 (Sangat Tidak Sesuai).

**Motivasi Kerja** adalah dorongan yang membuat karyawan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Skala motivasi kerja yang akan digunakan diadaptasi dari (Vernando et al., 2024) dimana peneliti tersebut menggunakan skala motivasi kerja yang disusun oleh Arnolds & Boshoff (2002), berdasarkan dari teori ERG Alderfer (Wijono, 2012) yang memiliki 20 item pernyataan dengan 3 aspek yaitu kebutuhan eksistensi (Existence needs), kebutuhan relasi (Relatedness needs), dan kebutuhan pertumbuhan (Growth needs). Skala motivasi ini memiliki nilai reliabilitas atau Cronbach's alpha sebesar 0,891. Semua item pada skala motivasi kerja ini adalah pernyataan

favorable dengan lima alternatif jawaban, yaitu 1 (Sangat Tidak Setuju), 2 (Kurang Setuju), 3 (Cukup Setuju), 4 (Setuju), 5 (Sangat Setuju).

### **Prosedur dan Analisis Data Penelitian**

Penelitian ini terbagi menjadi tiga tahap yaitu tahap pra-penelitian, tahap penelitian, dan tahap pasca penelitian. Pada tahap persiapan, peneliti mengidentifikasi fenomena yang relevan untuk diteliti, mengumpulkan referensi melalui jurnal-jurnal terdahulu, menetapkan topik, serta menyusun proposal penelitian. Selanjutnya, pada tahap pelaksanaan, pengumpulan data dilakukan melalui instrumen skala yang telah dirancang sebelumnya. Penyebaran skala dilakukan dalam bentuk kuesioner menggunakan *Google Form* kemudian disebar ke Dinas Pendidikan Barito Kuala. Penyebaran kuesioner dilakukan pada bulan Mei 2025. Adapun tahap akhir, yaitu pasca-penelitian, meliputi proses analisis data guna mengetahui hubungan antara variabel Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja. Analisis ini dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26.0 dengan metode analisis Korelasi Pearson, yang bertujuan mengukur hubungan linier antara dua variabel.



## HASIL PENELITIAN

### Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan sebanyak 60 responden yang merupakan pegawai negeri sipil (PNS) yang bekerja di Dinas Pendidikan Barito Kuala. Seluruh responden berstatus sebagai PNS aktif dan telah bekerja minimal satu tahun di instansi tersebut. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami hubungan komitmen organisasi dengan motivasi kerja.

### Hasil Uji instrumen

#### 1. Uji Validitas

Berdasarkan pandangan (Sugiyono, 2020), uji validitas digunakan untuk memastikan sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur data secara akurat. Uji validitas adalah suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur suatu data yang telah didapatkan benar-benar data yang valid atau tepat. Metode yang sering digunakan untuk memberikan penilaian terhadap validitas kuesioner adalah korelasi produk momen (*moment product correlation*, *pearson correlation*) antara skor setiap butir pertanyaan dengan skor total, sehingga sering disebut sebagai *inter item-total correlation*.

Sebuah Kuesioner dinyatakan valid apabila nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, dan sebaliknya jika nilai  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka dapat dinyatakan bahwa kuesioner tidak valid.

Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas Variabel X dan Y

Variabel	Jumlah Item Valid	Jumlah Item Tidak Valid
Komitmen Organisasi (X)	31	9
Motivasi Kerja (Y)	6	15

Berdasarkan pernyataan dari tabel diatas maka dapat disimpulkan jika dari total 40 item pada skala komitmen organisasi, sebanyak 31 item dinyatakan valid karena nilai korelasi item-totalnya lebih besar dari nilai  $r$  tabel (0,254). Artinya, sebagian besar pernyataan pada skala ini dapat digunakan untuk mengukur tingkat komitmen pegawai terhadap organisasi. Sementara itu, pada skala motivasi kerja yang terdiri dari 21 item, hanya 5 item yang dinyatakan valid, dan sisanya tidak valid. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pernyataan dalam skala motivasi kerja kurang tepat atau tidak sesuai dengan konteks responden, sehingga tidak cukup baik dalam mengukur variabel tersebut.

#### 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi instrumen sebagai alat ukur. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode Cronbach Alpha. Menurut Sugiyono (2019), Instrumen dikatakan reliabel jika nilai koefisien Cronbach Alpha mencapai 0,6 atau lebih. Dengan demikian, nilai 0,6 digunakan sebagai ambang batas dalam menentukan keandalan instrument. Adapun kriteria penilaian adalah: jika nilai koefisien reliabilitas lebih dari 0,6, maka instrument dikategorikan reliabel; sebaliknya, jika kurang dari 0,6 maka instrumen tersebut dianggap tidak reliabel.

Kriteria penilaian Tingkat reliabilitas menurut (Arikunto, 2018), mengemukakan kriteria penilaian reliabilitas adalah sebagai berikut:

- Nilai Interval 0.00 s/d 0.20 = Sangat Tidak Reliabel
- Nilai Interval 0.21 s/d 0.40 = Tidak Reliabel
- Nilai Interval 0.41 s/d 0.60 = Cukup Reliabel
- Nilai Interval 0.61 s/d 0.80 = Reliabel
- Nilai Interval 0.81 s/d 1.00 = Sangat Reliabel.

Pengukuran reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Kriteria kelayakan pengukuran reliabilitas dengan menggunakan uji statistik ( $\alpha$ ) *Cronbach Alpha*, yaitu jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,6, maka data yang digunakan reliabel

Tabel 4. 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha
Komitmen Organisasi (X)	0,210
Motivasi Kerja (Y)	0,612

Berdasarkan tabel diatas hasil uji reliabilitas yang dilakukan menunjukkan bahwa skala komitmen organisasi memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0,210, yang berarti tidak reliabel atau tidak dapat diandalkan untuk mengukur secara konsisten. Sedangkan skala motivasi kerja mendapatkan nilai reliabilitas sebesar 0,612. Nilai ini menunjukkan bahwa skala tersebut tergolong reliabel, meskipun masih berada di batas bawah keandalan. Dengan demikian, dari kedua skala yang digunakan, hanya skala motivasi kerja yang dinyatakan lolos uji reliabilitas, meskipun kualitasnya juga masih perlu ditingkatkan.

### 3. Uji Korelasi

Uji Korelasi Pearson (Korelasi *Product Moment*) merupakan metode uji yang digunakan untuk mengukur hubungan linier antara dua variabel. Dimana uji ini digunakan untuk mengetahui derajat keeratan 2 variabel yang berskala rasio atau interval.

Kriteria pengambilan keputusan

- Jika nilai signifikansi < 0,05 terdapat korelasi yang signifikan
- Jika nilai signifikansi > 0,05 tidak terdapat korelasi yang signifikan

Interpretasi nilai Pearson Correlation:

- 0,00 s/d 0,20 = tidak ada korelasi
- 0,21 s/d 0,40 = korelasi lemah
- 0,41 s/d 0,60 = korelasi sedang
- 0,61 s/d 0,80 = korelasi kuat
- 0,81 s/d 1,00 = korelasi sempurna

Tabel 4. 3 Hasil Uji Korelasi

Variabel	Correlation Coefficient
----------	-------------------------

Dari tabel diatas dapat diinterpretasikan bahwa secara keseluruhan untuk melihat hubungan atau pengaruh antara 2 variabel, yang mana pada masing-masing variabel tersebut tidak memiliki pengaruh antara satu dengan yang lainnya. Nilai koefisien korelasi Pearson diperoleh sebesar 0,122 dengan nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) sebesar 0,351. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang kuat antara variabel Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja.

Nilai koefisien korelasi 0,122 termasuk dalam kategori hubungan sangat lemah dan arahnya positif, yang berarti jika komitmen organisasi meningkat, maka motivasi kerja juga cenderung meningkat, namun hubungan tersebut sangat kecil atau lemah. Sementara itu, nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, yaitu 0,351, menunjukkan bahwa hubungan ini tidak signifikan secara statistik. Artinya, secara statistik, tidak ditemukan bukti yang cukup kuat untuk menyatakan adanya hubungan nyata antara komitmen organisasi dengan motivasi kerja.



## DISKUSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dengan motivasi kerja pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan Kabupaten Barito Kuala. Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut ( $r = 0,122$ ;  $p = 0,351$ ). Secara psikologis, hal ini menunjukkan bahwa meskipun individu merasa terikat secara formal atau emosional terhadap organisasi, hal tersebut belum tentu mendorong mereka untuk bekerja lebih giat atau menunjukkan performa kerja yang tinggi. Loyalitas terhadap organisasi bisa bersifat pasif—misalnya, hanya sekadar menjalankan tugas tanpa semangat atau inisiatif lebih.

Dari perspektif psikologi kerja, motivasi merupakan kondisi internal yang mendorong seseorang untuk bertindak atau berperilaku dalam suatu arah tertentu. Motivasi intrinsik, seperti keinginan untuk berkembang atau merasa bermakna dalam pekerjaan, mungkin tidak otomatis tumbuh dari komitmen organisasi. Ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor personal seperti kepribadian, nilai hidup, dan kebutuhan aktualisasi diri juga sangat berperan dalam membentuk motivasi kerja. Bila pegawai tidak merasa dihargai, tidak mendapatkan tantangan, atau tidak memiliki ruang untuk berkembang, maka meskipun memiliki komitmen tinggi, mereka tetap bisa mengalami demotivasi atau stagnasi psikologis.

Selain itu, dari aspek psikologi organisasi, lingkungan kerja yang kurang suportif dapat menjadi sumber stres dan kelelahan emosional (*burnout*). Jika individu merasa terjebak dalam rutinitas, tidak memiliki kontrol terhadap pekerjaannya, atau kurang mendapatkan umpan balik positif, maka ini dapat mempengaruhi persepsi mereka terhadap pekerjaan dan menurunkan motivasi. Jika dikaitkan dengan pendekatan komitmen multidimensi, Pegawai dengan komitmen afektif yang kuat akan tetap berada didalam organisasi keinginan mereka, Pegawai dengan komitmen keberlanjutan yang kuat cenderung akan tetap dalam organisasi karena kebutuhan mereka, dan pegawai yang memiliki komitmen normatif yang kuat cenderung akan tetap didalam organisasi karena suatu keharusan. Hal ini menjelaskan mengapa dalam konteks instansi pemerintah, di mana struktur kerja cenderung kaku dan peluang pengembangan diri terbatas, motivasi kerja bisa menurun meskipun komitmen formal terhadap organisasi tetap tinggi.

Temuan ini memberikan pemahaman bahwa untuk membangun motivasi kerja yang kuat, organisasi perlu memperhatikan kebutuhan psikologis dasar pegawai seperti rasa dihargai, rasa aman, kompetensi, dan otonomi. Dengan demikian, pengembangan motivasi kerja tidak cukup hanya dengan membangun loyalitas, tetapi juga harus menciptakan kondisi psikologis yang mendukung kenyamanan dan kepuasan kerja. Penelitian ini sekaligus menekankan pentingnya pendekatan psikologi positif dalam manajemen SDM, di mana aspek emosional dan kesejahteraan mental pegawai menjadi bagian integral dalam strategi peningkatan kinerja.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan motivasi kerja pada pegawai negeri sipil (PNS) di Dinas Pendidikan Kabupaten Barito Kuala. Nilai korelasi Pearson yang sangat lemah ( $r = 0,122$ ) dan tidak signifikan secara statistik ( $p = 0,351$ ) menunjukkan bahwa tingkat komitmen pegawai terhadap organisasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap semangat atau dorongan kerja mereka. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja PNS lebih dipengaruhi oleh faktor lain, seperti lingkungan kerja, beban kerja, sistem penghargaan, serta dukungan dari atasan dan rekan kerja. Meskipun komitmen organisasi tetap penting dalam menjaga loyalitas dan keberlangsungan hubungan kerja, namun tidak cukup menjadi satu-satunya indikator yang dapat meningkatkan motivasi pegawai secara menyeluruh.

### Saran

Berdasarkan simpulan tersebut, disarankan bagi pihak instansi, khususnya Dinas Pendidikan Kabupaten Barito Kuala, untuk tidak hanya fokus pada upaya menumbuhkan komitmen organisasi, tetapi juga perlu mengembangkan pendekatan yang lebih holistik untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai. Hal ini dapat dilakukan dengan memperbaiki sistem penghargaan, menciptakan lingkungan kerja yang suportif, memberikan kesempatan pengembangan diri melalui pelatihan, serta membangun komunikasi yang sehat antara atasan dan bawahan. Selain itu, bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menggunakan instrumen penelitian yang lebih valid dan reliabel serta mempertimbangkan variabel-variabel lain yang berkaitan dengan motivasi kerja, seperti kepuasan kerja, stres kerja, atau gaya kepemimpinan. Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan pendekatan campuran (kuantitatif dan kualitatif) untuk mendapatkan pemahaman yang lebih dalam mengenai dinamika psikologis dalam dunia kerja.

## LAMPIRAN

### Lampiran 1 Kuesioner penelitian

Form Skripsi Nadaa "Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pendidikan Barito Kuala"

Assalamualaikum Wr. Wb.  
Perkenalkan nama saya Nadaa Attiqah Seftyani ,mahasiswi semester akhir Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang. Dengan ini saya memohon bantuan ibu bapak untuk mengisi skala berikut sebagai bagian dari skripsi saya. Data yang didapatkan akan dijaga kerahasiaanya dan hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian. Pengisian skala ini membutuhkan waktu kurang lebih 20 menit.

Saya ucapkan terimakasih atas ketersediaan ibu bapak untuk mengisi formulir ini, harap mengisi formulir dibawah ini dengan sebaik-baiknya dan sejujur-jujurnya.

KETERANGAN  
SS : SANGAT SETUJU  
S : SETUJU  
N : NETRAL  
TS : TIDAK SETUJU  
STS : SANGAT TIDAK SETUJU

Nadaa Attiqah Seftyani /201810230311005  
Dosen Pembimbing :  
Putri Saraswati S.Pei. M.Pei

### Lampiran 2 Blueprint Penelitian

#### Skala Komitmen Organisasi

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Saya menaati semua peraturan perusahaan ini meskipun ada peraturan yang kurang sesuai dengan hati nurani saya					
2	Meskipun tidak sejalan dengan visi dan misi perusahaan, saya tetap akan menjalankannya dengan baik					
3	Nilai-nilai yang diterapkan di perusahaan ini sesuai dengan nilai-nilai yang saya miliki					
4	Saya percaya bahwa segala peraturan yang berlaku di perusahaan ini adalah demi kebaikan semua karyawan.					
5	Tujuan yang dimiliki perusahaan menjadi tujuan saya juga.					
6	Saya mendukung dan melaksanakan apa yang menjadi keputusan perusahaan.					
7	Menurut saya kebijakan perusahaan sesuai dengan harapan saya.					

8	Saya tidak bersedia melakukan tugas tambahan ketika jam kerja saya telah selesai.
9	Saya tidak mau membantu mengerjakan tugas bagian lain jika tidak diberi imbalan.
10	Saya bisa meninggalkan pekerjaan untuk menyelesaikan keperluan lain diluar tugas perusahaan.
11	Percuma saja saya mencurahkan usaha yang besar untuk perusahaan bila imbalannya tidak sepadan.
12	Saya merasa tidak bertanggung jawab bila perusahaan mengalami kerugian.
13	Saya tidak ingin melibatkan diri sepenuhnya untuk perusahaan.
14	Saya bersedia untuk tetap menjadi karyawan diperusahaan ini sampai pensiun.
15	Selama bekerja diperusahaan ini saya merasa nyaman sehingga tidak ada alasan untuk pindah ke perusahaan lain.
16	Meskipun ada kesempatan, saya tidak berpikir untuk pindah ke perusahaan lain.
17	Saya berencana untuk bekerja di perusahaan ini dalam jangka waktu yang panjang.
18	Dengan bekerja di perusahaan ini, saya yakin masa depan saya terjamin.
19	Saya merasa nyaman bekerja di perusahaan ini dan tidak memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan ini.
20	Bagi saya perusahaan ini adalah tempat bekerja paling baik.
21	Tidak masalah jika sesekali saya melanggar peraturan dalam perusahaan
22	Menurut saya, tidak semua peraturan perusahaan harus dipatuhi dan ditaati.
23	Saya tidak sepenuhnya mendukung apa yang menjadi keputusan perusahaan.
24	Saya tidak peduli dengan tujuan yang dimiliki perusahaan karena tidak sesuai dengan tujuan saya.
25	Saya tidak peduli dengan peraturan perusahaan karena peraturan itu menghambat pekerjaan saya.

26	Saya tidak memperhatikan nilai-nilai yang ada di perusahaan karena bertentangan dengan pandangan hidup saya.
27	Saya tidak menerima semua kebijakan perusahaan karena saya tidak sepaham dengan kebijakan tersebut.
28	Saya bersedia menambah jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan.
29	Saya bekerja seoptimal mungkin demi tercapainya keberhasilan di perusahaan.
30	Saya merasa ikut bertanggung jawab atas keberhasilan dan kegagalan perusahaan.
31	Bagi saya tercapainya tujuan organisasi lebih penting daripada kenaikan pangkat atau gaji.
32	Saya senang melibatkan diri untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi perusahaan.
33	Saya bersedia mengerjakan tugas selain pekerjaan saya yang seharusnya.
34	Saya berencana mengundurkan diri dari perusahaan ini dan mencari kesempatan yang lebih baik di perusahaan lain.
35	Saya sedang memikirkan alternatif untuk pindah ke perusahaan lain.
36	Tidak ada kewajiban bagi saya untuk tetap bekerja di perusahaan ini sehingga saya bisa kapan saja meninggalkan perusahaan ini.
37	Saya ingin beralih kerja di perusahaan lain yang lebih menguntungkan.
38	Jika ada tawaran saya ingin mencoba bekerja di perusahaan lain.
39	Saya selalu mencari-cari lowongan pekerjaan yang ada di surat kabar.
40	Saya merasa tidak perlu banyak pertimbangan untuk meninggalkan perusahaan ini.

### Skala Motivasi Kerja

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa bahwa pekerjaan saya saat ini penuh dengan tantangan					
2	Saya sangat bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaan yang penuh dengan tantangan					
3	Saya kurang menikmati pekerjaan saya saat ini.					

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
4	Saya sering merasa terbebani saat melakukan tugas-tugas di perusahaan					
5	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja saya					
6	Saya akan selalu menggunakan setiap kesempatan untuk meningkatkan prestasi kerja saya.					
7	Saya tidak pernah berpiknik untuk menjadi karyawan berprestasi.					
8	Saya sudah merasa puas dengan hasil kerja saat ini meskipun banyak hal yang masih dapat ditingkatkan.					
9	Saya bersemangat mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan.					
10	Penting bagi saya untuk menambah wawasan mengenai masalah yang terkait dengan pekerjaan.					
11	Saya mudah merasa puas dengan hasil yang saya lakukan.					
12	Bagi saya, mengikuti pelatihan tidak akan merubah kemampuan diri saya dalam bekerja.					
13	Saya merasa bertanggungjawab untuk melakukan pekerjaan dengan baik.					
14	Saya tidak bertanggungjawab atas keberhasilan maupun kegagalan dalam pekerjaan saya.					
15	Karin saya di perusahaan ini sangat menjanjikan.					
16	Saya akan berusaha keras untuk meningkatkan jenjang karin saya di perusahaan ini.					
17	Menurut saya, perusahaan kurang memberikan kesempatan untuk pengembangan karir saya.					
18	Saya mendapatkan penghargaan dari perusahaan jika prestasi kerja saya meningkat.					
19	Perusahaan selalu memberikan pengakuan yang positif terhadap keberhasilan yang saya capai.					
20	Meskipun saya telah melakukan pekerjaan dengan baik, perusahaan tidak memberikan penghargaan.					
21	Saya merasa kemampuan yang saya miliki kurang diakui oleh perusahaan.					

#### Aspek-aspek Komitmen Organisasi

No.	Aspek-aspek	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	<i>total</i>
1	Komitmen Afektif	3,4,5,6,7,15,16,17,18,19,20,29,32	10,13,24,25,26,27	19
2	Komitmen kontinuitas	1	21,11,12,22,37	6

3	Komitmen normatif	2,14,28,30	8,9,23,31,33,34,35,36,38,39,40	15
	Jumlah	18	22	40

### Aspek Motivasi Kerja

No.	Aspek-aspek	Favorable	Unfavorable	total
1	Kebutuhan eksistensi	21,18,15		3
2	Kebutuhan hubungan			-
3	Kebutuhan pertumbuhan	1,2,6,5,17,16,19,13,10,9,8	3,4,7,11,12,14	17
	Jumlah	14	6	20

### Lampiran 3 Hasil Analisis Data

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S
no responden	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18
1	2	2	5	5	4	5	4	3	1	1	2	3	2	5	5	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4
3	5	3	5	5	5	5	5	2	1	2	1	2	1	5	5	5	5	4
4	4	5	4	5	5	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4
5	4	3	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4
6	4	3	5	5	4	4	5	2	2	3	2	2	2	3	4	4	4	4
7	4	4	4	5	5	4	4	2	2	3	2	3	2	5	5	4	4	5
8	4	3	3	4	4	4	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3
9	3	4	3	4	5	4	3	5	5	4	5	2	2	5	5	5	5	5
10	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	2	3	4	4	3	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	4
12	3	5	4	4	3	4	3	2	1	2	3	3	3	4	5	3	4	4
13	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	1	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	2	1	4	4	4	4	4
15	3	2	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4
16	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	4	4	3	3	3	4	3	4	2	2	3	2	4	3	2	2	3	2
18	3	5	4	4	4	4	5	3	2	4	3	4	2	1	4	4	4	5
19	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	1	2	2	4	3	4	3	4

X KOMITMEN ORGANISASI																			
X19	X20	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X29	X30	X31	X32	X33	X34	X35	X36	X37	X38
4	4	2	2	2	2	2	2	3	4	5	4	3	4	4	2	2	2	3	2
3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	1	1	2	2	1	1	1	4	5	5	5	5	5	2	1	1	1	1
4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4
4	4	3	3	2	2	2	3	2	4	4	4	3	4	4	2	2	2	2	2
4	4	2	3	2	2	2	2	2	4	5	5	5	5	4	3	2	3	2	3
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3
5	5	3	3	3	2	2	2	3	2	5	5	1	3	3	1	1	1	1	1
4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	3	4
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3
3	4	3	2	3	2	1	3	2	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	4
4	4	2	2	1	2	2	2	2	4	5	5	4	4	4	2	2	2	2	2
4	5	2	2	3	2	2	2	2	4	5	4	3	4	3	3	2	1	5	2
4	4	4	3	3	2	2	2	2	3	4	4	3	4	4	2	2	2	3	3
3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	2	4	2	2	2	2	2	4	4	3	3	2	3	3	2	4	4
4	4	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	2	4
4	4	2	2	3	2	2	2	2	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	2

X39	X40	X TOTAL	Y MOTIVASI KERJA																	
			Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	
3	3	126	4	4	2	2	4	5	3	4	4	5	4	2	5	2	4	4	2	
2	3	135	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2
1	1	125	4	5	1	3	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	4	5	3	
3	2	134	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
2	2	129	3	3	2	2	4	4	3	4	4	4	3	2	4	2	3	3	2	
2	2	136	2	5	2	2	4	5	2	2	4	5	4	2	5	2	4	5	2	
2	2	141	3	3	2	2	4	4	4	4	3	4	3	2	4	3	4	4	3	
3	3	130	3	3	3	2	5	4	2	2	4	4	3	2	4	2	5	4	3	
1	1	137	3	3	1	3	5	5	3	5	5	5	5	2	5	1	3	5	1	
2	3	132	4	3	4	2	4	4	2	4	3	3	3	2	4	2	3	4	3	
2	2	138	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	2	4	3	4	3	3	
2	2	141	5	4	2	2	5	5	1	3	4	5	4	3	5	2	4	5	3	
1	2	139	4	5	2	2	5	5	2	4	5	5	4	2	5	2	4	4	2	
4	2	144	4	4	1	2	4	4	2	4	4	4	4	1	5	2	4	4	2	
3	2	146	3	4	2	2	5	5	1	1	5	5	1	1	5	1	3	5	3	
3	3	138	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	
2	2	130	2	4	2	2	4	4	2	3	4	4	2	2	4	2	5	4	2	
2	2	148	2	3	2	2	5	5	3	5	3	3	5	2	5	2	4	5	2	
2	2	147	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	2	4	2	3	4	2	

Y MOTIVASI KERJA																					Y TOTAL
Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21				
2	4	5	3	4	4	5	4	2	5	2	4	4	2	4	4	2	2	72			
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	3	3	2	3	72			
3	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	4	5	3	4	4	3	2	80			
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	2	75			
2	4	4	3	4	4	4	3	2	4	2	3	3	2	3	4	2	2	63			
2	4	5	2	2	4	5	4	2	5	2	4	5	2	4	4	2	2	69			
2	4	4	4	4	3	4	3	2	4	3	4	4	3	4	4	3	3	70			
2	5	4	2	2	4	4	3	2	4	2	5	4	3	3	4	3	3	68			
3	5	5	3	5	5	5	5	2	5	1	3	5	1	3	4	3	2	72			
2	4	4	2	4	3	3	3	2	4	2	3	4	3	3	3	3	4	67			
3	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	70			
2	5	5	1	3	4	5	4	3	5	2	4	5	3	5	3	2	2	74			
2	5	5	2	4	5	5	4	2	5	2	4	4	2	4	4	2	2	74			
2	4	4	2	4	4	4	4	1	5	2	4	4	2	4	4	2	2	67			
2	5	5	1	1	5	5	1	1	5	1	3	5	3	3	4	3	3	65			
3	4	4	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	66			
2	4	4	2	3	4	4	2	2	4	2	5	4	2	4	3	2	2	63			
2	5	5	3	5	3	3	5	2	5	2	4	5	2	4	3	3	2	70			
2	4	4	4	3	4	4	4	2	4	2	3	4	2	4	4	3	3	71			

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S
20	5	4	4	4	3	4	3	4	2	1	3	5	3	5	4	2	4	4
21	3	3	4	2	3	3	3	4	2	2	4	4	3	3	3	3	5	3
22	5	2	5	4	4	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	5
23	4	3	4	5	4	4	3	3	2	3	2	2	3	4	4	3	3	4
24	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	3	3	2	2	4	3
25	2	4	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	3	4
26	3	2	3	5	4	4	4	2	1	1	2	1	1	5	5	4	5	
27	4	4	3	4	3	4	3	2	2	2	2	3	2	4	4	4	4	4
28	3	3	3	3	4	4	3	4	5	3	4	3	3	3	3	3	5	3
29	3	4	4	4	4	3	5	4	3	2	3	3	2	3	3	3	4	4
30	3	1	3	4	4	5	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	5	3
31	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	2	4	4	4	4	4
32	3	3	4	5	5	4	3	2	2	2	2	2	3	4	3	3	4	3
33	4	5	5	5	4	5	5	3	3	1	4	3	2	5	5	5	5	5
34	4	3	4	4	5	4	4	3	3	2	3	2	3	4	4	4	4	4
35	3	5	5	5	4	5	5	2	1	1	3	2	5	5	2	5	5	5
36	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	1	3	4	4	4	4	4
37	4	4	4	5	3	4	4	2	2	5	2	2	3	4	2	4	4	2
38	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	4	2	2	3	4	3	3	4
39	4	4	4	4	5	4	4	2	2	1	2	3	2	4	4	3	3	4
40	4	4	4	5	4	5	4	2	2	2	3	2	2	4	5	4	4	4

T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM
3	3	1	3	3	2	2	2	3	4	5	5	4	5	3	5	3	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3
3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	1	1	2	2	2	2	3	3	5	3	3	3	3	2	3	3	4	4
3	3	2	3	4	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4
4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2
5	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	5	3	4	4	2	2	2	2	2
4	4	4	3	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	4	4	4	3	2	4	4	5	4	4	4	5	3	3	3	3	3
3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	4
4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	4	4	2	2	2	2	2
3	3	2	2	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
5	5	2	1	1	1	1	1	1	3	5	3	4	4	2	2	2	2	2	2
4	4	2	2	3	3	3	2	2	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3
5	5	2	1	4	3	2	1	4	4	5	5	5	5	4	2	3	5	3	3
4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	3	4	4	2	2	2	2	2
5	4	3	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	5	2	2	2	2	2
4	4	2	3	3	2	2	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2
3	3	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4
4	3	3	1	3	3	3	2	2	4	5	5	3	4	4	3	3	5	4	4

AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AU	AV	AW	AX	AY	AZ	BA	BB	BC	BD	BE	BF	BG
3	3	157	5	5	1	2	4	5	4	2	5	5	1	1	5	1	3	4	3
3	3	150	3	4	3	3	3	4	2	2	3	5	2	3	4	3	3	3	3
3	3	153	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3
4	2	149	3	4	1	1	5	5	5	4	5	4	3	4	4	3	4	5	3
2	2	141	4	4	4	4	5	5	3	2	4	5	2	2	4	2	4	3	3
2	2	148	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	4	2	4	2	4	4	2
2	2	144	4	4	2	2	4	4	2	2	5	5	2	2	5	1	3	4	2
2	4	152	4	4	3	3	4	5	3	3	4	4	3	2	4	2	3	4	3
3	3	156	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	167	4	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	2	155	3	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4
2	3	151	4	5	2	2	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2
4	2	154	2	3	3	3	4	4	1	2	4	4	3	2	5	2	3	4	3
2	3	164	4	5	1	1	5	4	2	1	5	5	2	1	5	1	5	5	2
2	2	162	3	3	3	3	4	5	2	3	4	4	4	2	4	2	3	4	3
3	2	177	5	5	3	2	5	4	2	2	5	5	2	2	5	2	5	4	2
2	2	155	4	4	2	2	4	5	2	3	4	4	3	2	4	2	4	4	2
2	2	160	4	5	2	2	4	4	3	3	4	4	2	2	4	2	3	4	2
2	2	161	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3
3	3	164	3	3	2	3	4	4	1	3	4	4	2	2	4	2	3	3	4
3	3	178	4	4	2	2	5	4	2	2	5	5	4	1	5	1	4	5	3

AT	AU	AV	AW	AX	AY	AZ	BA	BB	BC	BD	BE	BF	BG	BH	BI	BJ	BK	BL
2	4	5	4	2	5	5	1	1	5	1	3	4	3	3	4	3	2	68
3	3	4	2	2	3	5	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	66
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	2	4	65
1	5	5	5	4	5	4	3	4	4	3	4	5	3	3	3	3	2	74
4	5	5	3	2	4	5	2	2	4	2	4	3	3	2	3	3	3	71
2	4	4	2	2	4	4	4	2	4	2	4	4	2	4	5	2	2	67
2	4	4	2	2	5	5	2	2	5	1	3	4	2	4	3	2	2	64
3	4	5	3	3	4	4	3	2	4	2	3	4	3	4	4	2	3	71
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	66
4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	68
3	3	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	70
2	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	2	2	69
3	4	4	1	2	4	4	3	2	5	2	3	4	3	4	4	3	3	66
1	5	4	2	1	5	5	2	1	5	1	5	5	2	5	4	2	2	67
3	4	5	2	3	4	4	4	2	4	2	3	4	3	3	3	3	3	68
2	5	4	2	2	5	5	2	2	5	2	5	4	2	5	5	5	4	79
2	4	5	2	3	4	4	3	2	4	2	4	4	2	4	4	2	2	67
2	4	4	3	3	4	4	2	2	4	2	3	4	2	4	4	2	4	68
3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	69
3	4	4	1	3	4	4	4	2	4	2	3	3	4	3	3	4	3	64
2	5	4	2	2	5	5	4	1	5	1	4	5	3	4	4	3	3	72

43	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4
44	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	4	5	4	4	4	3
45	3	3	3	4	3	3	3	3	5	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3

4	4	2	2	3	2	2	2	2	3	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2
3	4	3	2	2	2	2	2	2	3	4	5	3	5	3	2	2	1	2	2
4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4

1	2	162	5	3	2	2	4	5	2	4	4	4	3	2	4	2	3	4	2
2	1	167	2	3	2	2	3	4	3	3	3	5	4	2	5	2	3	5	2
2	3	164	2	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	2	4	2	4	3	3

2	4	5	2	4	4	4	4	3	2	4	2	3	4	2	4	4	2	2	67
2	3	4	3	3	3	5	4	3	2	5	2	3	5	2	3	4	3	2	65
2	3	3	3	3	4	4	3	2	4	2	4	3	3	3	3	2	2	60	

45	3	3	3	4	3	3	3	5	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3
46	2	3	3	4	4	4	3	3	2	2	5	3	3	4	4	4	4	4
47	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4
48	4	4	4	5	5	5	4	2	3	2	2	3	2	4	4	4	4	4
49	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	2	3	5	5	5	5
50	4	4	4	4	4	5	4	2	2	2	2	2	2	3	5	5	5	5
51	4	5	5	4	5	4	4	3	2	3	3	4	2	4	4	5	4	4
52	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	3	3	4	3	3
53	4	4	4	3	3	4	3	2	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3
54	3	4	3	4	3	4	2	5	3	3	4	1	3	4	2	2	3	3
55	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	4	4	4	4	5
56	4	3	4	4	3	4	4	2	3	2	3	3	2	4	4	4	4	4
57	4	3	4	5	5	5	5	3	3	2	4	3	4	2	3	3	4	4
58	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	4	2	3	3	3	3	4	4
59	4	3	4	5	4	4	4	2	4	2	4	1	1	3	3	3	4	3
60	4	4	4	4	3	5	4	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3

4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4
4	3	2	2	3	3	3	2	3	4	4	4	2	2	3	4	3	2	4	3
4	4	2	2	3	2	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2
5	5	4	4	3	3	3	3	4	5	5	5	3	5	5	2	2	2	2	2
5	5	4	4	2	2	2	2	2	4	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1
4	5	1	2	1	2	2	1	2	3	5	5	4	4	2	2	2	2	2	2
3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	2	3	2	3	3	2	4	4	4	1	3	1	3	3	3	3	5
4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	4	3	2	2	2	2	3
4	4	2	2	3	2	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3
3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	4	3	4	3	2	5	4	5	5	5
3	3	1	1	4	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4
4	4	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3
4	4	2	2	4	3	4	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	4

2	3	164	2	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	2	4	2	4	3	3
3	2	172	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	4	2	4	4	4
2	2	181	4	4	2	3	4	4	2	3	4	4	3	2	4	2	4	4	2
2	2	173	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	2	4	2	4	5	3	3
2	2	199	4	5	2	2	5	5	2	5	5	5	4	2	5	5	5	5	2
1	1	178	4	5	1	1	5	5	2	5	5	5	4	1	5	1	5	4	1
2	1	179	4	4	2	2	4	5	2	4	4	5	3	2	5	1	4	4	2
2	2	167	4	4	3	3	4	4	2	3	3	4	4	2	4	2	3	3	4
3	3	178	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4	3	3	4	3
2	3	173	2	4	3	3	4	4	2	4	5	5	3	1	4	2	1	4	5
2	2	177	4	4	2	2	4	4	3	2	4	4	3	2	4	2	4	4	1
3	2	182	3	4	2	3	4	4	3	2	4	4	4	2	4	2	3	4	3
3	3	195	4	4	2	2	5	5	4	5	5	5	4	2	5	2	3	4	3
3	3	176	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	1	4	2	3	3	4
3	3	178	3	2	2	3	3	4	4	5	4	3	3	2	3	1	3	3	3
2	3	184	3	3	3	4	4	5	3	5	4	3	2	4	3	2	3	4	3

4	2	4	3	3	3	3	2	2	60
4	4	4	4	4	3	3	4	4	71
4	2	4	4	2	4	4	2	2	67
4	2	4	5	3	4	4	2	2	68
5	5	5	5	2	5	5	2	2	82
5	1	5	4	1	5	5	1	2	72
5	1	4	4	2	4	4	2	2	69
4	2	3	3	4	3	4	3	2	68
4	3	3	4	3	3	3	5	5	70
4	2	1	4	5	2	1	5	5	69
4	2	4	4	1	4	4	2	2	65
4	2	3	4	3	4	4	3	3	67
5	2	3	4	3	5	4	4	3	80
4	2	3	3	4	4	4	2	3	70
2	3	1	3	3	3	3	2	2	62
3	2	3	4	3	4	5	4	3	74



		Correlations																				YTOTAL	
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	YTOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.468**	-.077	-.070	.255	.200	.048	-.028	.332*	.197	-.128	-.102	.077	-.158	.091	.018	-.141	.317*	.216	-.012	.086	.461**
	Sig. (2-tailed)		.001	.617	.647	.091	.189	.755	.853	.026	.195	.401	.505	.615	.300	.553	.905	.356	.034	.153	.939	.572	.001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y2	Pearson Correlation	.468**	1	-.359*	-.270	.230	.245	.104	-.210	.553*	.514*	-.136	-.228	.394*	-.307*	.402**	.182	-.210	.486*	.330*	-.061	-.147	.480**
	Sig. (2-tailed)	.001		.016	.073	.129	.105	.497	.166	.000	.000	.374	.131	.017	.041	.006	.232	.166	.001	.027	.690	.334	.001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y3	Pearson Correlation	-.077	-.359*	1	.488**	-.237	-.230	-.249	-.167	-.494**	-.346*	-.138	-.270	-.472**	.410**	-.241	-.430**	.368*	-.320*	-.222	.149	.636**	-.130
	Sig. (2-tailed)	.617	.016		.001	.117	.129	.099	.272	.001	.020	.367	.073	.001	.005	.111	.003	.013	.032	.143	.328	.000	.395
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y4	Pearson Correlation	-.070	-.270	.488**	1	-.302*	-.173	.006	.163	-.374*	-.249	.058	.265	-.457**	.289	-.439**	-.454**	.388**	-.523**	-.214	.118	.466**	-.019
	Sig. (2-tailed)	.647	.073	.001		.044	.256	.966	.284	.011	.099	.706	.079	.002	.054	.003	.002	.008	.000	.157	.439	.001	.900
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y5	Pearson Correlation	.255	.230	-.237	-.302*	1	.541**	-.065	-.088	.526**	.343*	.069	-.288	.493**	-.464**	.408**	.549**	-.249	.259	.040	.088	-.207	.471**
	Sig. (2-tailed)	.091	.129	.117	.044		.000	.670	.567	.000	.021	.653	.955	.001	.001	.005	.000	.099	.085	.793	.566	.172	.001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y6	Pearson Correlation	.200	.245	-.230	-.173	.541**	1	.020	.048	.431**	.467**	.136	-.239	.504**	-.375*	.071	.359*	-.181	.146	.097	-.005	-.419**	.439**
	Sig. (2-tailed)	.189	.105	.129	.256	.000		.899	.753	.003	.001	.374	.129	.000	.011	.644	.016	.234	.337	.526	.975	.004	.003
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y7	Pearson Correlation	.048	.104	-.249	.006	-.065	.020	1	.477**	.014	-.098	.239	.178	-.142	.188	.014	.046	-.070	-.216	-.028	.126	-.096	.399**
	Sig. (2-tailed)	.755	.497	.099	.966	.670	.899		.001	.925	.524	.115	.242	.353	.217	.925	.762	.646	.154	.857	.411	.533	.008
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y8	Pearson Correlation	-.028	-.210	-.167	.163	-.088	.048	.477**	1	-.232	-.379*	.644**	.263	-.192	.297*	-.123	-.066	-.115	-.084	-.239	-.054	-.161	.296*
	Sig. (2-tailed)	.853	.166	.272	.284	.567	.753	.001		.126	.010	.000	.080	.206	.047	.419	.666	.453	.582	.114	.723	.292	.048
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y9	Pearson Correlation	.332*	.553*	-.484**	-.374*	.526**	.431**	.014	-.232	1	.676**	-.109	-.409**	.591**	-.623**	.322*	.272	-.186	.322*	.222	.109	-.032*	.401**
	Sig. (2-tailed)	.026	.000	.001	.011	.000	.003	.925	.126		.000	.477	.005	.000	.000	.031	.070	.221	.031	.142	.475	.001	.006
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y10	Pearson Correlation	.197	.514*	-.346*	-.249	.343*	.467**	-.098	-.379*	.676**	1	-.105	-.380**	.743**	-.553**	.259	.224	-.181	.270	.239	.131	-.371*	.338*
	Sig. (2-tailed)	.195	.000	.020	.099	.021	.001	.524	.010	.000		.492	.010	.000	.000	.085	.139	.235	.073	.113	.389	.012	.023
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y11	Pearson Correlation	-.128	-.136	-.138	.058	.069	.136	.239	.644**	-.109	-.105	1	.143	.093	.095	.057	.254	-.255	.172	-.029	-.118	-.304*	.413*
	Sig. (2-tailed)	.401	.374	.367	.706	.653	.374	.115	.000	.477	.492		.350	.542	.536	.708	.093	.090	.260	.849	.440	.022	.005
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y12	Pearson Correlation	-.102	-.228	.270	.265	-.288	-.229	.178	.263	-.409**	-.380**	.143	1	-.576**	.743**	-.169	-.238	.162	-.201	-.447**	-.009	.185	.077
	Sig. (2-tailed)	.505	.131	.073	.079	.055	.129	.242	.080	.005	.010	.350		.000	.000	.267	.116	.288	.186	.002	.955	.223	.616
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y13	Pearson Correlation	.077	.354*	-.472**	-.457**	.493**	.504**	-.142	-.192	.591**	.743**	.093	-.576**	1	-.681**	.306*	.468**	-.356*	.427**	.230	.172	-.447**	.307*
	Sig. (2-tailed)	.615	.017	.001	.002	.001	.000	.353	.206	.000	.000	.542	.000		.000	.039	.001	.016	.003	.129	.260	.002	.040
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y14	Pearson Correlation	-.158	-.307*	.410**	.289	-.464**	-.375*	.188	.297*	-.623**	-.553**	.095	.743**	-.681**	1	-.130	-.414**	.251	-.223	-.298*	.104	.296*	-.014
	Sig. (2-tailed)	.300	.041	.005	.054	.001	.011	.217	.047	.000	.000	.536	.000	.000		.394	.005	.096	.141	.047	.498	.049	.930
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y15	Pearson Correlation	.091	.402**	-.241	-.439**	.408**	.071	.014	-.123	.322*	.259	.057	-.169	.309*	-.130	1	.212	-.245	.445*	.140	.058	-.276	.353*
	Sig. (2-tailed)	.553	.006	.111	.003	.005	.644	.925	.419	.031	.085	.708	.267	.039	.394		.163	.105	.002	.359	.704	.066	.017
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y16	Pearson Correlation	.018	.182	-.430**	-.454**	.549**	.359*	.046	-.066	.272	.224	.293	-.238	.468**	-.414**	.212	1	-.379*	.355*	.115	-.159	-.261	.282
	Sig. (2-tailed)	.905	.232	.003	.002	.000	.016	.762	.666	.070	.139	.094	.116	.001	.005	.163		.010	.017	.453	.297	.083	.061
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y17	Pearson Correlation	-.141	-.210	.386*	.388**	-.249	-.181	-.070	-.115	-.186	-.181	-.255	.162	-.356*	.251	-.245	-.379*	1	-.325*	-.308*	.257	.403**	-.096
	Sig. (2-tailed)	.356	.166	.013	.009	.099	.234	.646	.453	.221	.235	.090	.288	.016	.096	.105	.010		.030	.040	.088	.006	.530
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y18	Pearson Correlation	.317*	.486**	-.320*	-.523**	.259	.146	-.216	-.084	.322*	.270	.172	-.201	.427**	-.223	.445**	.355*	-.325*	1	.335*	-.105	-.242	.375*
	Sig. (2-tailed)	.034	.001	.032	.000	.085	.337	.154	.592	.031	.073	.260	.186	.003	.141	.002	.017	.030		.024	.492	.109	.011
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y19	Pearson Correlation	.216	.330*	-.222	-.214	.040	.097	-.028	-.239	.222	.239	-.029	-.447**	.230	-.298*	.140	.115	-.308*	.335*	1	.096	-.036	.170
	Sig. (2-tailed)	.153	.027	.143	.157	.793	.528	.857	.114	.142	.113	.849	.002	.129	.047	.359	.453	.040	.024		.530	.816	.265
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y20	Pearson Correlation	-.012	-.061	.149	.118	.088	-.005	.126	-.054	.109	.131	-.118	-.009	.172	.104	.058	-.159	.257	-.105	.096	1	.325*	.371*
	Sig. (2-tailed)	.939	.690	.328	.439	.566	.975	.411	.723	.475	.389	.440	.955	.260	.498	.704	.297	.088	.492	.530		.029	.012
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y21	Pearson Correlation	.086	-.147	.636**	.466**	-.207	-.419**	-.096	-.161	-.322*	-.371*	-.304*	.185	-.447**	.296*	-.276	-.261	.403*	-.242	-.036	.325*	1	.004
	Sig. (2-tailed)	.572	.334	.000	.001	.172	.004	.533	.292	.031	.012	.042	.223	.002	.049	.066	.083	.006	.109	.816	.029		.981
	N																						

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	60	100.0

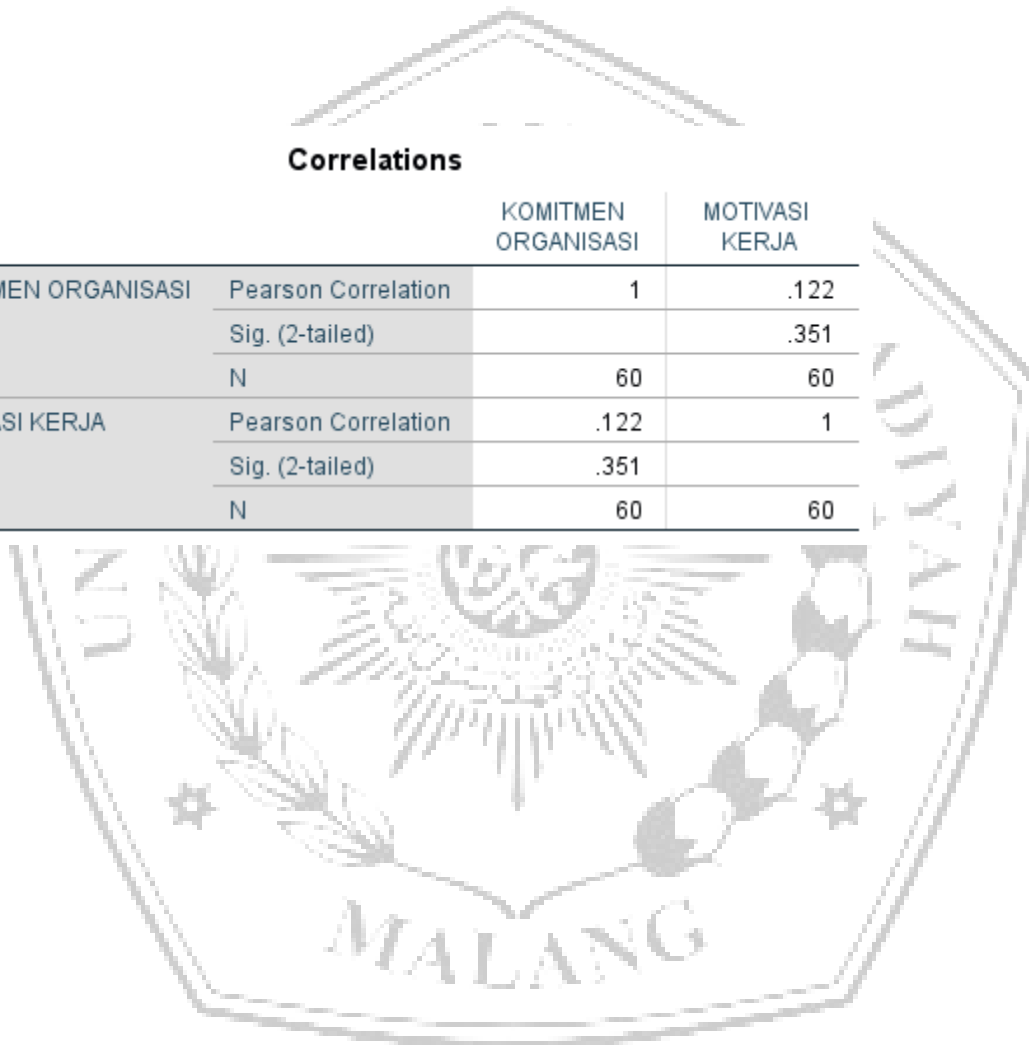
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.612	22

### Correlations

		KOMITMEN ORGANISASI	MOTIVASI KERJA
KOMITMEN ORGANISASI	Pearson Correlation	1	.122
	Sig. (2-tailed)		.351
	N	60	60
MOTIVASI KERJA	Pearson Correlation	.122	1
	Sig. (2-tailed)	.351	
	N	60	60



## Lampiran 5 Uji Plagiasi



**LABORATORIUM FAKULTAS PSIKOLOGI**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**  
Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang 65144 Telp. 0341-464318

### SURAT KETERANGAN

No: E.6.a/965/Lab-Psi/UMM/VII/2025

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Yang bertanda tangan dibawah ini Tim Divisi Psikometri Laboratorium Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Nadaa Attiqah Seftyani  
NIM : 201810230311005  
Dosen Pembimbing : 1) Putri Saraswati, M.Psi  
2)

Yang bersangkutan telah melakukan :

1. Cek Plagiasi  
Hasil: Lulus  
Dengan keterangan sebagai berikut:

No	Judul Skripsi	Batas Maksimal	Hasil
1	Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil ( PNS) Di Dinas Pendidikan Barito Kuala	25%	12%

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.  
*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*



Malang, 15 Juli 2025

Pengas Cek

Navy Tri Indah Sari, M.Si