

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN,
LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI SEKRETARIAT
DAERAH KOTA BIMA**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen Sumber Daya Manusia**

Disusun Oleh :

A H M A D

NIM. 500652249

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2018**

ABSTRACT***INFLUENCE OF THE CHARACTERISTICS OF THE JOB, THE WORK ENVIRONMENT AND THE MOTIVATION OF WORKING AGAINST THE ORGANIZATION'S COMMITMENT TO THE EMPLOYEES OF THE SECRETARIAT OF THE REGIONAL CITY OF BIMA*****Ahmad**haji_ahmad-sag@yahoo.comGraduate Studies Program
Universitas Terbuka

The purpose of this research is to find out and analyze the effect of partial and simultaneous job characteristics, work environments and employee motivation towards organizational commitment the Secretariat of the Regional city of Bima. This study reviewed the level of explanation then the associative research i.e. research is research that suggests about the relationship between the causal nature of the independent variable (the independent variable) and the dependent (the dependent variable). The population of this research are all employees who work at the Secretariat of the Regional town of Bima to the number of 126 people, and is used as a sample research as many as 50 people or 40% taken by using probability approaches through random sampling technique. The instruments used are documentation and questionnaire. Dianalisi data descriptive analysis and multiple regression. The results of the descriptive analysis demonstrating that the characteristics of the job belongs to appropriate enough, quite a good working environment, work motivation and high organizational commitment belongs belongs to quite high. The results of the regression analysis and hypothesis testing menunjukan that job characteristics, work environments, work motivation and effect significant and simultaneous partial towards employee organization the Secretariat of komitemen Area of the town of Bima. It is therefore for the local Government of the city of Bima in order to pay attention to the characteristics of the work assigned to employees, as well as the work environment and work motivation of employees by way of always doing observations pertaining to kesesuaian with areas of work assigned to the employee. For employees of the Regional Secretariat of the city of Bima in order to continually adjust to the various characteristics of the work in a way so always do the adjustment and or learn to adjust with each line of work either in singly more so your fellow employees. For other academics in order to do further research more broadly and deeply about other factors that can affect the Organization's commitment employees.

Keywords: Organizational Commitment, Job Characteristics, Work Environments and Work Motivation.

ABSTRAK

PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KOTA BIMA

Ahmad

haji_ahmad-sag@yahoo.com

Program Pasca Sarjana
Universitas Terbuka

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh parsial dan simultan karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap komitmen organisasi pegawai Sekretariat Daerah Kota Bima. Penelitian ini ditinjau dari tingkat penjelasannya (eksplanasinya) maka penelitian adalah penelitian asosiatif yaitu penelitian yang mengemukakan tentang hubungan yang bersifat sebab akibat antara variabel independen dan dependen. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Sekretariat Daerah Kota Bima dengan jumlah adalah 126 orang, dan yang dijadikan sebagai sampel penelitian sebanyak 50 orang atau 40% diambil dengan menggunakan pendekatan probabilitas melalui teknik *random sampling*. Instrumen yang digunakan adalah dokumentasi dan kuesioner. Data dianalisis deskriptif dan regresi berganda. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan tergolong cukup sesuai, lingkungan kerja cukup baik, motivasi kerja tergolong tinggi dan komitmen organisasi tergolong cukup tinggi. Hasil analisis regresi dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh parsial dan simultan yang signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Sekretariat Daerah Kota Bima. Oleh karena itu, bagi Pemerintah Daerah Kota Bima agar memperhatikan karakteristik pekerjaan yang ditugaskan pada pegawai, demikian juga dengan lingkungan pekerjaan dan motivasi kerja pegawai dengan cara senantiasa melakukan observasi berkaitan kesesuaian dengan bidang pekerjaan yang ditugaskan kepada pegawai. Bagi Pegawai Sekretariat Daerah Kota Bima agar senantiasa menyesuaikan diri dengan berbagai karakteristik pekerjaan dengan cara agar senantiasa melakukan penyesuaian dan/atau belajar menyesuaikan diri dengan setiap bidang pekerjaan baik secara sendiri-sendiri lebih-lebih sesama pegawai. Bagi akademisi lain, agar dilakukan penelitian lebih lanjut secara lebih luas dan mendalam tentang faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi pegawai.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja.

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul **PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN,
LINGKUNGAN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KOTA BIMA**

adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah
saya nyatakan dengan benar.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat) maka saya
bersedia menerima sanksi akademik.

Mataram, Agustus 2018

Yang menyatakan



TERAI
MPEL
101 20
57AFF143545382
000
RIBU RUPIAH

Ahmad

NIM. 500652249

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Sekretariat Daerah Kota Bima

Penyusun TAPM : Ahmad

NIM : 500652249

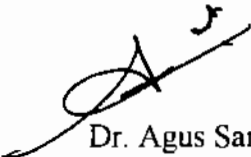
Program Studi : Magister Manajemen Sumber Daya Manusia

Hari/Tanggal : Sabtu / 11 Agustus 2018

Menyetujui:

Pembimbing II,

Pembimbing I,

 Dr. Agus Santoso, M.Si.

NIP. 19640217 199303 1 001


 Dr. I. Nyoman Nugraha, S.E., M.M.

NIP. 19770318 200212 1 002


Mengetahui,

Ketua Pascasarjana Ekonomi dan Bisnis
dan Mengelola Program Magister Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi

 Rini Yayuk Priyati, SE., M.Ec., Ph.D.

NIP. 19761012 200112 2 002

 Dr. Ali Mukhyanto, SE., M.Si.

NIP. 19720824 200012 1 001



UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI: MAGISTER MANAJEMEN KEUANGAN

PENGESAHAN

Nama : Ahmad
NIM : 500652249
Program Studi : Magister Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Sekretariat Daerah Kota Bima

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia penguji Tesis Program Pascasarjana, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Terbuka pada:

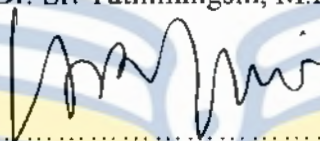
Hari/Tanggal : Sabtu / 11 Agustus 2018

Waktu : 15.00 s.d. selesai

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua Komisi Penguji : Dr. Sri Tatminingsih, M.Pd.



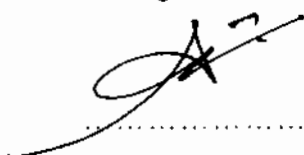
Penguji Ahli : Dr. Chairy, M.M.



Pembimbing I : Dr. I. Nyoman Nugraha, S.E., M.M.



Pembimbing II : Dr. Agus Santoso, M.Si.



KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas karunia-Nya sehingga Penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini dengan segala keterbatasan pengetahuan dan kemampuan.

Tesis ini disusun dan diajukan guna melengkapi salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk mencapai derajat sarjana S-2 pada Program Studi Magister Manajemen SDM Program Pascasarjana Universitas Terbuka (UT).

Dalam penyusunan tesis ini, Penulis tidak terlepas dari berbagai pihak yang telah membantu dan membimbing, baik langsung maupun tidak langsung hingga terselesaikannya tesis ini. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini Penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Dr. I Nyoman Nugraha, SE., MM., selaku dosen Pembimbing I, yang telah dengan penuh perhatian memberikan pengetahuan, bimbingan, nasehat dan pengarahan yang begitu besar.
2. Bapak Dr. Agus Santoso, M.Si, selaku dosen Pembimbing II, yang juga telah dengan penuh perhatian memberikan pengetahuan, bimbingan, nasehat dan pengarahan selama proses penyusunan tesis.
3. Prof. Drs. Ojat Darajat, M.Bus., Ph.D., selaku Rektor Universitas Terbuka, Dr. Ali Muktiyanto, SE., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi UT, Ibu Rini Yayuk Priyati, SE., M.Ec., Ph.D., selaku Ketua Pascasarjana Ekonomi dan Bisnis dan Mengelola Program Magister Manajemen UT, dan Ibu Dr. Sri fatminingsih, M.Pd., selaku Kepala UPBBJ-UT Mataram.
4. Kedua Orang tua, Istri tercinta, Anak tersayang serta saudara yang selalu memberikan dorongan dan semangat dalam segala hal.
5. Bapak Sekretariat Daerah Kota Bima, yang telah memberikan motivasi, bimbingan, nasehat dan pengertiannya.
6. Seluruh teman-teman Pascasarjana *fully online* khususnya Program Studi Manajemen SDM atas kebersamaan selama kurang lebih dua tahun bersama dalam suka dan duka.
7. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh Penulis yang telah memberikan dukungan dan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung kepada Penulis selama proses pembuatan tesis ini.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dan keterbatasan dalam materi maupun penyajian tesis ini maka pengembangan dan penyempurnaan tesis ini akan sangat berguna bagi kita semua. Akhir kata semoga tesis ini bermanfaat bagi kita semua terutama untuk perencanaan kebijakan jangka panjang.

Matarani, Agustus 2018

Ahmad

RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : H. Ahmad, S.Ag
Alamat : Jl. Soncolela Rt. 04/Rw. 02 Lingk. Tolotando Kelurahan
Matakando Kec. Mpunda Kota Bima NTB
Tempat dan Tanggal Lahir : Monggonao Bima, 05 Juli 1970
Agama : Islam
Pendidikan
SD : 1976-1983 (MIN Tolobali Bima NTB)
SLTP : 1983-1986 (SMPN 1 Bima NTB)
SLTA : 1986-1989 (PGAN Bima NTB)
STRATA I(S1) : 1989-2004 (Fak. Tarbiyah IAIN Alauddin Ujung Pandang
Sul-Sel)
Pekerjaan
Tenaga Fungsional : 1998-2003 (Guru pada MTsn Padolo Bima NTB)
2003-2005 (Guru pada MAN 2 Kota Bima NTB)
Pejabat Fungsional : 2005-2012 (Kepala MA Al Husainy Kota Bima NTB)
Januari s/d Maret 2013 Pengawas Besar PAI pada
Kementerian Agama Kota Bima NTB
Pejabat Struktural : Maret 2013 - Agustus 2014 staf pada Bag. Kesra Srtda
Kota Bima NTB
: 2014 – 2016 Kasubbag Adm. Kesra Setda Kota Bima NTB
2014 – 2016 Kasubbag Binroh dan Zakat Bag. Kesra Setda
Kota Bima NTB
2016 s/d sekarang Kasubbag Keagamaan Bag. Kesra Setda
Kota Bima NTB

Kota Bima, Agustus 2018
Peneliti

H. Ahmad. S.Ag

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	i
Lembar Plagiat	iii
Lembar Persetujuan	iv
Lembar Pengesahan	v
Kata Pengantar	vi
Riwayat Hidup	vii
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel	x
Daftar Gambar	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	12
D. Kegunaan Penelitian	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	14
1. Komitmen Organisasi	14
2. Karakteristik Pekerjaan	24
3. Lingkungan Kerja	26
4. Motivasi Kerja	29
B. Kajian Penelitian Terdahulu	35
C. Kerangka Pikir	45
D. Hipotesis Penelitian	47
E. Operasionalisasi Variabel	48
1. Karakteristik Pekerjaan	48
2. Lingkungan Kerja	50
3. Motivasi Kerja	51
4. Komitmen Kerja	52
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian	54

B. Populasi dan Sampel Penelitian	54
C. Instrumen Penelitian	55
D. Prosedur Pengumpulan Data	57
E. Metode Analisis Data	58
1. Analisis Deskriptif	58
2. Analisis Regresi Berganda	59
3. Uji Persyaratan Regresi	60
F. Pengujian Hipotesis	61
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	63
1. Data Responden	63
2. Analisis Penelitian	66
3. Analisis Regresi	76
4. Pengujian Hipotesis	79
B. Pembahasan	
1. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Sekretariat Daerah Kota Bima	81
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Sekreatriat Daerah Kota Bima	83
3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Sekretariat Daerah Kota Bima	84
4. Pengaruh Simultan Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Sekretariat Daerah Kota Bima	86
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	88
B. Saran	89
Daftar Pustaka	
Lampiran	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Hukuman Disiplin Pegawai Sekretariat Daerah Kota Bima Periode Tahun 2016 s.d 2017	7
Tabel 1.2	Pemotongan Tunjangan Daerah bagi Pegawai Sekretariat Daerah Kota Bima Periode Tahun 2016 s.d 2017	8
Tabel 2.1	Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan	35
Tabel 2.2	Operasionalisasi Variabel Karakteristik Pekerjaan	49
Tabel 2.3	Operasionalisasi Variabel Lingkungan Kerja	50
Tabel 2.4	Operasionalisasi Variabel Motivasi Kerja	52
Tabel 2.5	Operasionalisasi Variabel Komitmen Organisasi	52
Tabel 4.1	Berdasarkan Usia Pegawai Sekretariat Daerah Kota Bima Tahun 2018	63
Tabel 4.2	Jenis Kelamin Pegawai Sekretariat Daerah Kota Bima Tahun 2018	64
Tabel 4.3	Tingkat Pendidikan Pegawai Sekretariat Daerah Kota Bima Tahun 2018	65
Tabel 4.4	Masa Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Bima Tahun 2018	66
Tabel 4.5	Karakteristik Pekerjaan Sekretariat Daerah Kota Bima Tahun 2018	67
Tabel 4.6	Lingkungan Kerja Sekretariat Daerah Kota Bima Tahun 2018	69
Tabel 4.7	Motivasi Kerja Sekretariat Daerah Kota Bima Tahun 2018	70
Tabel 4.8	Komitmen Organisasi Pegawai Sekretariat Daerah Kota Bima Tahun 2018	72
Tabel 4.9	Output Ringkasan Uji Linieritas dengan Program SPSS 16.0	73
Tabel 4.10	Ringkasan Uji Normalitas Data Penelitian	74
Tabel 4.11	Ringkasan Uji Multikolinieritas Menggunakan SPSS 16.0	75

Tabel 4.12	Ringkasan Hasil Analisis Regresi Menggunakan SPSS 16.0	77
Tabel 4.13	Ringkasan Analisis Simultan Menggunakan SPSS 16.0	78



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pikir Penelitian	47
Gambar 4.1	Karakteristik Pekerjaan	68
Gambar 4.2	Lingkungan Kerja	69
Gambar 4.3	Motivasi Kerja	71
Gambar 4.4	Komitmen Organisasi	72



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Lahirnya teori motivasi dan dipelopori Abraham Maslow pada tahun 1940 melihat motivasi dengan pemenuhan kebutuhan manusia secara hirarki untuk menunjang kinerja sumber daya manusia (SDM) dalam pencapaian tujuan organisasi. SDM mempunyai atau memiliki peran strategis dan tak tergantikan sehingga sebagai konsekuensi pada organisasi maka perhatian pada SDM akan sangat ditekankan pada faktor-faktor yang memengaruhi kinerja anggota organisasi atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi melalui komitmen dalam berorganisasi. Komitmen organisasi merupakan bagian kunci dari keberhasilan sebuah organisasi. Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang anggota organisasi memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta tetap inemelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

Menurut Sopiab (2008:93) beberapa faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai pada organisasi, yaitu karakteristik pekerjaan dalam organisasi tersebut. Karakteristik kerja merupakan suatu pendekatan terhadap pemerdayaan pekerjaan. Program pemerdayaan pekerjaan berusaha merancang pekerjaan dengan cara membantu para pemangku jabatan memuaskan kebutuhan mereka akan pertumbuhan, pengakuan, dan tanggung jawab. Pemerdayaan pekerjaan menambahkan sumber kepuasan kepada

pekerjaan. Metode ini meningkatkan tanggung jawab, otonomi, dan kendali (Simamora, 2004:129).

Hasil penelitian Kónya dan Matic (2016) bahwa karakteristik pekerjaan (*job characteristics*) berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Demikian membuktikan karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian oleh Djastuti (2011) menyimpulkan bahwa karakteristik kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasi managerial perusahaan Jasa Konstruksi di Jawa Tengah.

Kedua hasil penelitian tersebut menunjukkan ada perbedaan dalam menyimpulkan hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan komitmen organisasi. Penelitian lain menunjukkan bahwa lingkungan pekerjaan juga menjadi penyebab ada atau tidaknya komitmen pegawai terhadap organisasi. Lingkungan merupakan sesuatu yang berada di sekitar lingkungan pekerjaan seperti cahaya, warna, udara, suara, peralatan (sarana). Simamora (2004) menyebutkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat di sekitar tempat kerja seperti suhu udara, luas ruang kerja, kebisingan, dan lain sebagainya. Penelitian Butt dan Khan (2012) menunjukkan lingkungan fisik pekerjaan menjadi penyebab kendala sekaligus alasan lahir komitmen pada pekerjaan pada suatu organisasi. Senada dengan Subagyo (2014) lingkungan kerja dan *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Berbeda dengan hasil penelitian Nelfa (2013) lingkungan kerja tidak signifikan secara langsung mempengaruhi komitmen kerja karyawan *Food and Beverage* "X" Hotel Surabaya. Penelitian tersebut memang ada perbedaan

dengan penelitian ini terutama berkaitan dengan lingkungan fisik pada rumah sakit dan lingkungan fisik pada perusahaan dan lingkup pemerintahan, tetapi dari temuan penelitian tersebut menunjukkan bahwa di satu sisi lingkungan pekerjaan berdampak pada komitmen pegawai terhadap organisasi, di satu sisi tidak menunjukkan adanya pengaruh. Dengan kata lain, ada kesenjangan dari dua temuan hasil penelitian tentang hubungan lingkungan fisik dengan komitmen organisasi.

Dengan adanya model karakteristik pekerjaan dan lingkungan pekerjaan dalam memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya, tentunya melalui komitmen berorganisasi. Dengan kata lain, motivasi menjadi salah satu faktor penyebab munculnya kesadaran dan komitmen berorganisasi. Penelitian Gandari (2014) bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Karang Tumaritis. Temuan dari penelitian Curtis dan Upchurch (2009) bahwa terdapat hubungan faktor motivasi dengan faktor komitmen organisasi. Dari sini memberi gambaran bahwa motivasi bekerja akan melahirkan komitmen organisasi. Secara teoritis, motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu dan sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak (Rivai, 2005:455).

Dengan demikian, motivasi kerja akan mendorong semangat kerja yang dapat memengaruhi komitmen terhadap organisasi. Lebih lanjut

penelitian Gandari (2014) menemukan pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap komitmen pegawai dalam organisasi. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Buraidah dan Lieke (2012), yang membuktikan bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Berbeda dengan hasil penelitian Diana (2009) variabel motivasi menunjukkan hasil yang tidak signifikan pengaruhnya terhadap komitmen organisasi. Dalam konteks kinerja, hasil penelitian Veronika dan Srimulyani (2013) menyimpulkan motivasi kerja tidak signifikan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai PDAM Kota Madiun. Kinerja tidak sama dengan komitmen organisasi tetapi dalam konteks antara komitmen dan kinerja merupakan satu kesatuan yang tidak bisa dipisahkan antara satu dengan yang lain. Artinya jika motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja, maka dapat diinterpretasikan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai. Perbedaan hasil penelitian tentang ada dan tidaknya pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi menjadi salah satu alasan untuk dilakukan penelitian lebih lanjut dan mendalam tentang komitmen organisasi pegawai beserta dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Berkaitan dengan komitmen pegawai, khususnya pegawai Kota Bima, Walikota Bima telah mengeluarkan Surat Edaran Nomor 7 Tahun 2014 Tanggal 10 April 2014 Tentang Disiplin Pegawai, bahwa indikasi rendahnya komitmen pegawai, secara langsung Wakil Walikota Bima pada kegiatan sosialisasi PP 46 Tahun 2014 dan BIMTEK SKP Lingkup Kota Bima pada Hari Senin Tanggal 27 Januari Tahun 2014 menyampaikan bahwa masih banyak dijumpai pegawai

yang menjadi “penyakit menahu” misalnya yang cepat pulang padahal masih jam kerja, jarang ngantor, tidak serius dan fokus kerja, menambah cuti, dan lain-lain (Kota Bima.Com, 2014). Pernyataan Wakil Walikota Bima tersebut menunjukan bahwa persoalan motivasi dan komitmen pegawai menjadi persoalan yang sangat serius bahkan dikatakan sebagai “penyakit”, yang menunjukkan bahwa belum maksimal komitmen pegawai Kota Bima. Hal semacam itu, tidak terlalu jauh dengan kondisi sekarang sebab menurut Wakil Walikota “banyak pegawai yang mempunyai pekerjaan sampingan” sehingga tidak terlalu fokus pada tugas dan tanggung jawab sebagai pegawai, sehingga berdampak pada rendahnya kualitas dan kuantitas kinerja.

Lebih khusus lagi pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Bima memiliki sejumlah pegawai sebanyak 130 orang yang merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berada pada delapan bagian di bawah naungan langsung seorang Sekretaris Daerah dan tiga orang Asisten, yaitu pada Bagian Hukum sebanyak 16 orang PNS, Bagian Organisasi sebanyak 14 orang PNS, Bagian Perekonomian dan Usaha Daerah sebanyak 12 orang PNS, Bagian AP dan LPBJ sebanyak 16 orang PNS, Bagian Humas dan Protokol sebanyak 17 orang PNS, Bagian Umum sebanyak 23 orang PNS, dan Bagian Kesejahteraan Rakyat sebanyak 13 orang PNS (Sumber: Data Kepegawaian Sekretariat Daerah Tahun 2017).

Pada Sekretariat Daerah Kota Bima mempunyai banyak karakteristik pekerjaan terkait bidang pekerjaan, jabatan, kewenangan, suasana kerja, pengawasan, dan beban kerja di berbagai biro yaitu pada Bagian Hukum,

Bagian Organisasi, Bagian Perekonomian dan Usaha Daerah, Bagian AP dan LPBJ, Bagian Humas dan Protokol, Bagian Umum, dan Bagian Kesra. Bidang pekerjaan pegawai Sekretariat Daerah Kota Bima terdiri dari Bendahara Penerimaan, Bendahara Pengeluaran dan Bendahara Pengeluaran Pembantu yang bekerja untuk melaksanakan laporan kegiatan menerima, menyimpan, membayar atau menyerahkan, menatausahakan dan mempertanggungjawabkan uang dan surat berharga yang berada dalam pengelolaannya pada Kementerian Negara/Lembaga/Kantor/Satuan.

Hasil studi pendahuluan mendukung pernyataan Wakil Walikota Bima di atas bahwa pegawai Sekretariat Daerah Kota Bima tidak menunjukkan adanya komitmen pegawai yang tugas pokoknya melayani dengan mengabdikan diri pada organisasi pemerintah. Harus diakui bahwa lingkungan organisasi lebih ditinjau pada aspek lapangan kerja, tempat pemenuhan kebutuhan ekonomi. Lebih lanjut pengamatan yang dilakukan, komitmen pegawai Sekretariat Daerah Kota Bima dirasakan rendah. Hal ini ditunjukkan oleh sikap beberapa pegawai yang ada pada Sekretariat Daerah Kota Bima seperti masih kurangnya loyalitas terhadap organisasi seperti salah satunya disiplin waktu yang tergambar saat pimpinan sedang berada di luar daerah dalam rangka perjalanan dinas (urusan dinas di luar daerah), masih ditemukan beberapa pegawai sering datang terlambat (ketika ada atasan akan lebih disiplin dan tepat waktu). Hal ini terlihat dari banyaknya pegawai yang tidak disiplin mematuhi jam kerja sehingga diberikan hukuman disiplin oleh pejabat

Pembina Kepegawaian pada Sekretariat Daerah Kota Bima, seperti tergambar pada tabel di bawah ini.

**Tabel 1.1 Hukuman Disiplin Pegawai Sekretariat Daerah Kota Bima
Periode Tahun 2016 s.d 2017**

No	Tahun Periode	Teguran lisan	Teguran tertulis	Penundaan Kenaikan berkala	Penundaan Kenaikan pangkat
1.	2016 Januari-Maret	30	17	3	0
2.	April-Juni	21	15	0	1
3.	Juli-September	25	10	0	0
4.	Oktober-Desember	35	20	0	0
5.	2017 Januari-Maret	31	18	2	0
	Total	142	80	5	1

Sumber: Bagian Umum dan Kepegawaian Setda Kota Bima Tahun 2017

Pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh pegawai, pejabat Pembina Kepegawaian memberikan hukuman disiplin berupa pemotongan Tunjangan Kinerja Daerah sesuai indikator kehadiran sesuai Peraturan Walikota Nomor 23 Tahun 2011 Tentang Pemberian Tunjangan Kinerja Daerah Kepada Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Bima antara lain: 1) Pemotongan 2% dari tunjangan kinerja setiap bulannya untuk pegawai yang terlambat masuk kerja, 2) Pemotongan 4% dari tunjangan kinerja setiap bulannya untuk pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan, 3) Pemotongan 15% dari tunjangan kinerja setiap bulannya untuk pegawai yang

dijatuhi hukuman disiplin berdasarkan PP 53 Tahun 2010 tingkat ringan, 4) Pemotongan 25% dari tunjangan kinerja setiap bulannya untuk pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin berdasarkan PP 53 Tahun 2010 tingkat sedang, dan 5) Pemotongan 50% dari tunjangan kinerja setiap bulannya untuk pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin berdasarkan PP 53 Tahun 2010 tingkat berat seperti yang terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.2 Pemotongan Tunjangan Daerah bagi Pegawai Sekretariat Daerah Kota Bima Periode Tahun 2016 s.d 2017

No	Tahun Periode	2%	4%	15%	25%	50%
	2016					
1.	Januari-Maret	37	10	3	0	0
2.	April-Juni	20	16	0	0	1
3.	Juli-September	25	10	0	0	0
4.	Oktober-Desember	30	25	0	0	0
	2017					
5.	Januari-Maret	31	18	1	1	0
	Total	143	79	4	1	1

Sumber: Bagian Umum dan Kepegawaian Setda Kota Bima Tahun 2017

Kemudian hal lain yang terkait dengan tingkat komitmen pegawai Sekretariat Daerah Kota Bima pada organisasi yaitu tentang penyelesaian tugas dalam pekerjaan seperti penyelesaian laporan rutin bulanan yang masih terlihat belum tepat waktu. Seyogyanya pegawai menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (bekerja) sesuai dengan tupoksi secara baik dan benar. Namun masih ada atau masih dijumpai sebagian dari pegawai yang belum dapat secara maksimal menjalankan tugasnya dengan baik karena kompleksitas

pekerjaan. Disinilah keunikan karakteristik pekerjaan yang ada di Sekretariat Daerah Kota Bima, sehingga banyak sekali pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu pada bidang pekerjaan, seperti pengumpulan laporan tiap bulan yang sering kali terlambat.

Disaat laporan akan dipertanggungjawabkan yaitu dalam penyelesaian laporan, pegawai mengulur waktu dengan menambah waktu yang sudah ditentukan oleh organisasi dalam penyelesaian laporan rutin dalam pekerjaannya. Serta beberapa pegawai juga enggan menerima tugas tambahan yang akan dikerjakan. Ini ditunjukkan pegawai melalui perilaku yaitu suka mengeluh kepada rekan kerja jika ada penambahan tipe tugas yang dibebankan kepadanya. Kondisi ini merupakan indikator bahwa komitmen pegawai masih belum optimal diwujudkan.

Hasil wawancara dengan beberapa pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Bima terkait inspirasi mereka mengenai cara terbaik untuk melaksanakan tugas agar tepat waktu dan dapat diselesaikan dengan baik. Beberapa pegawai berpendapat hal itu yang tergolong sulit dikarenakan seperti karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan motivasi dalam bekerja. Hasil observasi Peneliti pada tanggal 20 September 2017 tentang lingkungan fisik pekerjaan pada Sekretariat Daerah Kota Bima terlihat ruang gerak di dalam kantor yang belum memadai seperti di ruangan kerja, dimana ruang gerak yang saling berdekatan dengan ruangan rekan kerja di samping. Begitu juga pada ruangan kerja yang lain yaitu ruangnya digabung menjadi satu ruangan yang terdiri dari banyaknya pegawai yang akan bekerja di ruangan tersebut dan

pelaksanaan rapat bisa dilakukan di tempat itu meskipun pegawai lain sedang bekerja di ruangan, serta adanya banyak berkas-berkas laporan yang menumpuk pada ruangan tersebut dan adanya beberapa AC yang rusak dan tidak berfungsi pada ruangan kerja di masing-masing tempat kerja pegawai.

Lingkungan kerja fisik yang dapat mengganggu aktivitas pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Bima yaitu adanya gangguan kebisingan akibat sekelompok masyarakatan atau mahasiswa hampir dua kali seminggu melakukan aksi demonstrasi di depan SEKDA Kota Bima dengan menggunakan pengeras suara (*soundsistym*) yang dapat mengganggu kenyamanan bekerja pegawai yang ada di Kantor Walikota Bima. Demikian mengindikasikan bahwa lingkungan kerja belum sepenuhnya memadai dalam mendukung aktivitas kerja yang dilakukan oleh pegawai Sekretariat Daerah Kota Bima.

Hasil pengamatan mengenai motivasi kerja terlihat tingkat motivasi kerja pegawai masih tergolong rendah, hal ini ditunjukkan oleh adanya faktor motivasi baik dalam dirinya maupun faktor motivasi eksternal. Motivasi dalam diri pegawai terlihat pekerjaan yang belum dapat diselesaikan tepat waktu sesuai target dari pimpinan, seperti pengerjaan laporan rutin bulanan. Namun, untuk memenuhi target tersebut, para pegawai harus bekerja ekstra sampai di luar jam kantor. Serta semangatnya dalam bekerja, seperti pada saat pimpinan ada di kantor para pegawai dengan semangatnya bekerja, namun disisi lain ketika pimpinan di luar daerah atau ada kepentingan dinas, para pegawai menunjukkan perilaku santai dalam bekerja. Selain itu, terlihat beberapa pegawai melakukan sesuatu yang lebih haik dari rekan kerja, seperti

menunjukkan dirinya yang paling dominan dalam semua hal terkait urusan pekerjaan. Belum adanya kesempatan untuk para pegawai untuk pengembangan diri dalam hal pekerjaan.

Demikian juga, motivasi eksternal yang memengaruhi kepuasan pegawai kantor Walikota Bima yaitu masih kurangnya dukungan dari beberapa pimpinan terkait pengawasan dan solusi dalam pekerjaan yang sangat kompleks ini, dan harapan para pegawai akan status yang lebih tinggi masih belum sepenuhnya dirasakan. Serta insentif yang belum sesuai dengan beban kerja, dimana pegawai mengerjakan pekerjaannya sampai larut malam dalam memenuhi target laporan bulanan. Pimpinan memberikan dukungan kepada orang tertentu dan terlihat beberapa pegawai enggan melakukan suatu pekerjaan dengan sebaik-baiknya yaitu mengerjakan tugas-tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan seperti kurangnya inspirasi dalam menyelesaikan tugas tepat waktu.

Berdasarkan uraian teoritis dan empiris di atas, maka penting diteliti secara akademik yaitu melalui kegiatan penelitian berjudul **Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Sekretariat Daerah Kota Bima.**

B. Perumusan Masalah

Dari latar masalah tersebut di atas, sehingga dapat dirumuskan suatu rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh parsial terhadap komitmen

organisasi pegawai Sekretariat Daerah Kota Bima?

2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh parsial terhadap komitmen organisasi pegawai Sekretariat Daerah Kota Bima?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh parsial terhadap komitmen organisasi pegawai Sekretariat Daerah Kota Bima?
4. Apakah karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh simultan terhadap komitmen organisasi pegawai Sekretariat Daerah Kota Bima?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan masalah masalah penelitian di atas, maka adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh parsial karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi pegawai Sekretariat Daerah Kota Bima.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh parsial lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai Sekretariat Daerah Kota Bima.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh parsial motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pegawai Sekretariat Daerah Kota Bima.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh simultan karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pegawai Sekretariat Daerah Kota Bima.

D. Kegunaan Penelitian

Setiap kegiatan penelitian tentunya memiliki tujuan umumnya yang ditarget sebelumnya oleh Peneliti. Oleh karena itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan baik kegunaan teoritis dan lebih-kegunaan praktis, yaitu sebagai berikut:

1. Kegunaan teoritis yaitu untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan bagi Peneliti dan Pembaca khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai komitmen organisasi yang dihubungkan dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya.
2. Kegunaan Praktis
 - a. Untuk Pemerintah Daerah Kota Bima, semoga hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan dan sebagai rujukan tentang perumusan kebijakan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen dan kinerja pegawai.
 - b. Untuk Pegawai Sekretariat Daerah Kota Bima sebagai sumbang saran dalam menata kualitas kerja melalui memperhatikan komitmen organisasi serta faktor-faktor yang memengaruhinya.
 - c. Untuk akademisi lain dapat menjadi rujukan dalam penelitian serupa baik rujukan teoritis maupun rujukan empiris tentang komitmen organisasi.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Komitmen Organisasi

Kuntjoro (2010:27) menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, kemauan melakukan usaha yang lebih hesar untuk organisasi, dan berkeyakinan secara pasti atas penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Oleh Luthans (2009:235) bahwa komitmen organisasi dalam tiga hal: *Pertama* suatu kekuatan sikap dan keputusan menjadi bagian dari dalam organisasi, *kedua* keinginan dan/atau kehendak mewujudkan kinerja tinggi dalam organisasi, *ketiga* suatu keyakinan yang diterima sebagai *value* dari tujuan yang dicapai oleh organisasi.

Penjelasan komitmen organisasi di atas dapat memberi petunjuk untuk menarik sebuah kesimpulan yaitu merupakan loyalitas seseorang pada organisasi dan proses yang berlanjut dengan dan atas nama anggota organisasi menunjukkan perhatian terhadap keberhasilan organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan secara sungguh-sungguh berkarir, loyal terhadap organisasi, berusaha secara optimal pencapaian tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap bergabung dalam kelompok organisasi.

a. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Dewi (2013) faktor-faktor memengaruhi komitmen dalam organisasional, yaitu:

- 1) Finansial individu, yaitu jaminan kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, serta fasilitas-fasilitas lain yang diberikan organisasi. Seseorang dijamin kesejahteraan yang sepadan dengan pekerjaan yang dilakukan akan giat dalam bekerja.
- 2) Finansial kelompok kerja yaitu uang yang diperoleh karyawan sebagai imbalan untuk kerja karyawan tiap bulan. Seseorang merasa diperhatikan oleh organisasi dengan imbalan sesuai dengan kerja keras dari anggota.
- 3) Fisik pekerjaan yang diinginkan yaitu faktor fisik lingkungan yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja yang kondusif akan menghadirkan suasana nyaman dalam menjalankan rutinitas sehari-hari. Karyawan merasa betah dan akan lebih berkomitmen dengan tempat kerjanya.
- 4) Otonomi suatu pekerjaan memberikan kebebasan, kemandirian, serta keleluasaan substansial bagi pekerja. Karyawan yang diberikan kebebasan dalam menjalankan pekerjaannya akan menumbuhkan sikap tanggung jawab dan merasa perusahaan telah mempercayakan pekerjaan kepada karyawan, dengan demikian menghadirkan hubungan yang positif antara keduanya, dan ini

yang akan memengaruhi komitmen kerja karyawan.

- 5) Prestise kerja merupakan posisi status sosial ekonomi disajikan oleh suatu jenis pekerjaan pada pekerjaannya yang akan dapat mengangkat harkat dan martabat serta harga diri yang bersangkutan.
- 6) Variasi keterampilan, yaitu tingkat tuntutan akan keragaman aktivitas dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 7) Pertumbuhan dan perkembangan pribadi, kesempatan untuk melakukan aktualisasi diri dan potensi lewat pekerjaan.
- 8) Kesempatan yang berafiliasi, yaitu kesempatan untuk berinteraksi sosial baik antar karyawan, karyawan-pimpinan, atau dengan orang lain. Dukungan sosial dari rekan kerja dapat membantu karyawan untuk berusaha mengatasi permasalahan yang dihadapi di tempat kerja.
- 9) Status simbol yang merupakan segala sesuatu yang ada pada organisasi sebagai seseorang tempat bekerja dan sifatnya nyata dan khusus sehingga dapat menciptakan perasaan bangga pada diri seseorang.
- 10) Waktu kerja merupakan pengaturan kerja yang baik dan sesuai dengan keinginan seseorang sehingga tidak menimbulkan kelelahan fisik maupun mental. Seseorang merasa nyaman dengan waktu kerja yang diatur dengan tidak menyita semua waktunya.
- 11) Kesempatan dalam mendapatkan kehormatan yang perwujudannya

segala bentuk penghargaan diberikan secara khusus oleh organisasi sebagai pernyataan pengakuan atas prestasi dalam bekerja.

- 12) Pekerjaan yang menantang dan besar tanggung jawabnya.
- 13) Keamanan kerja, yaitu rasa kepastian atau keyakinan seseorang akan kemampuannya menyelesaikan suatu masalah yang dihadapi.

b. Indikator Komitmen Organisasi

Dapat dirumuskan indikator untuk kepentingan dari pengukuran komitmen organisasi dengan merujuk pendapat pendapatnya Sters (2006:46) yaitu sebagai berikut:

- 1) Usaha dan kerja keras secara wajar/normal yang diharapkan dapat membantu kesuksesan dalam mencapai tujuan organisasi.
- 2) Adanya perasaan bangga bahwa organisasi tempat bekerja adalah sebagai bagian terpenting dalam hidupnya.
- 3) Menerima semua model tugas yang dibebankan kepada seseorang untuk terus bekerja demi dan untuk atas nama organisasi tempat bekerja.
- 4) Beberapa nilai yang hendak dicapai dengan nilai (*value*) dalam berorganisasi.
- 5) Merasa bangga karena telah dan ketika menjadi bagian dari organisasi.
- 6) Organisasi tempat kerja menimbulkan inspirasi mengenai cara-cara terbaik untuk melaksanakan tugas.

- 7) Dengan sepenuh suka cita memilih organisasi sebagai tempat bekerja dibandingkan dengan beberapa organisasi-organisasi lain.
- 8) Organisasi merupakan organisasi terbaik bagi seseorang untuk bekerja daripada organisasi lainnya.
- 9) Sungguh memperhatikan nasib organisasi.

Luthans (2006:82) menyatakan komitmen organisasi akan merefleksikan pada tiga indikator atau komponen yaitu sebagai berikut:

- 1) *Affective commitment* adalah keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi.
- 2) *Continuance commitment* adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya seseorang dari organisasi.
- 3) *Normative commitment* adalah adanya perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu. Tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

Oleh Greenberg dan Baron dalam Luthans (2006:94) menyebutkan beberapa bentuk komitmen dalam organisasi yaitu:

- 1) *Affective commitment* atau kekuatan keinginan seseorang dalam bekerja untuk dan atas nama organisasi yang dikarenakan seseorang tersebut sepaham dengan tujuan organisasi.
- 2) *Continuance commitment* merupakan kekuatan hasrat atau keinginan orang untuk melanjutkan pekerjaan bagi organisasi yang disebabkan seseorang membutuhkan pekerjaan tersebut dan tidak bisa atau dapat melakukan pekerjaan lain.

- 3) *Normative commitment* yaitu adanya perwujudan kekuatan kehendak atau keinginan dalam melanjutkan pekerjaannya bagi organisasi disebabkan karena merasa harus serta wajib untuk dipertahankan.

Menurut Meyer dan Allen (dalam Thoah 2010:157) menyatakan bahwa komitmen terhadap organisasi bersifat *multidimensional* karena itu ada tiga komponen untuk mendorong tumbuhnya komitmen. Tiga dimensi tersebut terdiri atas: *Pertama*:

- 1) Komitmen afektif (*affective commitment*) yaitu keterlibatan emosi pekerja terhadap organisasi. Komitmen ini dipengaruhi dan/atau dikembangkan, apabila keterlibatan dalam organisasi terbukti menjadi pengalaman yang memuaskan. Organisasi memberikan kesempatan untuk melakukan pekerjaan dengan semakin baik atau menghasilkan kesempatan untuk mendapatkan *skill* yang berharga. Hal ini tampak pada sikap dan pernyataan karyawan yang merasa senang menghabiskan sisa karir di organisasi dan merasakan bahwa seakan-akan masalah di organisasi adalah bagian dari masalahnya juga.
- 2) Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*) yaitu keterlibatan komitmen berdasarkan biaya yang dikeluarkan akibat keluarnya pekerja dari organisasi. Komitmen ini dipengaruhi dan/atau dikembangkan pada saat individu melakukan investasi. Investasi tersebut akan hilang atau berkurang nilainya apabila

individu beralih dari organisasinya. Komitmen ini dapat dilihat dari sikap dan pernyataan karyawan bahwa ia tetap bertahan menjadi anggota organisasi karena sesuai dengan kebutuhannya saat ini dan belum ada pilihan lain yang lebih menguntungkan sehingga berat untuk meninggalkan organisasi.

- 3) Komitmen normatif (*normative commitment*) yaitu keterlibatan perasaan pekerja terhadap tugas-tugas yang ada di organisasi. Komitmen normatif dipengaruhi dan/atau dikembangkan sebagai hasil dari internalisasi tekanan normatif untuk melakukan tindakan tertentu, dan menerima keuntungan yang menimbulkan perasaan akan kewajiban yang harus dibalas. Komitmen ini tampak dari sikap dan pernyataan karyawan bahwa ia tidak etis untuk meninggalkan organisasi walaupun ada tawaran yang lebih menguntungkan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat dipahami bahwa komitmen afektif sebagai keterikatan secara emosional seseorang dalam mengidentifikasi dan melihatkan diri dalam organisasi. Komitmen afektif mengbasilkan karyawan memiliki "*wanting*" untuk tetap berada dalam organisasi. Dengan kata lain, seorang yang memiliki komitmen secara afektif dan kuat disebabkan mereka ingin (*want to*) melakukannya.

Kedua, komitmen organisasi yang berkesinambungan (*continuance commitment*) diartikan sebagai konsisten mendasar pada

konteks biaya bila meninggalkan organisasi sering kali diartikan sebagai *calculative commitment*. Komitmen berkesinambungan menghasilkan perasaan dalam individu karyawan cenderung “*have*” untuk berada dalam hubungan karena biaya terlalu banyak bila akan meninggalkan organisasi (seperti pengorbanan pensiun, status senioritas), atau mereka akan mendapatkan alternatif pekerjaan yang terbatas di tempat lain. Seorang yang memiliki komitmen secara berkesinambungan yang kuat mereka akan merasa membutuhkan (*need to*).

Ketiga, komitmen normatif (*normative commitment*) dapat diartikan sebagai perasaan seorang karyawan terhadap kewajiban untuk tetap dalam organisasi. Komitmen normatif menghasilkan keinginan seorang karyawan untuk tetap dalam organisasi yang didasarkan pada perasaan cenderung “*ought*” terhadap pertalian yang ada, sebagai keputusan berfikir yang tepat untuk dilakukan. Dengan kata lain, seorang karyawan memiliki komitmen normatif yang kuat disebabkan mereka merasa seharusnya (*ought to*) melakukannya.

c. Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional

Hasibuan (2009:123) mengemukakan faktor-faktor komitmen organisasi akan berbeda bagi orang baru bekerja setelah menjalani masa kerja yang cukup lama, serta bagi orang yang bekerja dalam tahapan yang lama yang menganggap perusahaan atau organisasi tersebut sudah

menjadi bagian dalam hidupnya. Pada fase awal (*initial commitment*), faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada tahap ini adalah: karakteristik individu, harapan-harapan karyawan pada organisasi, dan karakteristik pekerjaan.

Fase kedua dimana pada fase ini karyawan sudah bekerja beberapa tahun. Faktor-faktor yang berpengaruh adalah pengalaman kerja yang dirasakan pada tahap awal tentang bagaimana pekerjaannya, bagaimana sistem penggajiannya, bagaimana gaya supervisinya, bagaimana hubungan dengan teman sejawat dan pimpinan. Faktor semacam ini membentuk komitmen dan/atau tanggung jawab pekerja/orang pada organisasi tempat sebagai bekerja. Fase ketiga ini disebut *commitment during later career* yang menjadi berpengaruh terhadap komitmen. Pada fase ini berkaitan dengan *investation*, mobilitas, hubungan sosial dan ekonomi tercipta di organisasi serta pengalaman bekerja.

Pekerja semula kurang memiliki komitmen organisasi, setelah bekerja selain mendapat imbalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku ada hal-hal menarik dan memberi kepuasan. Hal itu akan membentuk berkembangnya komitmen. Jika banyak hal didapat memberikan kesejahteraan, jaminan keamanan, misalnya ada koperasi, ada fasilitas transportasi, ada fasilitas yang mendukung kegiatan kerja sehingga dapat bekerja dengan penuh semangat, lebih produktif dan efisien dalam menjalankan tugasnya. Namun juga sebaliknya jika iklim dan

suasan organisasi bekerja dalam perusahaan tersebut kurang menunjang, misalnya fasilitas kurang, hubungan kerja kurang harmonis, jaminan sosial dan keamanan kurang, maka komitmen organisasional menjadi makin luntur atau bahkan tempat bekerjanya dijelek-jelekkan sehingga dapat menimbulkan kerawanan sosial dalam organisasi kerja, hal itu dapat menimbulkan mogok kerja, demonstrasi, pengunduran diri dan sebagainya.

Srimulyani (2015:83) menyebutkan beberapa faktor-faktor mempengaruhi komitmen adalah personal, situasional dan posisi. Faktor personal berkaitan dengan karakteristik individu, sedangkan faktor situasional terdiri dari:

- 1) Nilai tempat kerja. Nilai-nilai dapat dibagikan adalah suatu komponen secara kritis dari hubungan saling keterikatan. Nilai-nilai kualitas, inovasi, kooperasi, partisipasi dan "trust" akan mempermudah setiap karyawan untuk saling berbagi dan membangun hubungan erat.
- 2) Keadilan organisasi berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya (*Distributive Justice*), keadilan dalam proses pengambilan keputusan (*Procedural Justice*), serta keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi (*Interactional Justice*).

- 3) Karakteristik pekerjaan, meliputi pekerjaan yang penuh makna, otonomi dan umpan balik dapat merupakan motivasi kerja yang internal.
- 4) Dukungan organisasi. Dukungan organisasi mempunyai hubungan yang positif dengan komitmen organisasi. Hubungan ini didefinisikan sebagai sejauh mana karyawan mempersepsi bahwa organisasi (lembaga, atasan, rekan) memberi dorongan, respek, menghargai kontribusi dan memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya. Hal ini berarti jika organisasi peduli dengan keberadaan dan kesejahteraan personal karyawan dan juga menghargai kontribusinya, maka karyawan akan menjadi komit. *Positional* terdiri dari masa kerja dan tingkat pekerjaan.

2. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan yang merupakan aspek internal pada suatu pekerjaan yang mengacu pada isi dan kondisi pekerjaan. Berdasarkan pendapat Panggabean (2010:182) bahwa karakteristik pekerjaan berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri dimana ia berkaitan dengan cara bagaimana karyawan menilai tugas-tugas yang ada dalam pekerjaannya. Mundung (2007:142) karakteristik pekerjaan merupakan sebuah sikap aspek internal dari kerja itu sendiri terdiri dari variasi keterampilan dibutuhkan, secara prosedur, kejelasan tugas, kewenangan dan tanggung jawab dan serta umpan balik yang telah dilakukan.

Oleh Muchlas (2007:119) terdapat tiga jenis yang semacam teori mendukung teori karakteristik kerja ini, antara lain:

- a. Persyaratan tugas dari model karakteristik kerja sari ciri serta persyaratan tugas secara baik dalam berorganisasi.
- b. Tugas dikerjakan dalam waktu tertentu dikonfrontasikan atau dibandingkan dengan basil seharusnya untuk dicapai dengan hasil kerja orang lain.
- c. Penilaian jumlah kerja yang dilakukan sebelum menggunakan sebagai umpan balik dari rekan, atasan, bawahan, orientasi waktu dan insentif sewajar-wajarnya.

Menurut Robbins (dalam Hasibuan, 2009:82) bahwa karakteristik pekerjaan adalah upaya mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan, bagaimana karakteristik itu digabung untuk membentuk pekerjaan yang berbeda dan hubungannya dengan motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan menurut Simamora, (2008:129) model karakteristik pekerjaan (*job characteristic models*) merupakan suatu pendekatan terhadap pemerdayaan pekerjaan (*job enrichment*). Program pemerdayaan pekerjaan berusaha merancang pekerjaan dengan cara membantu para pemangku jabatan memuaskan kebutuhan mereka akan pertumbuhan, pengakuan, dan tanggung jawab. Pemerdayaan pekerjaan menambahkan sumber kepuasan kepada pekerjaan. Metode ini meningkatkan tanggung jawab, otonomi, dan kendali.

Pada dasarnya setiap pekerjaan pasti mempunyai karakteristik sendiri-sendiri. Antara satu pekerjaan dengan pekerjaan yang lain dimungkinkan adanya kesamaan karakteristik namun dipastikan bahwa mayoritas pekerjaan mempunyai perbedaan karakteristik. Karakteristik pekerjaan yang dikemukakan sebagai jenis dari pekerjaan dapat dideskripsikan ke dalam lima jenis kerja:

- a. Keanekaragaman *Skill* dimana pekerjaan menuntut keragaman keterampilan yang berbeda sehingga pekerjaan itu dapat menggunakan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda pula.
- b. Identitas *Task* bahwa pekerjaan menuntut diselesaikannya oleh seluruh bagian kerja secara utuh yang dapat dikenali.
- c. Arti *Task* sejauh mana jenis pekerjaan memiliki dampak cukup besar pada kehidupan orang lain.
- d. Otonomi sejauh mana pekerjaan itu memberikan ketidaktergantungan dan keleluasaan cukup besar pada individu dalam menjadwalkan pekerjaan dan dalam menentukan prosedur digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan itu.
- e. Umpan balik bahwa sejauh mana pekerjaan dituntut oleh pekerjaan itu menghasilkan diperolehnya informasi langsung dan jelas oleh individu kinerjanya.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar

pekerjaan meliputi pencahayaan, pewarnaan, silus udara, kebisingan memengaruhi seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Sejalan dengan itu, menurut Simamora (2009:64) bahwa lingkungan pekerjaan merupakan yang terdapat di sekitar tempat bekerja dan dapat memengaruhi seseorang. Simamora (2009:69) lebih lanjut lingkungan kerja merupakan tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja mempengaruhi semangat dan emosi kerja para pegawai. Faktor-faktor ini mencakup suhu udara di tempat kerja, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan, dan kesesakan dan faktor-faktor ini mempengaruhi tingkah laku seseorang pegawai.

a. Unsur-unsur Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2008:21) menyatakan dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

- 1) Lingkungan langsung berhubungan dengan seseorang seperti situasi kerja dan fasilitas kerja.
- 2) Lingkungan umum dapat memengaruhi kondisi kerja seseorang misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain sebagainya.

b. Indikator Lingkungan Fisik

Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2008:49) adalah sebagai berikut:

- 1) Pencahayaan tempat kerja besar manfaatnya bagi seseorang untuk mendapat kenyamanan dalam bekerja. Dan perlu diperhatikan adanya penerangan memadai. Cahaya kurang jelas, pekerjaan akan lambat, mengalami kekeliruan dan kesalahan yang pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai karena seseorang tidak betah dengan kondisi ruang kerja.
- 2) Suhu udara tempat kerja. Pada keadaan umum dan normal setiap anggota tubuh seseorang mempunyai temperatur suhu berbeda. Tubuh seseorang berusaha mempertahankan keadaan wajar dan normal. Kemampuan menyesuaikan diri tersebut ada batasnya dimana seseorang tubuhnya dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih.
- 3) Kehisngan tempat kerja seperti adanya polusi cukup menyihukkan pakar untuk mengatasinya. Kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kehisingan yang serius bisa menyebabkan kematian.
- 4) Tata warna tempat kerja perlu direncanakan dan ditata dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi

karena warna mempunyai pengaruh terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia dalam beraktivitas.

- 5) Ruang gerak yang diperlukan adalah adanya ruang gerak di dalam lingkungan untuk mendukung aktivitas kerja, misalnya adanya ruangan yang tidak sempit sehingga nyaman dalam bekerja.
- 6) Keamanan di tempat kerja. Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

4. Motivasi Kerja

Teori motivasi menjadi hal yang menarik untuk dikaji dalam konteks meningkatkan komitmen seseorang dalam organisasi tempat bekerja. Oleh Husnan (2011:197) bahwa motivasi adalah serangkaian proses motif untuk melakukan sesuatu yang diinginkan. Motivasi merupakan keadaan yang dikondisikan dengan kemampuan daya dan upaya untuk memenuhi suatu kebutuhan individu (Robbins, 2009:166). Marihot (2010:321) mengatakan motivasi terdiri dari beberapa faktor mendorong seseorang untuk perilaku untuk melakukan sesuatu yang dinyatakan dan dilihat dalam bentuk usaha dan kerja keras. Motivasi kerja

adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Mathis (2001:129) mengatakan bahwa motivasi dalam bekerja merupakan adanya motif dan atau hasrat seseorang yang ada dalamnya sehingga menyebabkan seseorang dapat melakukan dalam bentuk tindakan nyata.

a. Teori-Teori Motivasi

Suwatno dan Priansa (2011:121) bahwa terdapat beberapa teori motivasi:

- 1) McClland dikenal dengan teori kebutuhan untuk mencapai prestasi menyatakan bahwa motivasi berbeda-beda, sesuai dengan kekuatan kebutuhan seseorang akan prestasi. Kebutuhan akan prestasi tersebut sebagai keinginan yang melaksanakan sesuatu tugas atau pekerjaan yang sulit. Menguasai, memanipulasi, atau mengorganisasi obyek-obyek fisik, manusia, atau ide-ide melaksanakan hal-hal tersebut secepat mungkin dan seindependen mungkin, mencapai standar tinggi. Mencapai performa puncak untuk diri sendiri. Mampu menang dalam persaingan dengan pihak lain. Meningkatkan kemampuan diri melalui penerapan bakat secara berhasil.
- 2) Teori Clayton Alderfer (Teori "ERG"). Huruf-huruf pertama dari tiga istilah yaitu E = *Existence* (kebutuhan akan eksistensi), R = *Relateness* (kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak lain), dan G

= *Growth* (kebutuhan akan pertumbuhan). Jika makna istilah tersebut didalami akan tampak dua hal penting. Pertama, secara konseptual terdapat persamaan antara teori atau model yang dikembangkan oleh Maslow dan Alderfer. Karena "*Existence*" dapat dikatakan identik dengan hirarki pertama dan kedua dalam teori Maslow;" "*Relatedness*" senada dengan hirarki kebutuhan ketiga dan keempat menurut konsep Maslow dan "*Growth*" mengandung makna sama dengan "*self actualization*" menurut Maslow. Kedua, teori Alderfer menekankan bahwa berbagai jenis kebutuhan manusia itu diusahakan pemuasannya secara serentak.

- 3) Menurut Herzberg tergolong sebagai faktor motivasional antara lain pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan yang bertumbuh dalam karir. Faktor-faktor *hygiene* atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh penyelia, kebijakan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku. Salah satu tantangan dalam memahami dan menerapkan teori Herzberg ialah memperhitungkan dengan tepat faktor mana yang lebih berpengaruh kuat dalam kehidupan seseorang, apakah yang bersifat intrinsik ataukah ekstrinsik.
- 4) Teori Keadilan dimana teori berpandangan bahwa manusia terdorong

untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan organisasi dengan imbalan. Apabila seseorang mempunyai persepsi imbalan diterimanya tidak memadai, kemungkinan dapat terjadi seorang akan berusaha memperoleh imbalan yang lebih besar, atau mengurangi intensitas usaha yang dibuat dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Pemeliharaan hubungan dengan seseorang dalam kaitan ini berarti bahwa para pejabat petugas di Bagian Kepegawaian harus selalu waspada jangan sampai persepsi ketidakadilan timbul, apalagi meluas dikalangan para pegawai. Apabila sampai terjadi maka akan timbul berbagai dampak negatif bagi organisasi, seperti ketidakpuasan, tingkat kemangkiran yang tinggi, sering terjadinya kecelakaan dalam penyelesaian tugas, sering terjadinya kecelakaan dalam penyelesaian tugas, seringnya para pegawai berbuat kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan masing-masing, pemogokan atau bahkan perpindahan pegawai ke organisasi lain.

Sebagaimana diketahui motivasi merupakan segala proses dimana adanya upaya pemenuhan kebutuhan-kebutuhan untuk dan dalam mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya suatu tujuan tertentu, Atau dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu

kegiatan, sehingga motivasi dapat dibagi menjadi dua bagian pokok, yaitu:

- 1) Motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang, yang dikenal dengan motivasi ekstrinsik.
- 2) Motivasi yang bersumber dari dalam diri seseorang, yang dikenal dengan motivasi intrinsik.

Berbagai kebutuhan keinginan dan harapan yang terdapat di dalam pribadi seorang menyusun motivasi internal orang tersebut. Kekuatan ini mempengaruhi pribadinya dengan menentukan berbagai pandangan, untuk memimpin tingkah laku dalam situasi yang khusus. Menurut Siagian (2007:296) bahwa motivasi yang berasal dalam diri seseorang mempunyai dua unsur yaitu unsur pertama berupa daya dorong untuk berbuat, unsur kedua adalah sasaran dan tujuan yang akan diarahkan oleh perbuatan.

Dua unsur dalam motivasi ini yang membuat seseorang siap melakukan kegiatan dan sekaligus mencapai apa yang dikehendaki melalui kegiatan tersebut, dan kedua unsur tersebut tidak dapat dipisahkan, karena apabila salah satu dari unsur tidak ada, maka tidak akan timbul suatu kegiatan. Lebih lanjut menurut pelopor teori motivasi yaitu Abraham Maslow (dalam Robbins, 2009:201), menyebutkan bahwa dalam diri setiap manusia terdapat lima tingkatan kebutuhan, yaitu:

- 1) Kebutuhan fisiologis, termasuk lapar, haus, tempat berteduh, seks, dan kebutuhan badaniah lainnya.
- 2) Kebutuhan akan rasa aman, termasuk keamanan dan perlindungan terhadap gangguan fisik serta emosional.
- 3) Kebutuhan sosial, termasuk kasih sayang, keanggotaan kelompok dan kesetiakawanan
- 4) Kebutuhan penghargaan, termasuk harga diri, kemandirian, keberhasilan, status, pengakuan, dan perhatian
- 5) Kebutuhan akan aktualisasi diri, termasuk kemampuan berkembang, kemampuan mencapai sesuatu, kemampuan mencakup diri sendiri.

h. Indikator Motivasi

- 1) Indikator motivasi intristik (Akbar, 2012:11), yaitu:
 - a) Prestasi adalah pemberian kesempatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang berpotensi.
 - b) Penghargaan adalah pemberian penghargaan kepada karyawan atas hasil kerja untuk mengembangkan diri.
 - c) Tanggung jawab adalah tugas karyawan agar memahami dengan benar peran dan wewenang yang diberikan oleh perusahaan.
 - d) Pengembangan diri adalah kesempatan kepada karyawan untuk maju dan berkembang dalam hal pekerjaan.
- 2) Motivasi ekstrinsik diukur dengan indikator (menurut Robbins,

2006 dalam Akbar, 2012:11), yaitu:

- a) Supervisi/pengawasan adalah pengawasan dari atasan kepada karyawan.
- b) Gaji adalah besarnya imbalan yang diberikan kepada karyawan selain upah/gaji.
- c) Status adalah tingkat keberadaan sosial karyawan dalam pekerjaan.

B. Kajian Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini yaitu kajian penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian dimaksudkan untuk mendukung secara empiris kegiatan penelitian. Dalam hal ini, akan diuraikan beberapa penelitian baik artikel nasional maupun artikel internasional akan ditampilkan dalam bentuk tabel, yaitu sebagai berikut.

Tabel 2.1 Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

No	Unsur Penelitian	Uraian
Artikel Nasional		
1.	Nama	Buraidah, dan Licke, E. M.W. (2012)
	Tujuan Penelitian	Mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi, mengetahui pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi, dan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi
	Jenis Penelitian	Asosiatif
	Populasi dan Teknik	Subjek dalam penelitian ini adalah 40 orang guru yang telah memiliki pengalaman bekerja minimal lima tahun dan memiliki

No	Unsur Penelitian	Uraian
	Sampling	masa kerja di Organisasi Pendidikan Islam X minimal dua tahun. Teknik sampling yang digunakan adalah <i>disproportionate stratified random sampling</i> .
	Analisis	Regresi Linier Berganda
	Hasil Penelitian	Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi, di Organisasi Pendidikan Islam X
	Persamaan	Variabel independen: motivasi kerja Variabel dependen: komitmen organisasi
	Perbedaan	Terletak pada jumlah variabel independen Teknik Sampling, populasi dan obyek penelitian Alat analisis
2.	Nama	Tania, A. dan Sutanto, E. M. (2013)
	Tujuan Penelitian	Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Dai KNIFE di Surabaya.
	Jenis Penelitian	Asosiatif korelasional
	Responden	Populasi penelitian berjumlah 25 orang karyawan PT. DAI KNIFE. Sampel penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, data untuk penelitian ini diperoleh melalui angket penelitian yang telah diisi oleh responden yang sudah ditentukan.
	Teknik Analisis	Regresi Linear Berganda
	Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan. 2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. 3. Motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap komitmen organisasional karyawan.

No	Unsur Penelitian	Uraian
	Persamaan	Variabel independen: motivasi kerja Variabel dependen: komitmen organisasi
	Perbedaan	Terletak pada jumlah variabel independen Variabel independen: kepuasan kerja Teknik Sampling, populasi dan obyek penelitian Alat analisis
3.	Nama	Maharani, R.D. (2009)
	Tujuan Penelitian	Tujuan mengetahui pengaruh kualitas kehidupan dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan (Studi pada Divisi Peralatan Industri Argo PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik)
	Jenis Penelitian	Asosiatif
	Responden	Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan Divisi Produksi Peralatan Industri Agro PT. Barata Indonesia (Persero) di Gresik yang berjumlah 124 orang karyawan Divisi Peralatan Industri Agro, dengan penentuan sampel digunakan <i>Simple Random Sampling</i> dengan jumlah sampel 68 karyawan.
	Teknik Analisis	Regresi Linear Berganda
	Hasil Penelitian	Hasil penelitian kualitas kehidupan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi.
	Persamaan	Terletak kesamaan variabel lingkungan kerja Variabel dependen: komitmen organisasi Teknik pengambilan sampel
	Perbedaan	Populasi dan obyek penelitian Variabel independen: kualitas kehidupan Alat analisis
4.	Nama	Subagyo, A., (2014)
	Tujuan Penelitian	Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan <i>self-efficacy</i> terhadap komitmen organisasional Dosen Politeknik Negeri Semarang.

No	Unsur Penelitian	Uraian
	Jenis Penelitian	Asosiatif
	Populasi dan Teknik Sampling	Jumlah populasi sebanyak 352 orang pegawai negeri sipil dengan menggunakan <i>purposive sampling</i> .
	Analisis	Regresi linier Berganda
	Hasil Penelitian	Lingkungan kerja dan <i>self-efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi
	Persamaan	Lingkungan kerja sebagai variabel independen dan komitmen sebagai variabel dependen, jenis penelitian
	Perbedaan	Adanya perbedaan dari variabel <i>self-efficacy</i> sebagai independen. Lokasi penelitian. Jenis sampel dan teknik sampling. Serta alat analisis
5.	Nama	Gandari, G. (2014)
	Tujuan Penelitian	Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Karang Tumaritis.
	Jenis Penelitian	Asosiatif
	Populasi dan Teknik Sampling	Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey, dengan jumlah pegawai 32 orang.
	Analisis	Korelasi person
	Hasil Penelitian	Hasil penelitian terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Karang Tumaritis.
	Persamaan	Variabel dependen: komitmen organisasi Variabel independen: motivasi kerja
	Perbedaan	Teknik Sampling, populasi dan obyek penelitian dan jumlah sampel serta lokasi penelitian. Alat analisis

No	Unsur Penelitian	Uraian
6.	Nama	Astuti, S. D., Subagyo, H., dan Adriyanto, Y. (2011)
	Tujuan Penelitian	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh dari karakteristik pekerjaan dan motivasi pada komitmen organisasional dan kinerja pegawai. Selain itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peran dari komitmen organisasional dalam memediasi hubungan antara karakteristik pekerjaan dan motivasi pada kinerja pegawai.
	Jenis Penelitian	Asosiatif
	Responden	Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Kementerian Agama di tiga Kantor se-Indonesia. Ketiga kantor tersebut merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) pada Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama. Adapun jumlah pegawai di tiga kantor tersebut sebanyak 158 orang, yang terdiri dari Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Semarang 54 orang pegawai, Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Makasar 52 orang pegawai, dan Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Jakarta 52 orang pegawai.
	Teknik Analisis	Analisis Path
	Kesimpulan	Karakteristik pekerjaan dan motivasi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hasil uji <i>path</i> bahwa efek mediasi menghasilkan komitmen organisasi tidak menjadi memediasi yang baik bagi karakteristik pekerjaan maupun motivasi dalam mempengaruhi kinerja pegawai.
	Persamaan	Variabel dependen: komitmen organisasi Variabel independen: karakteristik pekerjaan dan motivasi kerja Alat analisis
	Perbedaan	Teknik Sampling, populasi dan obyek penelitian
7.	Nama	Djastuti, I. (2011)
	Tujuan	Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap

No	Unsur Penelitian	Uraian
	Penelitian	komitmen organisasi karyawan tingkat manajerial perusahaan jasa konstruksi di Jawa Tengah.
	Jenis Penelitian	Asosiatif
	Responden	Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada tingkatan manajerial pada 3823 perusahaan konstruksi di Jawa Tengah sebanyak 13.733 karyawan tingkat manajerial. Sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 283 responden karyawan tingkat manajerial. Dalam penelitian ini sistematika <i>random sampling</i> .
	Analisis	Regresi Linear Berganda
	Kesimpulan	Hasil penelitian membuktikan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan
	Persamaan	Variabel dependen: komitmen organisasi Variabel independen: karakteristik pekerjaan
	Perbedaan	Teknik Sampling, populasi dan obyek penelitian Lokasi penelitian Alat analisis
8.	Nama	Azhari, Z. dan Syamsir. (2014)
	Tujuan Penelitian	Untuk mengetahui dampak pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja PNS Sekretariat DPRD Sumatera Barat
	Jenis Penelitian	Asosiatif
	Responden	Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 109 orang. Dengan menggunakan rumus slovin terdapat jumlah sampel 52 orang.
	Teknik Analisis	Regresi Linear Sederhana
	Kesimpulan	Hasil penelitian membuktikan bahwa kepuasan kerja dan

No	Unsur Penelitian	Uraian
		lingkungan kerja terhadap motivasi kerja PNS Sekretariat DPRD Sumatera Barat
	Persamaan	Variabel: motivasi kerja sebagai intervening Variabel independen: lingkungan kerja
	Perbedaan	Teknik sampling, populasi dan obyek penelitian Lokasi penelitian Alat analisis
9.	Nama	Setyadi, B., Utami, H. N. dan Nurtjahjono, G.E. (2015)
	Tujuan Penelitian	Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. Bank BRI, Tbk. Cabang Bogor)
	Jenis Penelitian	Asosiatif
	Responden	Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan tetap pada PT. BRI Cabang Bogor, yang berjumlah 105 orang, dengan sampel sebesar 51 orang.
	Teknik Analisis	Regresi Linear Berganda
	Kesimpulan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja fisik terhadap motivasi, variabel lingkungan kerja non-fisik terhadap motivasi, dan variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik dan non-fisik dapat meningkatkan motivasi kerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan semakin baik.
	Persamaan	Variabel: Motivasi kerja sebagai variabel intervening Variabel independen: Lingkungan kerja fisik
	Perbedaan	Teknik Sampling, populasi dan obyek penelitian Lokasi penelitian Alat analisis
10.	Nama	Subyantoro, A. (2009)

No	Unsur Penelitian	Uraian
	Tujuan Penelitian	Untuk mengetahui karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi dan kepuasan kerja pengurus yang dimediasi oleh motivasi kerja (Studi pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman)
	Jenis Penelitian	Asosiatif
	Populasi dan Teknik Sampling	<i>Sample are taken by cluster sampling with 137 samples, covering management of some KUD in Sleman district consisting of supervisors, chairmen, treasurers, secretaries, managers.</i>
	Teknik Analisis	Analisis Path
	Kesimpulan	<p>Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja pengurus.</p> <p>Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap motivasi kerja pengurus.</p> <p>Motivasi kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja pengurus.</p> <p>Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja pengurus yang dimediasi oleh melalui motivasi kerja pengurus.</p>
	Persamaan	<p>Variabel: motivasi kerja</p> <p>Variabel independen: karakteristik pekerjaan</p> <p>Alat analisis</p>
	Perbedaan	<p>Teknik Sampling, populasi dan obyek penelitian</p> <p>Waktu dan tempat penelitian</p>
Artikel Internasional		
1.	Nama	Valentin Kónya dan Dejan Matic (2016)
	Tujuan	<i>Analysis The Influence of Demographics, Job Characteristics and</i>

No	Unsur Penelitian	Uraian
		<i>Characteristics of Organizations on Employee Commitment in Eropa.</i>
	Jenis	Kuantitatif dengan instrumen kuesioner dan dianalisis dengan regresi
	Responden/ Jenis dan sumber data	257 karyawan pada 10 perusahaan di Eropa
	Kesimpulan	Gender tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Karakteristik organisasi dan karakteristik demografis yang paling berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Karakteristik pekerjaan memiliki dampak yang kuat terhadap komitmen organisasi di Organisasi Eropa Tengah
	Perbedaan	Lokasi dan perumusan indikator serta master teori yang digunakan. Juga waktu dan tempat penelitian.
	Kesamaan	Kesamaan beberapa variabel yaitu karakteristik pekerjaan, dan komitmen organisasi
2.	Nama	Husnain Safdar dan Butt Faisal Khan (2012)
	Tujuan	<i>Analysis Impact of Work and Physical Environment on Hospital Nurses Commitment</i>
	Jenis	Kuantitatif dengan instrumen kuesioner
	Responden/ Jenis dan sumber data	Perawat di rumah sakit di India
	Kesimpulan	Pekerjaan lingkungan hidup (supervisor dukungan, keterbukaan komunikasi, kerja keras dan lingkungan fisik (daerah pasien, keamanan dan kualitas ruang kerja) memiliki korelasi kuat dan positif dengan komitmen perawat rumah sakit
	Perbedaan	Waktu dan tempat serta beberapa indikator dari variabel lingkungan pekerjaan
	Kesamaan	Sama-sama melihat dampak dari variabel bebas terhadap komitmen
3.	Nama	Ahmet Bulent (2014)

No	Unsur Penelitian	Uraian
	Tujuan	<i>Analyysis The Job Characteristics, Job Satisfaction, and Organizational Commitments for Hotel Workers in Turkey</i>
	Jenis	Kuantitatif dengan instrumen kuesioner dan analisis regresi
	Responden/ Jenis dan sumber data	252 Pekerja hotel di Turki
	Kesimpulan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan, interaksi, umpan balik, dan otonomi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen afektif. Temuan selanjutnya menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen.
	Perbedaan	Waktu dan tempat, konteks penelitian dan perumusan indikator variabel
	Kesamaan	Kesamaan dalam beberapa variabel (karakteristik pekerjaan, dan komitmen pekerja) juga teknik analisis data
4.	Nama	Curtis dan Upchurch (2009)
	Tujuan	<i>Analysis Employee Motivation and Organizational Commitment: A Comparison of Tipped and Nontipped Restaurant Employees</i>
	Jenis	Kuantitatif dengan instrumen angket dan dianalisis dengan prosedur ANOVA
	Kesimpulan	Menunjukkan bahwa perbedaan yang terbatas memang ada untuk faktor motivasi tertentu dan faktor komitmen organisasi ketika karyawan dibedakan oleh status karyawan yang terbalik dan tidak dihubungi dan berdasarkan jenis kelamin
	Perbedaan	Waktu dan tempat, konteks penelitian dan perumusan indikator variabel
	Kesamaan	Kesamaan dalam beberapa variabel (motivasi dan komitmen) juga teknik analisis data

C. Kerangka Pikir

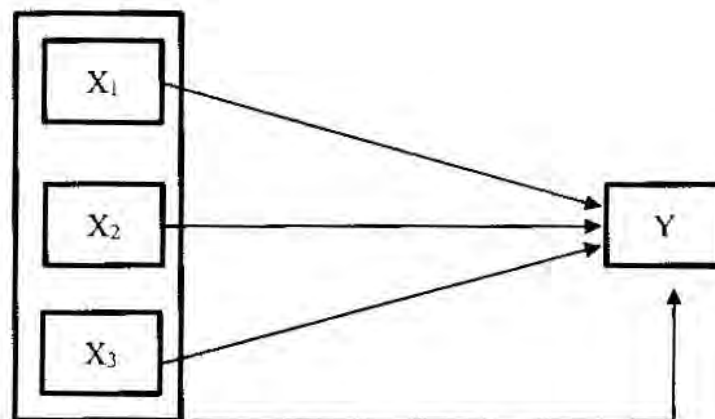
Komitmen organisasi adalah keadaan dimana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta tetap memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Menurut Sopiya (2008:93) salah satu faktor yang berpengaruh terhadap komitmen pegawai pada organisasi yaitu karakteristik pekerjaan. Karakteristik pekerjaan (*job characteristic*) merupakan suatu pendekatan terhadap pemerikayaan pekerjaan (*job enrichment*). Program pemerikayaan pekerjaan berusaha merancang pekerjaan dengan cara membantu para pemangku jabatan memuaskan kebutuhan mereka akan pertumbuhan, pengakuan, dan tanggung jawab. Pemerikayaan pekerjaan menambahkan sumber kepuasan kepada pekerjaan. Metode ini meningkatkan tanggung jawab, otonomi, dan kendali (Simamora, (2004:129). Secara empiris bahwa hasil penelitian Kónya dan Matic (2016) bahwa karakteristik pekerjaan (*job characteristics*) berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Ini membuktikan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan.

Selain itu, komitmen organisasi keberadaan lingkungan pekerjaan juga menjadi penyebab ada atau tidaknya komitmen pegawai terhadap organisasi. Lingkungan merupakan sesuatu yang berada di sekitar lingkungan pekerjaan seperti cahaya, warna, udara, suara, peralatan (sarana). Simamora, (2004), menyebutkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat di sekitar tempat kerja seperti suhu udara, luas ruang kerja, kebisingan, dan lain sebagainya. Penelitian Butt dan Khan (2012) menunjukkan lingkungan fisik

pekerjaan menjadi penyebab kendala sekaligus alasan lahir komitmen pada pekerjaan pada suatu organisasi. Senada dengan Subagyo (2014) lingkungan kerja dan *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi

Dengan adanya karakteristik pekerjaan dan lingkungan pekerjaan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai yang pada gilirannya dapat meningkatkan komitmen organisasi pegawai. Penelitian Gandari (2014) bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Karang Tumaritis. Temuan dari penelitian Curtis dan Upchurch (2009) bahwa terdapat hubungan faktor motivasi dengan faktor komitmen organisasi. Ini gambaran bahwa motivasi bekerja akan melahirkan komitmen organisasi. Secara teoritis, motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu dan sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku (Rivai, 2005:455). Dengan demikian, motivasi kerja akan mendorong semangat kerja yang dapat memengaruhi komitmen terhadap organisasi. Lebih lanjut penelitian Gandari (2014) menemukan pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap komitmen pegawai dalam organisasi.

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu di atas maka dapat dibuat kerangka pikir penelitian sebagai berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian

Keterangan :

X₁ : Karakteristik Pekerjaan

X₂ : Lingkungan Kerja

X₃ : Motivasi Kerja

Y : Komitmen Organisasi

→ : Pengaruh

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan hasil kajian dari beberapa teori dan penelitian terdahulu, maka Peneliti mengajukan beberapa hipotesis penelitian sesuai dengan tujuan penelitian ini, yaitu:

1. Karakteristik pekerjaan berpengaruh parsial dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Sekretariat Daerah Kota Bima
2. Lingkungan kerja berpengaruh parsial dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Sekretariat Daerah Kota Bima
3. Motivasi kerja berpengaruh parsial dan signifikan terhadap komitmen

organisasi pegawai Sekretariat Daerah Kota Bima.

4. Karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh simultan dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Sekretariat Daerah Kota Bima.

E. Operasionalisasi Variabel

Untuk menghindari salah penafsiran tentang variabel penelitian maka dioperasionalkan dari masing-masing variabel penelitian ini.

1. Karakteristik Pekerjaan (X_1)

Yang dimaksud dengan karakteristik pekerjaan dalam penelitian ini segala aspek yang meliputi aspek internal suatu pekerjaan dan mengacu pada kondisi kerja seperti: a) Keanekaragaman keterampilan yang untuk dapat bekerja dalam bidang tertentu, b) Identitas tugas yang menyatakan sejauh mana pekerjaan diselesaikannya, c) Arti tugas bahwa sejauh mana pekerjaan mempunyai dampak yang cukup besar orang lain, d) Otonomi yang dimana pekerjaan itu memberikan kebebasan, ketidaktergantungan, dan keleluasaan yang cukup besar kepada individu, dan e) Umpan balik bahwa sejauh mana implementasi pekerjaan dituntut oleh pekerjaan. Untuk lebih jelasnya akan dibuat operasionalisasi dalam bentuk tabel di bawah ini.

Tabel 2.2 Operasionalisasi Variabel Karakteristik Pekerjaan

Variabel	Indikator	Deskriptor	Item
Karakteristik Pekerjaan (X₁) Sumber: 1. Robbins (2009) 2. Simamora (2008) 3. Hasibuan (2009) 4. Panggabean (2010) 5. Mundung (2007)	Keterampilan Ganda	Menuntut keragaman kegiatan yang berbeda sehingga pekerjaan itu dapat menggunakan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda	1, 2, 3, 4
	<i>Task Identity</i>	Menuntut diselesaikannya seluruh bidang kerja secara utuh dan dapat dikenali	5, 6, 7, 8
	<i>Task Significance</i>	Mempunyai dampak yang cukup besar pada kehidupan atau pekerjaan orang lain	9, 10, 11
	<i>Autonomy</i>	Memberikan kebebasan, ketidaktergantungan, dan keleluasaan yang cukup besar kepada individu dalam menjadwalkan pekerjaan itu dan dalam menentukan prosedur yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan itu	12, 13, 14, 15
	<i>Feedback</i>	Pelaksanaan kegiatan pekerjaan yang dituntut oleh pekerjaan itu menghasilkan diperolehnya informasi yang langsung dan jelas oleh individu mengenai keefektifan kinerja	16, 17, 18, 19, 20

2. Lingkungan Kerja (X_2)

Yang dimaksud dengan lingkungan pekerjaan dalam penelitian ini adalah segala sesuatu yang berada di sekitar kerja pegawai meliputi:

- a. Penerangan/cahaya di tempat kerja
- b. Temperatur/suhu udara di tempat kerja
- c. Kebisingan di tempat kerja
- d. Tata warna di tempat kerja
- e. Ruang gerak yang diperlukan
- f. Keamanan di tempat kerja

Dari indikator tersebut maka dapat dibuat tabel operasionalisasi variabel lingkungan kerja sebagai berikut.

Tabel 2.3 Operasionalisasi Variabel Lingkungan Kerja

Variabel	Indikator	Deskriptor	Item
Lingkungan Kerja (X_2)	Penerangan/cahaya	Cahaya di tempat kerja guna mendapat keselamatan dan kelanearan kerja. Perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang memadai dan tidak menyilaukan.	1, 2, 3
	Temperatur/suhu udara di tempat kerja	Kadaan normal, anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah	4, 5, 6

Sumber:

1. Hendri (2012)
2. Warawan (2015)
3. Sedarmayanti (2008)
4. Wirawan (2015)
5. Kadarisman

Variabel	Indikator	Deskriptor	Item
(2012)		bagaimana karyawan dapat hidup.	
	Kebisingan di tempat kerja	Lamanya kebisingan, intensitas kebisingan dan frekuensi kebisingan. Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.	7, 8
	Ruang gerak	Ruangan yang tidak sempit sehingga nyaman dalam bekerja	9, 10
	Keamanan di tempat kerja	Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan	11, 12

3. Motivasi Kerja (X₃)

Yang dimaksud dengan motivasi dalam penelitian ini adalah seprangkat dorongan dalam diri yang dimiliki oleh pengawai untuk melakukan tindakan dalam mencapai tujuan yang diinginkan, meliputi: a) Motivasi intrinsik bersumber dalam diri untuk bekerja secara profesional, dan b) Motivasi ekstrinsik diukur dengan adanya supervisi/pengawasan, gaji/insentif, dan status.

Tabel 2.4 Operasionalisasi Variabel Motivasi Kerja

Variabel	Indikator	Deskriptor	Item
Motivasi Kerja (X₃)	1. Motivasi Intrinsik	Dorongan untuk bekerja dengan professional yang muncul dari dalam diri sendiri yang merupakan hasrat dan inisiatif sendiri tanpa ada perintah atau paksaan dari orang lain	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7
	2. Motivasi Ekstrinsik	Bekerja dengan profesional karena ada faktor luar seperti adanya pengawasan, hadiah, pengakuan dari rekan kerja atas kinerja	8, 9, 10, 11, 12
Sumber:			
1. Djaali (2009)			
2. Heidjrachman dan Husnan (2011)			
3. Robbins (2009)			
4. Suwatno dan Priansa (2011)			

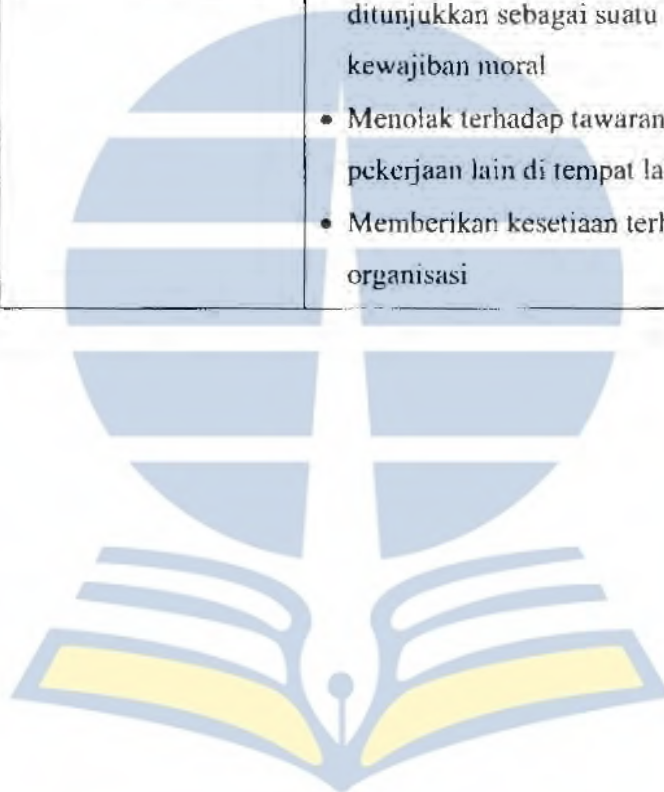
4. Komitmen Organisasi (Y)

Yang dimaksud dengan komitmen organisasi dalam penelitian ini adalah segala kekuatan berupa sikap sekaligus keputusan menjadi bagian organisasi, perwujudan kinerja tinggi sebagai bagian yang harus ditumbuhkembangkan dalam organisasi, dan suatu keyakinan yang diterima sebagai nilai dari tujuan yang harus dicapai oleh organisasi tempat mengabdikan.

Tabel 2.5 Operasionalisasi Variabel Komitmen Organisasi

Variabel	Indikator	Deskriptor	Item
Komitmen Organisasi (Y)	Komitmen Afektif	<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki keterikatan emosional dengan organisasi • Merasa senang dalam dalam berkarir di organisasi • Merasa memiliki dan bertanggung 	1, 2, 4, 5, 6, 7, 8
Sumber:			

Variabel	Indikator	Deskriptor	Item
1. Sedarmayanti (2008)	Komitmen Berkesinambungan	jawab terhadap organisasi	
2. Kuntjoro (2010)		<ul style="list-style-type: none"> • Mempertimbangkan untuk tetap bekerja 	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16
3. Luthans (2006)		<ul style="list-style-type: none"> • Mempertimbangkan segala kerugian bila berhenti bekerja 	
4. Dewi (2013)		<ul style="list-style-type: none"> • Merasa sulit meninggalkan organisasi 	
5. Thoha (2010)		Komitmen normative	<ul style="list-style-type: none"> • Memberikan loyalitas yang ditunjukkan sebagai suatu kewajiban moral
6. Hasibuan (2009)	<ul style="list-style-type: none"> • Menolak terhadap tawaran jenis pekerjaan lain di tempat lain • Memberikan kesetiaan terhadap organisasi 		



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini ditinjau dari tingkat penjelasannya (eksplanasinya) maka penelitian adalah penelitian asosiatif kausal yang mengatakan jika X maka Y. Menurut Sugiyono (2010:78) bahwa penelitian asosiatif kausal merupakan jenis penelitian menggambarkan tentang hubungan sebab akibat antara variabel independen (*independent variable*) dan dependen (*dependent variable*). Berkenaan dengan tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh (parsial dan simultan) Karakteristik Pekerjaan (X_1), Lingkungan Pekerjaan, dan (X_2) Motivasi Kerja (X_3) terhadap Komitmen Organisasi (Y) Pegawai Sekretariat Daerah Kota Bima.

B. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi penelitian dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Sekretariat Daerah Kota Bima dengan jumlah adalah 126 orang yang terdiri atas 4 orang pejabat eselon II, 8 orang pejabat eselon IIIa, 24 orang pejabat eselon IVa, dan 94 orang staf.
2. Sampel penelitian karena populasi lebih dari 100 orang sehingga dijadikan sebagai sampel dalam penelitian sebanyak 50 orang atau 40% yang diambil dengan menggunakan pendekatan probabilitas. Menurut Sugiyono (2010) jika populasi lebih dari 100 orang maka sampel cukup diambil 40-50% saja.

C. Instrumen Penelitian

Arikunto (2012:74) mengemukakan bahwa instrumen penelitian adalah alat yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data-data penelitian. Berknaan dengan itu, instrumen yang akan digunakan dalam penelitian ini dokumentasi dan kuesioner.

1. Dokumentasi merupakan instrumen pengumpulan data dengan cara melakukan pencatatan atas dokumen atau dengan cara lainnya terhadap data yang telah didokumentasikan seperti nama-nama dan jumlah populasi dan responden penelitian.
2. Kuesioner ini menggunakan *skala likert* yang merupakan skala yang didasarkan pada ranking yang diurutkan dari jenjang yang lebih tinggi sampai jenjang terendah atau sebaliknya (Akdon dan Ridwan, 2007:38). Variabel diteliti diberikan skor dengan mengacu pada sikap responden (skala likert). Skala likert digunakan berupa mengukur persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena yang diketahuinya (Sugiyono, 2010:94). Pembobotan terhadap setiap variabel dengan menggunakan lima skala terdiri dari Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS), adapun skor yang digunakan adalah Skor 5 bila responden memilih SS, Skor 4 bila responden memilih S, Skor 3 bila responden memilih KS, Skor 2 bila responden memilih TS, dan Skor 1 bila responden memilih STS. Sebelum instrumen digunakan untuk mengumpul data penelitian terlebih dahulu instrumen tersebut dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Arikunto, 2012). Untuk mengukur validitas instrumen dipakai rumus korelasi yang dikemukakan oleh Pearson dalam Arikunto (2012:112) yaitu *korelasi product moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X^2)][N\sum Y^2 - (\sum Y^2)]}}$$

Keterangan:

- r_{xy} = Korelasi
- $\sum x$ = Jumlah skor distribusi x
- $\sum y$ = Jumlah skor distribusi y
- $\sum xy$ = Jumlah perkalian x dan y
- n = Jumlah responden yang mengisi kuesioner
- $\sum x^2$ = Jumlah kuadrat skor distribusi x
- $\sum y^2$ = Jumlah kuadrat skor distribusi y

Keputusannya apabila *p-value* (α) $r_{xy} \geq 0.30$ maka instrumen penelitian dikatakan valid. Untuk melakukan uji validitas data peneliti menggunakan program SPSS 16.0 *for windows*.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas suatu instrumen penelitian bertujuan untuk mengukur tingkat konsistensi jawaban yang dihasilkan oleh suatu instrumen. Sehingga suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila instrumen tersebut dapat menghasilkan jawaban yang sama ketika digunakan untuk menguji obyek yang berbeda. Dalam penelitian ini, untuk mengukur reliabilitas instrumen digunakan rumus *Alpha Cronbach*, sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dimana:

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir soal

σ_b^2 = jumlah varians butir

σ_1^2 = varians tabel

Menurut Santoso (2009:92) instrumen penelitian dikatakan memiliki nilai reliabel jika koefisien Alpha Cronbach ≥ 0.60 dan apabila nilai koefisien tidak mencapai nilai yang dipersyaratkan maka hal tersebut dinyatakan tidak *reliable*.

D. Prosedur Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data penelitian digunakan teknik pengumpulan

data. Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam penelitian. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuesioner yang merupakan pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner untuk mengungkap data variabel karakteristik pekerjaan, lingkungan pekerjaan, motivasi kerja dan komitmen organisasi. Kuesioner akan disebarakan kepada responden yang dikumpulkan untuk pada suatu tempat tertentu, dan secara langsung diawasi oleh peneliti. Setiap responden akan diberi waktu maksimal dua jam. Setelah itu, akan dilakukan analisis data untuk mengungkap masalah penelitian.

E. Metode Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan data hasil penelitian dari masing-masing variabel independen dan data variabel dependen. Analisis deskriptif dilakukan berdasarkan kelas interval dan frekuensi serta prosentase kemudian diinterpretasi berdasarkan kategori. Penentuan nilai kategori menggunakan kelas interval dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Interval Kelas} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

Dari interval tersebut diperoleh nilai batasan untuk masing-masing kelas dan setelah itu nilai rata-rata atau *mean* masing-masing

variabel dimasukkan ke dalam kelas-kelas tersebut untuk mengetahui kategori dari masing-masing variabel penelitian.

2. Analisis Regresi Berganda

Data yang diperoleh melalui kuesioner akan dilakukan analisis dengan menggunakan analisa regresi berganda. Menurut Siregar (2013) analisa regresi berganda adalah suatu analisa peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel atau lebih. Analisis regresi berganda dilakukan dengan bantu program SPSS 16.0 *for windows*, dan adapun model persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y' = a + bX_1 + bX_2 + bX_3 + c$$

Dimana:

Y' = Komitmen Organisasi

a = Konstan

b = Koefisien Regresi

X_1 = Karakteritik Pekerjaan

X_2 = Lingkungan Kerja

X_3 = Motivasi Kerja

ε = Standar error

3. Uji Persyaratan Regresi

Sebelum melakukan analisis regresi berganda terlebih dahulu perlu dilakukan uji persyaratan analisis regresi dengan program SPSS 16.0. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinieritas, heteroskedastisitas, linieritas dan autokorelasi. Menurut Santoso (2010:203) uji asumsi regresi berganda adalah sebagai berikut:

- a. Uji Linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen dengan dependen mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan sebagai prasyarat statistik parametrik khususnya dalam analisis korelasi atau regresi linear yang termasuk dalam hipotesis asosiatif. Pengujian dapat dilakukan pada program SPSS 16 dengan menggunakan *Test for Linearity*. Variabel penelitian dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*deviation from linearity*) $\text{sig} > 0.05$.
- b. Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebuah data terdistribusi normal atau tidak dengan membandingkan taraf signifikan dari masing-masing variabel 0.05. Untuk mengetahui normalitasnya data masing-masing variabel dapat dilakukan dengan mengamati perbandingan nilai signifikan yaitu jika lebih besar dari ($>$) 0.05 maka dikatakan data berdistribusi normal.
- c. Uji Multikolinieritas merupakan salah satu uji asumsi persyaratan sebelum melakukan analisis regresi. Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah pada sebuah model regresi terdapat korelasi

antar variabel bebas (independen). Jika, terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas (multiko). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen

d. Uji Heteroskedastisitas, dilakukan untuk melihat apabila kesalahan atau residual yang diamati tidak memiliki variasi yang konstan dari satu observasi ke observasi yang lainnya. Kaidah pengambilan keputusan:

- 1) Jika titik-titik dalam grafik membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) yang terlihat jelas maka dikatakan mengalami heteroskedastisitas.
- 2) Tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

F. Pengujian Hipotesis

Setelah melakukan analisis regresi, selanjutnya adalah menguji hipotesis penelitian; dengan kata lain apakah hipotesis yang telah diajukan oleh peneliti sebelumnya dapat diterima atau ditolak. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu:

1. Uji-t (Uji parsial) digunakan untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing sub-variabel independen terhadap variabel dependen. Kaidah Uji-t dalam penelitian adalah dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. Jika $p\text{-value (sig.)} < 0.05$ (alfa), maka H_0 ditolak.

- b. Jika $p\text{-value (sig.)} > 0.05$ (alfa), maka H_0 diterima.
2. Uji-F (Uji simultan) dilakukan menguji pengaruh simultan masing-masing sub-variabel independen terhadap variabel dependen. Kaidah uji-F dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. Jika $p\text{-value (sig.)} < 0.05$ (alfa), maka H_0 ditolak.
 - b. Jika $p\text{-value (sig.)} > 0.05$ (alfa), maka H_0 diterima.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Data Responden

a. Berdasarkan Usia

Bagian ini mendeskripsikan data usia pegawai Sekretariat Daerah Kota Bima Tahun 2018 akan diperlihatkan pada tabel berikut ini.

Tabel 4.1 Berdasarkan Usia Pegawai Sekretariat Daerah Kota Bima Tahun 2018

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	22 - 30	4	8%
2	31 - 40	28	56%
3	41 - 50	10	20%
4	51 - 57	8	16%
Total		50	100%

Sumber: Data diolah Peneliti, 2018

Berdasarkan Tabel 4.1. di atas dapat diketahui bahwa klasifikasi responden berdasarkan usia 22 - 30 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 8%, responden berumur/usia antara 31 - 40 tahun sebanyak 28 orang dengan persentase 56%, berusia antara 41 - 50 tahun adalah sebanyak 10 orang dengan persentase 20% dan responden

yang memiliki usia 51 - 57 tahun sebanyak 8 orang dengan persentase 16%. Dapat disimpulkan, bahwa rata-rata usia responden dalam penelitian adalah antara 31 - 40 sebanyak 56%.

b. Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data dokumentasi pegawai Sekretariat Daerah Kota Bima Tahun 2018 dapat diketahui sebaran pegawai berdasarkan jenis kelamin sebagaimana yang terlihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.2 Jenis Kelamin Pegawai Sekretariat Daerah Kota Bima
Tahun 2018**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	27	54%
2	Perempuan	23	46%
	Total	50	100%

Sumber: Data diolah Peneliti, 2018

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas, dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 27 orang dengan persentase 54% dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 23 orang dengan persentase 46%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dengan jenis kelamin laki-laki lebih banyak daripada pegawai yang berjenis kelamin perempuan.

c. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan data dokumentasi tentang pegawai Sekretariat Daerah Kota Bima Tahun 2018 dapat diketahui sebaran jenjang pendidikan pegawai sebagaimana yang ditampilkan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Pegawai Sekretariat Daerah Kota Bima

Tahun 2018

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA/SMK/MA	6	12%
2	S1	35	70%
3	S2	8	16%
4	S3	1	2%
	Total	50	100%

Sumber: Data diolah Peneliti, 2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMA/SMK/MA berjumlah 6 orang atau 12%, responden dengan pendidikan Sarjana (S1) 35 orang atau 70%, dengan jenjang pendidikan Magister (S2) berjumlah 8 orang atau 16% dan yang berjenjang S3 (Doktor) 1 orang atau 2%. Data tersebut menunjukkan bahwa responden atau Pegawai Sekretariat Daerah Kota Bima Tahun 2018 sebagian besar memiliki jenjang pendidikan terakhir Sarjana (S1) sebanyak 70%.

d. Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik lainnya dari responden yang diteliti adalah masa kerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Bima Tahun 2018 yang akan disajikan dalam tabel berikut.

**Tabel 4.4 Masa Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Bima
Tahun 2018**

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	≤ 10	18	36%
2	11 - 20	22	44%
3	≥ 21	10	20%
	Total	50	100%

Sumber: Data diolah Peneliti, 2018

Berdasarkan data pada Tabel 4.4 di atas dapat diketahui bahwa responden dengan masa kerja ≤ 10 tahun berjumlah 18 orang dengan persentase 36%, masa kerja antara 11 - 20 tahun berjumlah 22 orang atau 44%, dan responden dengan masa kerja antara ≥ 21 tahun berjumlah 10 orang atau 20%. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai Sekretariat Daerah Kota Bima Tahun 2018 rata-rata memiliki masa kerja antara 11 - 20 tahun sebesar 44%.

2. Analisis Deskriptif

Pada bagian analisis deskripsi ini, Peneliti mendeskripsikan data menggunakan tabel frekuensi dan gambar yang disusun menggunakan

kelas interval, persentase dan kategori dari masing-masing variabel penelitian. Berikut deskripsi data masing-masing variabel penelitian.

a. Karakteristik Pekerjaan

Mendeskripsikan hasil kuesioner karakteristik pekerjaan Sekretariat Daerah Kota Bima Tahun 2018 dihitung dengan skor harapan tertinggi 100 dikurangi skor harapan terendah 20 dibagi nilai tertinggi masing-masing item instrumen adalah 5. Dengan demikian dihitung $(100 - 20) / 5 = 16$. Jadi rentang kelas interval deskripsi data karakteristik pekerjaan ini adalah 16 yang ditampilkan dalam tabel di bawah ini.

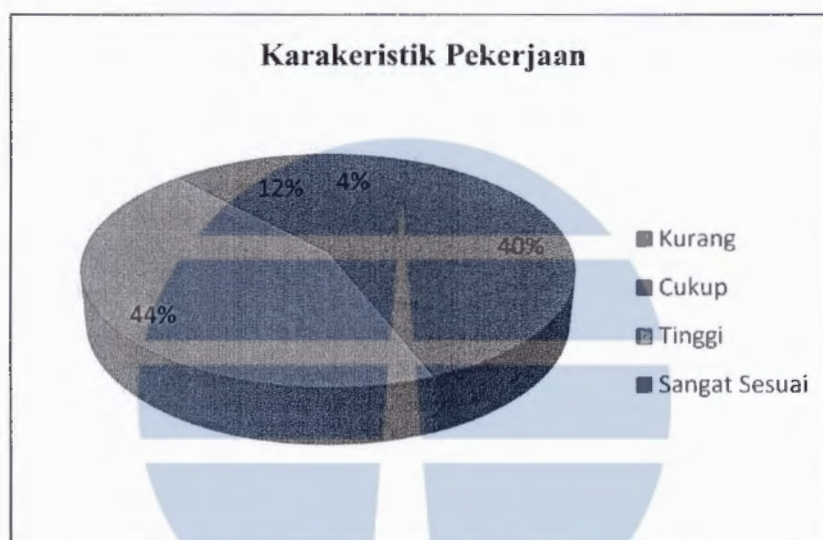
Tabel 4.5 Karakteristik Pekerjaan Sekretariat Daerah Kota Bima Tahun 2018

No	Interval	Frekuensi	Persentase	Kategori
1	20 - 35	-	-	Tidak sesuai
2	36 - 51	2	4%	Kurang sesuai
3	52 - 67	20	40%	Cukup sesuai
4	68 - 83	22	44%	Sesuai
5	84 - 100	6	12%	Sangat sesuai
Jumlah		50	100%	

Sumber: Data diolah Peneliti, 2018

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas, diketahui karakteristik pekerjaan Sekretariat Daerah Kota Bima Tahun 2018 terdapat 4% atau 2 orang responden menilai karakteristik pekerjaan kurang sesuai, 40% atau 20 orang tergolong cukup, dan 44% atau 22 orang tergolong sesuai

dan 12% atau 6 orang yang tergolong sangat sesuai. Berdasarkan hasil kuesioner tersebut maka dapat diketahui bahwa karakteristik pekerjaan Sekretariat Daerah Kota Bima Tahun 2018 tergolong sesuai, yaitu 44%, selanjutnya akan dibuat gambar sebagai berikut.



Gambar 4.1 Karakteristik Pekerjaan

b. Lingkungan Kerja

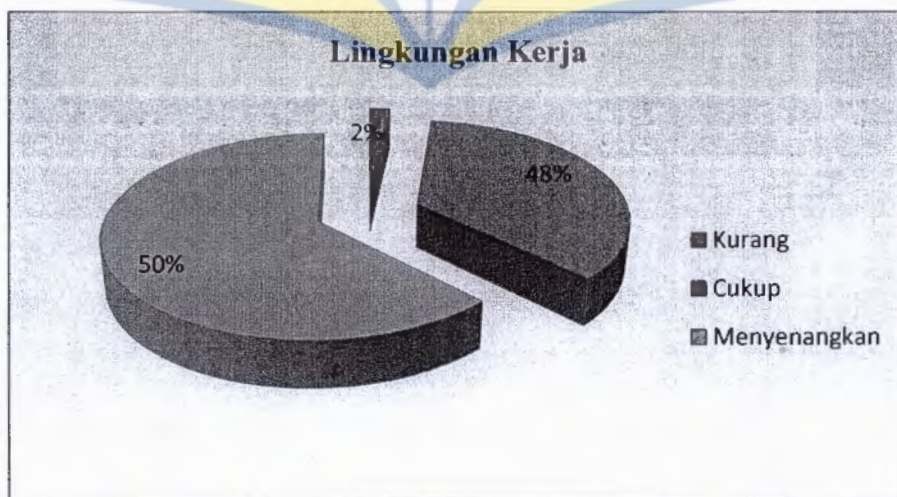
Berdasarkan hasil kuesioner tentang lingkungan pekerjaan Sekretariat Daerah Kota Bima Tahun 2018 dihitung skor tertinggi sebesar 60 dikurangi skor terendah 12 dibagi nilai tertinggi masing-masing item instrumen adalah 5. Dengan demikian, dihitung $(60 - 12) / 5 = 9,6$. Jadi rentang kelas interval deskripsi data variabel ini adalah 10 (pembulatan). Sehingga deskripsi data lingkungan pekerjaan ditampilkan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 4.6 Lingkungan Kerja Sekretariat Daerah Kota Bima Tahun 2018

No	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase	Kategori
1	12 - 22	-	-	Tidak Menyenangkan
2	23 - 36	1	2%	Kurang Menyenangkan
3	37 - 47	24	48%	Cukup Menyenangkan
4	48 - 60	35	50%	Menyenangkan
Jumlah		50	100%	

Sumber: Data diolah Peneliti, 2018

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas, diketahui lingkungan kerja Sekretariat Daerah Kota Bima Tahun 2018 terdapat 2% atau 1 orang responden menyatakan kurang menyenangkan, 48% atau 24 orang menyatakan cukup menyenangkan, dan 50% atau 35 orang yang menyatakan menyenangkan. Jadi, berdasarkan hasil kuesioner tersebut maka dapat diketahui bahwa lingkungan kerja Sekretariat Daerah Kota Bima Tahun 2018 tergolong menyenangkan, yaitu sebanyak 50%, dan untuk lebih jelasnya akan ditampilkan dalam gambar di bawah ini.

**Gambar 4.2 Lingkungan Kerja**

c. Motivasi Kerja

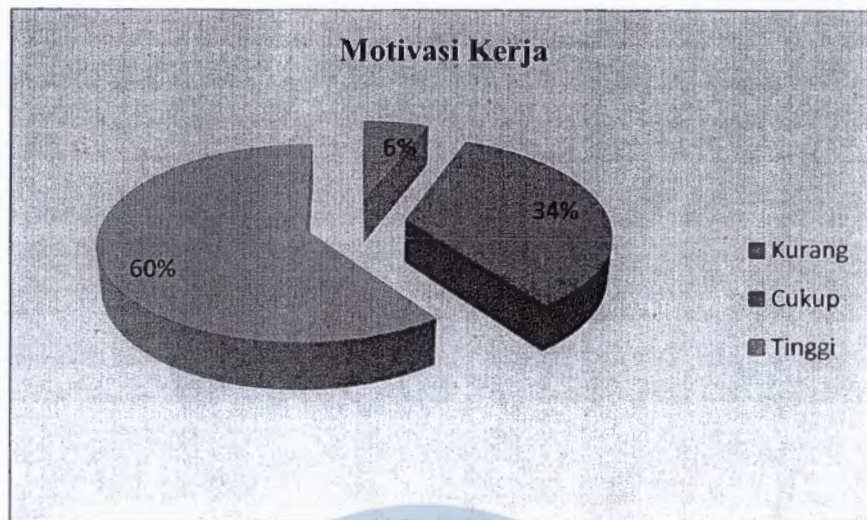
Berdasarkan hasil kuesioner tentang motivasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Bima Tahun 2018 dihitung skor tertinggi sebesar 60 dikurangi skor terendah 12 dibagi nilai tertinggi masing-masing item instrumen adalah 5. Dengan demikian, dihitung $(60 - 12) / 5 = 9,6$. Jadi rentang kelas interval deskripsi data variabel ini adalah 10 (pembulatan). Sehingga deskripsi data motivasi kerja ditampilkan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 4.7 Motivasi Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Bima Tahun 2018

No	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase	Kategori
1	12-22	-	-	Sangat Rendah
2	23-36	3	6%	Rendah
3	37-47	17	34%	Cukup Tinggi
4	48-60	30	60%	Tinggi
Jumlah		50	100%	

Sumber: Data diolah Peneliti, 2018

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas, diketahui motivasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Bima Tahun 2018 terdapat 6% atau 3 orang yang tergolong rendah. 17 orang responden atau 34% orang tergolong cukup tinggi, dan 60% atau 30 orang tergolong tinggi. Sehingga berdasarkan hasil kuesioner tersebut maka dapat diketahui bahwa motivasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Bima Tahun 2018 tergolong tinggi, yaitu 60%.



Gambar 4.3 Motivasi Kerja

d. Komitmen Organisasi

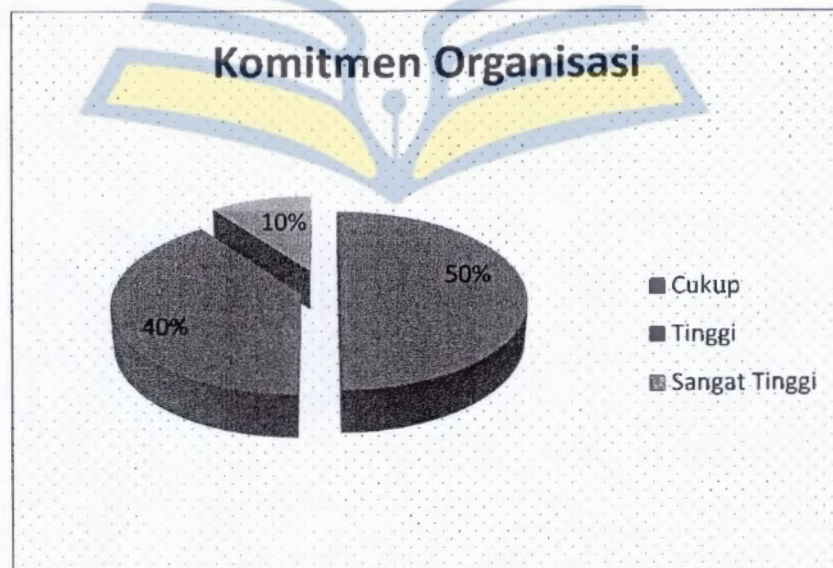
Berdasarkan hasil kuesioner tentang komitmen organisasi pegawai Sekretariat Daerah Kota Bima Tahun 2018 dihitung skor tertinggi sebesar 120 dikurangi skor terendah 24 dibagi nilai tertinggi masing-masing item instrumen, yaitu 5. Dengan demikian, dihitung $(120 - 24) / 5 = 19$. Jadi rentang kelas interval deskripsi data variabel ini adalah 19). Sehingga deskripsi data komitmen organisasi ditampilkan dalam tabel di bawah ini.

**Tabel 4.8 Komitmen Organisasi Pegawai Sekretariat Daerah Kota Bima
Tahun 2018**

No	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase	Kategori
1	22-40	-	-	Sangat Rendah
2	41-60	-	-	Rendah
3	61-80	25	50%	Cukup Tinggi
4	81-100	20	40%	Tinggi
5	101-120	5	10%	Sangat Tinggi
Jumlah		50	100%	

Sumber: Data diolah Peneliti, 2018

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas, diketahui komitmen organisasi pegawai Sekretariat Daerah Kota Bima Tahun 2018 terdapat 50% atau 25 orang yang tergolong cukup, 20 orang responden atau 40% tergolong tinggi. Dan 10% atau 5 orang tergolong sangat tinggi. Berdasarkan hasil kuesioner tersebut maka dapat diketahui bahwa komitmen organisasi pegawai Sekretariat Daerah Kota Bima Tahun 2018 cukup tinggi, yaitu 50%.



Gambar 4.4 Komitmen Organisasi

3. Uji Peryaratan Regresi

a. Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan dengan variabel dependen. Pengujian dapat dilakukan pada program SPSS 16.0 dengan menggunakan *Test for Linearity*. Variabel penelitian dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*deviation from linearity*) $\text{sig} > 0.05$ (Siregar, 2013). Dengan demikian, berdasarkan hasil analisis data uji linieritas dengan menggunakan bantuan SPSS 16.0 dapat diketahui bahwa masing-masing variabel independen penelitian yaitu karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi dinyatakan linier.

Tabel 4.9 Output Ringkasan Uji Linieritas dengan Program SPSS 16.0

No	Nama Variabel	Signifikan	Keterangan
1	Karakteristik Kerja	0.170	Linier
2	Lingkungan Kerja	0.191	Linier
3	Motivasi Kerja	0.407	Linier

Sumber: Output Hasil Analisis Dengan Bantuan Program SPSS 16.0

b. Normalitas

Berdasarkan hasil analisis data uji normalitas menggunakan program SPSS 16.0 masing-masing variabel penelitian dengan mengamati taraf signifikan masing-masing variabel penelitian maka dinyatakan data berdistribusi normal sebagaimana yang tercantum dalam

tabel ringkasan hasil uji normalitas di bawah ini.

Tabel 4.10 Ringkasan Uji Normalitas Data Penelitian

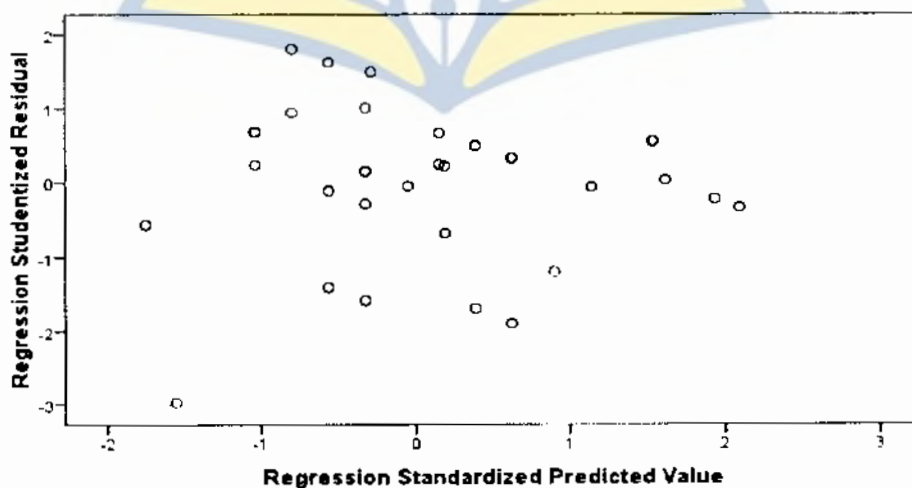
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Karakteristik	.303	50	.072*	.645	50	.174
Lingkungan	.220	50	.098*	.731	50	.288
Motivasi	.112	50	.124*	.912	50	.467
Komitmen	.023	50	.235*	.724	50	.892

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas maka dapat diketahui bahwa semua variabel penelitian ini dinyatakan data berdistribusi normal karena taraf signifikan lebih besar dari 0.05.

c. Uji Heteroskedastisitas

Hasil analisis data uji heteroskedastisitas menggunakan program SPSS 16.0 diketahui gambar *scatterplot* berikut ini.



Gambar 4.5 Scatterplot Heteroskedastisitas

Berdasarkan *scatterplot* hasil analisis menggunakan program SPSS 16.0 di atas dapat dinyatakan bahwa model penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas karena tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

d. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah pada sebuah model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Jika, terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas (multiko). Model regresi yang baik seharusnya *tidak* terjadi korelasi diantara variabel independen. Deteksi adanya Multikolinieritas adalah dengan melihat:

- 1) Mempunyai nilai VIF (*variance inflation factors*) di sekitar angka 1
- 2) Mempunyai angka Tolerance mendekati 1

Tabel 4.11 Ringkasan Uji Multikolinieritas menggunakan SPSS 16.0

Model		Collinearity Statistics		
		Tolerance	VIF	
I	Karakteristik Kerja	.846	1.183	Tidak Terjadi Prombem Multikolinier
	Lingkungan Kerja	.808	1.238	Tidak Terjadi Prombem Multikolinier
	Motivasi Kerja	.947	1.056	Tidak Terjadi Prombem Multikolinier

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Berdasarkan data pada Tabel 4.11 tersebut maka dapat diketahui bahwa angka pada kolom toleransi mendekati angka 1 dan angka pada kolom VIF adalah disekitar angka 1. Sehingga dengan demikian, dapat dikatakan bahwa data variabel bebas tidak terdapat problem multikolinieritas.

3. Analisis Regresi

Seperti yang telah diuraikan pada Bab III bahwa setelah melakukan analisis deskriptif selanjutnya akan melakukan analisis regresi. Analisis regresi berganda dilakukan sebagai upaya untuk mencari pengaruh sebuah akibat variabel independen terhadap variabel dependen; (jika X, maka Y) dengan kata lain apakah variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen, baik pengaruh parsial maupun pengaruh simultan.

- a. Pengaruh Parsial Karakteristik Pekerjaan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai (Y) Sekretariat Daerah Kota Bima

Analisis regresi secara parsial bertujuan untuk mengetahui apakah setiap variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Berikut hasil analisis regresi dengan bantuan program SPSS 16.0.

Tabel 4.12 Ringkasan Hasil Analisis Regresi menggunakan SPSS 16.0

Independen	Dependen	Beta	Sig.
X ₁ Karakteristik Kerja	Komitmen Organisasi (Y)	0.496	0.00
X ₂ Lingkungan Kerja		0.474	0.01
X ₃ Motivasi Kerja		0.501	0.00
Konstanta (α)	1.620		

Berdasarkan hasil analisis regresi dengan menggunakan SPSS 16.0 di atas pada Tabel 4.12 dapat dibuat data persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha = 1.620 + bx_1 = 0.496 + bx_2 = 0.474 + bx_3 = 0.501$$

Adapun maksud dari persamaan tersebut maka dibuat penjelasan persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut.

Penjelasan Persamaan Regresi	
A	Bilangan konstanta (α) mengisyaratkan jika X ₁ , X ₂ dan X ₃ dianggap konstan atau tetap maka komitmen organisasi (Y) sebesar 1.620
bx ₁	<i>Coefficient regresi bx₁</i> menyatakan jika setiap ada perubahan variabel karakteristik pekerjaan (X ₁) sebesar 1 unit, maka akan menggeser atau merubah komitmen organisasi (Y) sebesar 0.496. Jadi besarnya pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi adalah $0.496^2 \times 100 = 24\%$, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.
bx ₂	<i>Coefficient regresi bx₂</i> yang menyatakan jika setiap ada perubahan variabel lingkungan kerja (X ₂) sebesar 1 unit, maka akan merubah Y komitmen organisasi sebesar 0.474. Koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi adalah $0.474^2 \times 100 = 22\%$, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.
bx ₃	<i>Coefficient regresi bx₃</i> yang menyatakan jika setiap ada perubahan variabel motivasi kerja (X ₂) sebesar 1 unit, maka akan merubah Y komitmen organisasi sebesar 0.474. Regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap

komitmen organisasi adalah $0.501^2 \times 100 = 25\%$, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

b. Pengaruh Simultan Karakteristik Pekerjaan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai (Y) Sekretariat Daerah Kota Bima

Analisis regresi secara simultan bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Berikut hasil analisis regresi dengan bantuan SPSS 16.0 ditampilkan dalam tabel di bawah ini.

Table 4.13 Ringkasan Analisis Simultan Menggunakan SPSS 16.0

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Sig.
1	0.607 ^a	0.369	0.328	0.00
a. Independens variable: Karakteristik pekerjaan, Lingkungan kerja dan Motivasi kerja				
b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi				

Sumber: Output SPSS 16.0 for windows, 2018

Tabel 4.13 di atas menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan memiliki korelasi (R) sebesar 0.607^a atau dengan persentase pengaruh simultan (R Square) sebesar 36,9% terhadap diketahui komitmen organisasi pegawai Sekretariat Dearah Kota Bima Tahun 2018, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel penelitian ini.

4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dengan kata lain, apakah hipotesis penelitian yang telah diajukan oleh Ppeneliti sebelumnya dapat diterima atau ditolak.

Uji-t

Uji dalam penelitian bermaksud untuk mengetahui apakah hipotesis secara parsial yang diajukan sebelumnya diterima atau ditolak. Uji-t dalam penelitian ini dilakukan berdasarkan kaidah perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} (*lampiran*). Jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka hipotesis alternatif (H_a) dinyatakan diterima.

a. Pengaruh Parsial Karakteristik Pekerjaan (X_1) Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai (Y) Sekretariat Daerah Kota Bima

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS 16.0. dapat diketahui Sig. 0.00 < 0.05 yang artinya hipotesis alternatif (H_a) yang mengatakan “Karakteristik Pekerjaan Berpengaruh Signifikan Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Sekretariat Daerah Kota Bima Tahun 2018”, dinyatakan diterima, sebaliknya hipotesis nihil (H_0), ditolak.

b. Pengaruh Parsial Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai (Y) Sekretariat Daerah Kota Bima

Hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan bantuan

program SPSS 16.0 dapat diketahui $\text{Sig.} 0.01 < 0.05$ yang artinya hipotesis alternatif (H_a) yang mengatakan “Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Sekretariat Daerah Kota Bima Tahun 2018”, dinyatakan diterima, sebaliknya hipotesis nihil (H_0), ditolak.

c. Pengaruh Parsial Motivasi Kerja (X_3) Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai (Y) Sekretariat Daerah Kota Bima

Hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan hantuan program SPSS 16.0. dapat diketahui $\text{Sig.} 0.00 < 0.05$ sehingga hipotesis alternatif (H_a) yang mengatakan “Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Sekretariat Daerah Kota Bima Tahun 2018”, dinyatakan diterima, sebaliknya hipotesis nihil (H_0), ditolak.

UJI-F

Pengaruh Simultan Karakteristik Pekerjaan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai (Y) Sekretariat Daerah Kota Bima

Uji-F dalam penelitian bermaksud untuk mengetahui apakah hipotesis secara simultan yang telah diajukan sebelumnya diterima atau ditolak. Uji-F dalam penelitian ini dilakukan sesuai dengan kaidah perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Jika F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka hipotesis alternatif (H_a) dinyatakan diterima, sebaliknya hipotesis nihil (H_0) ditolak.

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS 16.0 dapat diketahui $\text{Sig.} 0.00 < .005$ yang artinya bahwa hipotesis alternatif (H_a) yang mengatakan “Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Sekretariat Daerah Kota Bima Tahun 2018”, dinyatakan diterima, sebaliknya hipotesis nihil (H_0), ditolak.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Sekretariat Daerah Kota Bima

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diketahui tergolong tinggi/sesuai dengan yang diharapkan oleh pegawai Sekretariat Daerah Kota Bima. Karakteristik pekerjaan ini merupakan aspek internal dari suatu pekerjaan yang mengacu pada isi dan kondisi pekerjaan. Menurut Panggabean (2010:130) bahwa karakteristik pekerjaan dalam hal ini berkaitan dengan pekerjaan bagi seseorang dimanapun seseorang bekerja berkaitan dengan cara bekerja menilai tugas-tugas dalam pekerjaannya. Maka dapat dipahami dari hasil analisis deskriptif bahwa responden karakteristik pekerjaan yang menyangkut sikap aspek internal dari pegawai Sekretariat Daerah Kota Bima sesuai dengan dari variasi keterampilan yang dibutuhkan, prosedur dan kejelasan tugas, kewenangan dan tanggung jawab serta umpan balik dari tugas yang telah dilakukan.

Hal ini mengisyaratkan adanya kesesuaian dengan tiga jenis teori

yang mendukung karakteristik pekerjaan yang dialami oleh pegawai Sekretariat Daerah Kota Bima antara lain: a) persyaratan tugas sebagai model karakteristik pekerjaan dan dengan sebagai ciri persyaratan dalam bertugas, b) beban tugas dihasilkan dalam waktu-waktu tertentu yang dibandingkan atas dan dengan hasil seharusnya berdasarkan standar dibandingkan dengan hasil pekerjaan orang lain, dan c) penilaian pekerjaan yang dilakukan dengan cara berdasarkan umpan balik dari teman sejawat, atasan, hawaban, orientasi waktu dan insentif yang sewajarnya.

Lebih lanjut hasil pengujian hipotesis penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Sekretariat Daerah Kota Bima. Hal ini dapat terjadi jika pegawai memiliki kesesuaian variasi bidang dan wewenang pekerjaan maka akan membuat pekerjaan itu merasa nyaman dengan pekerjaan sebab pada dasarnya menurut (Robbins, 2007:219), setiap pekerjaan mempunyai karakteristik sendiri-sendiri, antara satu pekerjaan dengan pekerjaan yang lain dimungkinkan adanya kesamaan karakteristik namun dipastikan bahwa mayoritas pekerjaan mempunyai perbedaan karakteristik, pada gilirannya akan menumbuhkan rasa loyalitas atau komitmen terhadap organisasi yang menaunginya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Djastuti (2011) membuktikan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan. Valentin Kónya dan Dejan Matić (2016)

bahwa karakteristik organisasi dan karakteristik demografis yang paling berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Sekretariat Daerah Kota Bima

Hasil analisis deskriptif data lingkungan kerja Sekretariat Daerah Kota Bima diketahui rata-rata tergolong menyenangkan. Lingkungan kerja yang merupakan segala hal di sekitar ruangan tempat kerja. Mengingat rata-rata pegawai Sekretariat Daerah Kota Bima menyatakan lingkungan pekerjaan tergolong menyenangkan maka pekerjaan akan bekerja dengan penuh semangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pelayan masyarakat. Suasana ini akan menciptakan komitmen organisasi yang tinggi pada pegawai itu sendiri karena berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Hasil penelitian ini merupakan bukti ilmiah jika ingin meningkatkan komitmen organisasi pegawai maka langkah cerdasnya adalah dengan memperhatikan lingkungan pekerjaan yang nyaman dan aman bagi pegawai. Lingkungan yang tidak nyaman membuat seseorang akan cepat merasa bosan, tidak fokus dalam bekerja sehingga pada gilirannya pekerja atau pegawai akan lebih memilih atau berharap tidak bekerja lama atau akan pindah dari lingkungan pekerjaan yang mengganggu suasana kerja.

Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang

dilakukan oleh Husnain Safdar dan Butt Faisal Khan (2012) bahwa pekerjaan lingkungan hidup (supervisor dukungan, keterbukaan komunikasi, kerja keras dan lingkungan fisik: daerah pasien, keamanan dan kualitas ruang kerja) memiliki korelasi kuat dan positif dengan komitmen perawat rumah sakit. Senada dengan hasil penelitian Setyadi dan dan Nurtjahjono (2015) terdapat pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja fisik terhadap motivasi dan komitmen organisasi karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Sekretariat Daerah Kota Bima

Hasil analisis deskriptif diketahui motivasi pegawai Sekretariat Daerah kota Bima diketahui cukup tinggi. Data ini merefleksikan semangat atau dorongan pegawai bekerja mencapai kesuksesan dalam berkarir dapat diukur sesuai standar. Motivasi ini erat hubungan dengan bidang tugas pegawai untuk mencapai standar keunggulan dalam bekerja yang merupakan suatu usaha untuk mencapai sukses, yang berhasil dalam berkompetisi dengan suatu ukuran keunggulan, ini dapat mengacu pada prestasi orang lain atau prestasinya sendiri yang diraih sebelumnya. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi maka akan mengerjakan segala tugas dan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya. Seseorang tanpa motivasi akan berhenti berbuat dan melakukan sesuatu yang dia ingin raih dan pegawai tersebut akan berhenti mempercayai bahwa dirinya mampu

mengerjakan tugas dengan sebaik mungkin untuk meraih target dan tuntutan pekerjaan.

Berkaitan dengan tergolong cukup tinggi motivasi pegawai dalam menjalankan tugasnya juga mencerminkan bagaimana pegawai memotivasi diri untuk berkinerja dan kekuatan, ide dan impian dan akan mengejar impian itu dengan kepercayaan diri, pada gilirannya akan menjadi pegawai yang produktif. Lebih lanjut hasil pengujian hipotesis penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Sekretariat Daerah Kota Bima.

Pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi merupakan salah satu unsur terpenting dalam pekerjaan, maka akan dapat membangkitkan semangat bekerja yang dilandasi dengan komitmen organisasi karena segala sesuatu tanpa dilakukan dengan motivasi akan terasa berat dan pada akhirnya sulit untuk menyelesaikan suatu pekerjaan karena dipengaruhi oleh komitmen kerja dalam organisasi yang rendah. Dengan kata lain, ketika ingin menjadi pegawai yang profesional maka salah satu syarat yang harus dimiliki adalah adanya motivasi diri dalam bekerja. Sebab motivasi kerja adalah sebagai pendorong pegawai melakukan pekerjaan dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan pegawai profesional dan yang gagal. Karena menurut Kadarisman (2012:278) motivasi kerja merupakan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik. Lebih lanjut dikatakan bahwa motivasi merupakan bentuk penggerak atau pendorong dalam diri

seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Curtis dan Upchurch (2009) menunjukkan bahwa perbedaan yang terbatas memang ada untuk faktor motivasi tertentu dan faktor komitmen organisasi ketika karyawan dibedakan oleh status karyawan yang terbalik dan tidak dihubungi dan berdasarkan jenis kelamin. Artinya motivasi memiliki hubungan dengan komitmen organisasi. Penelitian Tania dan Sutanto (2013) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan.

4. Pengaruh Simultan Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Sekretariat Daerah Kota Bima

Seperti yang telah diuraikan pada pembahasan pengaruh parsial dari variabel independen (karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (komitmen organisasi) diketahui memiliki pola hubungan positif dan signifikan. Dan setelah lakukan pengujian hipotesis melalui Uji-F diketahui bahwa secara simultan karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Sekretariat Daerah Kota Bima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disamping secara sendiri-

sendiri variabel independen juga memiliki pengaruh simultan atau secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi. Demikian terjadi jika karakteristik pekerjaan sesuai dengan bakat dan minat pegawai karena menurut Simamora (2008:129) karakteristik pekerjaan (*job characteristic models*) merupakan suatu pendekatan terhadap pemerikayaan pekerjaan (*job enrichment*). Program pemerikayaan pekerjaan berusaha merancang pekerjaan dengan cara membantu para pemangku jabatan memuaskan kebutuhan mereka akan pertumbuhan, pengakuan, dan tanggung jawab. Sehingga memacu semangat hekerja, lebih-lebih bekerja di lingkungan pekerjaan yang menyenangkan sesuai dengan hasil penelitian bahwa karakteristik pekerjaan tergolong sesuai, dan lingkungan kerja yang menyenangkan.

Sebagai konsekuensi tergolong tingginya kedua variabel tersebut akan menumbuhkan motivasi yang dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasnya melaksanakan suatu kegiatan. Dengan demikian, maka akan melahirkan rasa kecintaan (komitmen) terhadap organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan secara sungguh-sungguh berkarir, loyal terhadap organisasi, berusaha secara optimal pencapaian tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap bergabung dalam kelompok organisasi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi Sekretariat Daerah Kota Bima Tahun 2018. Artinya bahwa ketika ada peningkatan tinggi tingkat kesesuaian karakteristik pekerjaan yang meliputi kesesuaian keanekaragaman keterampilan, dampak yang cukup besar pada pekerjaan dan umpan balik dalam pelaksanaan pekerjaan maka akan membuat pegawai tersebut memiliki komitmen terhadap organisasi.
2. Lingkungan pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Sekretariat Daerah Kota Bima Tahun 2018. Hasil ini menunjukkan jika dalam lingkungan pekerjaan berupa penerangan, temperatur/suhu, kebisingan, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan di tempat kerja yang sangat tinggi maka akan membuat pegawai memiliki komitmen terhadap organisasi.
3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi Sekretariat Daerah Kota Bima Tahun 2018. Ini mengisyaratkan jika ada dorongan untuk bekerja dengan profesional yang muncul dari dalam diri pegawai yang merupakan hasrat dan inisiatif sendiri tanpa ada perintah

atau paksaan dari orang lain dan bekerja dengan profesional karena ada faktor luar seperti adanya pengawasan, hadiah, pengakuan dari rekan kerja atas kinerja maka akan dapat meningkatkan komitmen organisasi pegawai.

4. Karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh simultan terhadap komitmen organisasi pegawai Sekretariat Daerah Kota Bima. Artinya karakteristik pekerjaan yang harus didukung oleh adanya lingkungan kerja yang menyenangkan dan aman bagi pegawai sehingga akan membuat motivasi kerja tinggi yang pada gilirannya akan meningkatkan komitmen organisasi.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, maka dapat disampaikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Pemerintah Daerah Kota Bima agar dalam upaya meningkatkan komitmen organisasi bagi pegawai hendaknya memperhatikan karakteristik pekerjaan yang ditugaskan pada pegawai, demikian juga dengan lingkungan pekerjaan dan motivasi kerja pegawai dengan cara senantiasa melakukan observasi berkaitan kesesuaian dengan bidang pekerjaan yang ditugaskan kepada pegawai, kemudian senantiasa melakukan motivasi kerja dan yang tak kalah penting lagi menjaga dan mengontrol lingkungan pekerjaan agar pegawai merasa aman dan nyaman dalam tempat pekerjaannya. Karena berdasarkan hasil penelitian ketiga faktor tersebut berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

2. Bagi pegawai Sekretariat Daerah Kota Bima agar senantiasa menyesuaikan diri dengan berbagai karakteristik pekerjaan dengan cara agar senantiasa melakukan penyesuaian dan/atau belajar menyesuaikan diri dengan setiap bidang pekerjaan baik secara sendiri-sendiri lebih-lebih sesama pegawai. Dengan kata lain, jika mendapat tugas dan tanggung jawab pada karakteristik pekerjaan yang bukan bidang keahlian/bakatnya maka baktilah pekerjaan itu. Kemudian senantiasa memotivasi diri dalam bekerja melalui membangun kesadaran bahwa pekerjaan adalah bagian dari pengabdian dan ibadah terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan Bangsa dan Negara. Jika pegawai berhenti memotivasi diri maka pegawai tersebut akan berhenti berharap dan berbuat yang terbaik untuk diri dan orang lain.
3. Bagi Akademisi Lain agar kiranya hasil penelitian ini, yaitu tentang karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan motivasi kerja yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi, maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut secara lebih luas dan mendalam tentang faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi pegawai, serta faktor-faktor yang dapat mempengaruhi dari ketiga variabel tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmet Bulent. (2014). Job Characteristics, Job Satisfaction, and Organizational Commitment for Hotel Workers in Turkey. *Journal of Hospitality Marketing and Management Volume 23, 2014* (<http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/19368623.2013.796866>).
- Arikunto, S. (2012). *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Atmoko, A. (2012). *Bahan Ajar Mata Kuliah Desain dan Analisis Data*. Universitas Negeri Malang, UM-Malang.
- Arniat dan Manick. (2011). Pentingnya SDM dalam Sebuah Organisasi. <http://arnie0307.blogspot.co.id/2011/11/pentingnya-sdm-dalam-sebuah-organisasi.html>. Diakses tanggal 04 Oktober 2017
- Akdon dan Ridwan. (2007). *Aplikasi Statistika dan Metode Penelitian untuk Administrasi dan Manajemen*. Bandung: Dewa Ruci.
- Astuti, Subagyo dan Adriyanto. (2011). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Kementerian Agama). *Jurnal Manajemen dan Bisnis. 15 (1): pp17-28*.
- Atkinson dan Hilgard. (1991). *Pengantar Psikologi. 8thedition*. Jakarta: PT Erlangga.

- Buraidah dan Lieke, E.M.W. (2012). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi di Organisasi Pendidikan Islam X. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Guna Darma. Tersedia di http://www.gunadarma.ac.id/library/articles/postgraduate/psychology/Artikel_94104015.pdf. Diakses tanggal 15 Februari 2015.*
- Curtis dan Upchurch. (2009). Employee Motivation and Organizational Commitment: A Comparison of Tipped and Nontipped Restaurant Employees. *International Journal of Hospitality & Tourism Administration Volume 10, 2009 - Issue 3.*
- Devin. (2013). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Food and Beverage "X" Hotel Surabaya. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi Vol. 13, No. 1, April 2013.*
- Dewi, C.M. (2013). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Kerja Ibu Asuh Pantiasuhan. *Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.*
- Djastuti, I., (2011). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Tingkat Manajerial Perusahaan Jasa Konstruksi di Jawa Tengah. *Jurnal Manajemen. Diakses tanggal 2 September 2015.*
- Eva Kris Diana. (2009). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Outsourcing PT. Semeru

Karya Buana Semarang). *Tesis*. Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Diponegoro.

Gibson, Ivancevich, and Donnely. (1997). *Organisasi: Perilaku-Struktur-Proses*. Edisi Kedelapan. Jakarta: PT Binarupa Aksara.

Glisson, Charless, Durick, Mark. (1988). Predictors of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Human Service Organizational. *Administrative Science Quartely*, Vol.33. p.61-81

Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivarite dengan SPSS*, Cetakan Keempat, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Greenberg, Jerald dan Baron, Robert A. (2000). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prentice Hall.

Gandari, G. (2014). *Pengaruh motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Karang Tumartitis*. Jurnal Manajemen Diakses tanggal 1 September 2015.

Hasibuan, M.S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta.

Heidjrachman dan Suad Husnan. (2011). *Manajemen Personalia*, Edisi 4, Cetakan Kesembilan, BPFE, Yogyakarta.

Husnain Safdar Butt dan Faisal Khan. (2012). The Impact of Work and Physical Environment on Hospital Nurses Commitment. *Int. J. Eco. Res.*, 2012, v3i3, 33-43 ISSN: 2229-6158. [http://www.ijeronline.com/documents/volumes/Vol 3 issue 3/04 - 33 - 43 ijer v3i3 mj 2012 Husnain Butt and Jawad for IJER \(1\) impact of work.pdf](http://www.ijeronline.com/documents/volumes/Vol 3 issue 3/04 - 33 - 43 ijer v3i3 mj 2012 Husnain Butt and Jawad for IJER (1) impact of work.pdf).)

Indi Djastuti. (2011). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Tingkat Managerial Perusahaan Jasa konstruksi di Jawa Tengah. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi Vol. 13, No. 1, April 2011. Hlm. 1-19*

Kinicki, Angelo., and Kreitner, Robert. (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Kuntjoro, Z.S. (2010). *Komitmen Organisasi*. [on-line]. [www. e-psikologi.com/masalah/250702.htm](http://www.e-psikologi.com/masalah/250702.htm).

Komaruddin. (1994). *Esiklopedia Manajemen*. Edisi Kesatu. Jakarta: Bumi Aksara.

Kota Bima.com. (2014). *Sosialisasi PP 46 Tahun 2014 dan Bimtek SKP Lingkup Kotabima*. <https://web.facebook.com/KEMBALIMBOJOMANTOI>.

Luthans, F. (2009). *Performance and Motivation*. New York: Prentice Hall.

Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Penerbit Andi. Yogyakarta.

Mowday, R.T., Porter, L.W., & Steers, R.M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.

Muchlas, M., (2007). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Mathis, R. L., dan Jackson, J. H. (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1 dan Buku 2. Terjemahan. Jakarta: Salemba Empat.

Marihot. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia: Jakarta.

Mundung, M. (2007). Pengaruh Karakteristik Kerja, Iklim Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wanita (Studi pada Perusahaan Ikan Kaleng “Joint Venture” di Kota Bitung)”. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen, Volume 8 Nomor 1, Februari*.

Maharani, R.D. (2009). Pengaruh Kualitas Kehidupan dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan (Studi pada Divisi Peralatan Industri Argo PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik)”. *Jurnal Manajemen*. Diakses tanggal 25 Juli 2015.

- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in The Workplace Theory Research And Application*. California: Sage Publications.
- Moekijat. (1995). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. CV. Mandar Maju. Bandung.
- Mas'ud, F. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Nazir, M. (2003). *Metode Penelitian*. Cetakan kelima. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nawawi, H. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Nitisemito, A.S. (2000). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Purwaningsih, I., 2008. Hubungan antara Karakteristik Pekerjaan dengan Komitmen Organisasi. *Jurnal Fakultas Psikologi. Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Panggabean, S., Mutiara. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Robbins, S. P. (2009). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

- Rivai, V. (2007). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Ridwan dan Kuncoro, A. C. (2005). *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: Alfabeta.
- Saputra, A.P. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada PT. Industri Sandang Nusantara (ISN) Unit Patal Lawang Malang)*. Diakses tanggal 29 September 2015.
- Setiawan, A., dan Bodroastuti, J. (2012). Pengaruh Karakteristik Individu dan Faktor-faktor Pekerjaan Terhadap Motivasi (Studi Pada Karyawan CV. Bintang Timur Semarang). *Jurnal Manajemen Ekonomi*.
- Sugiyono. (2010). *Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Subyantoro, A. (2009). Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 11 (1).
- Sudjana. (2000). *Metode Statistik*. Bandung: Tarsito.
- Sulistiyani, A.F. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua Cetakan Pertama. Graha Ilmu.

- Steers, R. M. (2006). *Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. Administrative Science Quarterly*. 22, 46-56.
- Sarwono, Sarlito dan Wirawan. (2011). *Psikologi Lingkungan*. Jakarta: Penerbit PT. Gramedia Grasindo.
- Santoso, S. (2010). *Buku Latihan: SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2008). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Suwatno, H., dan Priansa, D. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Siagian, S. P. (2012). *Toeri Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siagian, S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Srimulyani, V.A. (2015). Tipologi Antese den Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen Ekonomi*, diakses tanggal 26 September 2015.
- Simamora, H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Cetakan Pertama. Yogyakarta: STIE YKPN.

Siregar, S. (2013). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif. Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. PT. Bumi Aksara.

Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Thoha, M. (2010). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: Penerbit Rajawali Pers.

Valentin Kónya dan Dejan Matic. (2016). The Influence of Demographics, Job Characteristics and Characteristics of Organizations on Employee Commitment in Eropa. *Journal Acta Polytechnica Hungarica Vol. 13, No. 3, 2016*. https://www.uni-obuda.hu/journal/Konya_Matic_Pavlovic_67.pdf

Veronika dan Srimulyani, A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja pada PDAM Kota Madiun. *JRMA: Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi Vol. 1 No. 1, Februari 2013*. <https://www.academia.edu/10150197>.

KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, LINGKUNGAN KERJA
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
PADA PEGAWAI KANTOR SEKRETARIAT
DAERAH KOTA BIMA**

Kepada
Yth. Bapak/Ibu Responden
di-
Tempat

Dengan hormat,

Ditengah kesibukan Bapak/Ibu pada saat bertugas, perkenankanlah saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu guna mengisi kuesioner ini.

Kuesioner ini bertujuan untuk penelitian ilmiah dan memberikan gambaran tentang yang mempengaruhi komitmen organisasi, guna sebagai syarat Tesis S2 yang berjudul "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Pegawai Sekretariat Daerah Kota Bima".

Saya menyadari permohonan ini sedikit banyaknya akan mengganggu aktivitas Bapak/i. Penelitian ini hanya untuk kepentingan penyelesaian tesis Program Pascasarjana Universitas Terbuka Mataram.

Atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Penulis,

A h m a d

Petunjuk Pengisian:

1. Bapak/ibu/sdr/i diminta untuk mengisi data responden yang tersedia dibawah ini.
2. Pilihan hendaknya seobjektif mungkin, karena kuesioner ini dapat digunakan secara optimal apabila seluruh pertanyaan terjawab, untuk itu harap diteliti kembali apakah semua pertanyaan telah terjawab.
3. Dari skala jawaban yang disediakan, tentukan tingkat kesetujuan anda terhadap tiap pernyataan yang ada pada kuesioner ini, dengan memberikan tanda rumput (v) sesuai dengan kondisi Bapak/ibu/sdr/i alami ditempat kerja.

Kriteria jawaban :

- a. Sangat Setuju (SS)
 - b. Setuju (S)
 - c. Kurang Setuju (KS)
 - d. Tidak setuju (TS)
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS)
4. Apabila ada kekeliruan dalam memilih jawaban berikan tanda sama dengan (=) pada jawaban yang telah dibuat tadi kemudian tanda silang pada jawaban baru.



IDENTITAS RESPONDEN

1. No. Responden :(tidak perlu diisi).
2. Nama Responden* :

(*kerahasiaan responden akan dijamin dalam penelitian ini)

3. Jenis Kelamin :
4. Pendidikan Terakhir :
5. Usia : (tahun)
6. Lama bekerja : (tahun)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Karakteristik Pekerjaan (X1)						
1.	Dalam pekerjaan saya banyak melakukan kegiatan yang bervariasi.					
2.	Pekerjaan saya sangat penting bagi keberhasilan organisasi atau kantor saya.					
3.	Saya mempunyai banyak tugas-tugas serupa yang saya lakukan setiap hari dalam pekerjaan.					
4.	Saya mempunyai banyak variasi pekerjaan (tugas).					
5.	Saya sering menyaksikan proyek (pekerjaan) saya dari awal sampai selesai.					
6.	Saya mempunyai kesempatan untuk menyelesaikan satu pekerjaan secara keseluruhan.					
7.	Saya terlibat dalam suatu pekerjaan dari awal sampai akhir.					
8.	Saya mempunyai kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan dari awal sampai akhir.					
9.	Pekerjaan saya sangat mempengaruhi pekerjaan lain dalam organisasi.					
10.	Pekerjaan saya sangat menentukan pelaksanaan pekerjaan lain.					
11.	Pekerjaan saya banyak mempengaruhi kesejahteraan dan kebahagiaan saya.					
12.	Pekerjaan saya sangat menentukan pelaksanaan pekerjaan lain					
13.	Saya bertindak secara mandiri dari atasan saya dalam melaksanakan pekerjaan.					
14.	Saya mengerjakan secara mandiri.					
15.	Saya sering mendapat kesempatan untuk melakukan sejumlah tugas yang berbeda-beda.					
16.	Saya mempunyai kebebasan untuk melakukan apa-apa yang saya inginkan dalam pekerjaan saya.					
17.	Saya dapat mengetahui seberapa baik saya melakukan tugas (pekerjaan) saya.					
18.	Saya mendapatkan umpan balik dari atasan saya tentang seberapa baik keberhasilan pekerjaan saya.					
19.	Saya mempunyai kesempatan untuk mengetahui seberapa baik saya melakukan pekerjaan saya.					
20.	Saya mengetahui seberapa baik saya melaksanakan pekerjaan saya.					

Lingkungan Kerja (X2)					
1.	Saya merasa penerangan di tempat kerja sudah cukup baik				
2.	Ruang kerja saya penerangan/ cahayanya tidak menyilaukan.				
3.	Saya merasa suhu udara di tempat kerja sudah cukup baik				
4.	Ruang kerja saya terdapat (ventilasi dan AC) yang cukup untuk sirkulasi udara.				
5.	Saya merasa lingkungan kerja sudah cukup nyaman tidak ada suara bising/mengganggu dalam ruangan saya sehingga tidak mempengaruhi pekerjaan saya.				
6.	Saya merasa suara bising/mengganggu dalam ruangan tidak mengganggu pekerjaan saya.				
7.	Perwarnaannya ruangan di lingkungan tempat saya bekerja sangat menyenangkan				
8.	Tata warna di dalam ruangan tempat saya bekerja sangat membuat inspirasi saya untuk bekerja				
9.	Saya merasa desain ruangan/tata letak (meja, kursi, lemari berkas) ditempat kerja, sudah cukup baik tidak membuat saya sulit untuk melakukan aktivitas kerja.				
10.	Saya lebih nyaman bekerja pada ruang kerja yang tertata rapi dan bersih.				
11.	Keamanan di lingkungan kerja saya terjamin.				
12.	Adanya keamanan berupa CCTV di dalam ruang kerja membuat saya bekerja dengan nyaman.				
Motivasi Kerja (X3)					
	A. Motivasi Intrinsik				
1.	Saya selalu bekerja secara maksimal agar memperoleh prestasi kerja di dalam organisasi.				
2.	Saya bekerja atas kemauan dan dorongan diri sendiri untuk mencapai target dengan baik dalam memperoleh prestasi kerja.				
3.	Saya bekerja selalu ekstra agar mendapat penghargaan atas hasil kerja yang di capai.				
4.	Adanya pengakuan dari rekan kerja atas prestasi kerja yang saya capai.				
5.	Saya bekerja dengan sebaik mungkin dan bertanggung jawab atas pekerjaan saya.				

6.	saya terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas tanpa adanya penundaan.					
7.	Saya senang bekerja untuk selalu mengembangkan potensi yang ada pada diri saya.					
B. Motivasi Ekstrinsik						
8.	Adanya pengawasan dari atasan membuat saya semangat bekerja.					
9.	Adanya arahan pimpinan membuat saya bekerja dengan sebaik mungkin					
10.	Di tempat saya kerja memberikan tambahan gaji (insentif) sesuai dengan prestasi yang saya capai.					
11.	Adanya gaji yang sesuai dengan beban kerja saya menambah semangat saya bekerja.					
12.	Di tempat saya bekerja, selalu ada pengakuan yaitu status sebagai pegawai.					

KOMITMEN ORGANISASI (Y)						
A. Komitmen Afektif		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya akan sangat bahagia menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini.					
2.	Saya membicarakan organisasi ini kepada orang lain di luar organisasi.					
3.	Saya benar-benar merasakan seakan-akan permasalahan organisasi adalah juga permasalahan saya sendiri.					
4.	Saya berfikir saya tidak akan menjadi terikat dengan organisasi lain seperti saya terikat dengan organisasi ini.					
5.	Saya merasa menjadi bagian dari keluarga pada organisasi ini.					
6.	Saya merasa terikat secara emosional pada organisasi ini.					
7.	Organisasi ini memiliki arti yang sangat besar bagi saya.					
8.	Saya mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi ini.					

B. Komitmen Berkesinambungan						
9.	Saya khawatir terhadap apa yang mungkin terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan saya tanpa memiliki pekerjaan lain yang serupa.					
10.	Akan sangat berat bagi saya untuk meninggalkan organisasi ini sekarang, sekalipun saya menginginkannya.					
11.	Banyak hal dalam kehidupan saya akan terganggu jika saya memutuskan ingin meninggalkan organisasi ini sekarang.					
12.	Akan terlalu merugikan saya untuk meninggalkan organisasi saat ini.					
13.	Saat ini tetap bekerja di organisasi ini merupakan kebutuhan sekaligus juga keinginan saya.					
14.	Saya merasa bahwa saya memiliki sedikit pilihan bila ingin meninggalkan organisasi ini.					
15.	Salah satu akibat serius meninggalkan organisasi ini adalah langkanya peluang alternatif yang ada.					
16.	Salah satu alasan utama saya melanjutkan bekerja untuk organisasi ini adalah bahwa meninggalkan organisasi akan membutuhkan pengorbanan pribadi yang besar, organisasi lain mungkin tidak akan sesuai dengan keseluruhan manfaat yang saya dapat di sini.					
C. Komitmen Normatif						
17.	Saya pikir sekarang orang terlalu sering berpindah dari organisasi satu ke organisasi lain.					
18.	Saya tidak percaya bahwa seseorang harus selalu loyal terhadap organisasinya.					
19.	Berpindah dari organisasi satu ke organisasi lain tampaknya tidak etis bagi saya.					
20.	Salah satu alasan utama untuk melanjutkan bekerja pada organisasi ini adalah bahwa saya percaya loyalitas adalah penting dan oleh karena itu saya merasa tetap bekerja di organisasi merupakan kewajiban moral.					
21.	Jika saya memperoleh tawaran pekerjaan yang lebih baik di organisasi lain, saya tidak akan merasa bahwa tawaran tersebut merupakan alasan yang tepat untuk meninggalkan organisasi saya.					
22.	Saya dididik untuk percaya terhadap nilai tetap setia pada satu organisasi.					

23.	Yang lebih baik saat ini adalah ketika orang tetap bekerja di satu organisasi sepanjang karir mereka.					
24.	Saya tidak berfikir bahwa menjadi karyawan yang tetap setia pada sebuah organisasi merupakan tindakan yang bijaksana.					



No	Nama	Umur	Jenis Kelamin	Pendidikan	Masa Kerja (Tahun)
1	Dr. Ir. Syamsuddin, MS	57	L	S3	31
2	Ir. Darwis	57	L	S1	26
3	Drs. M. Farid, M.Si	53	L	S2	27
4	Drs. Mukhtar, MH.	48	L	S2	27
5	Drs. M. Saleh	49	L	S1	23
6	H. Fahrudin, S.Sos.	54	L	S1	31
7	Drs. A. Wahid	53	L	S1	25
8	Drs. A. Haris	56	L	S1	24
9	Drs. Syarifuddin, M.AP	55	L	S2	23
10	Sodik, S.Sos	47	L	S1	22
11	Sri Wahyuningsih, S. Sos.	42	P	S1	20
12	Nuraini S. Sos	38	P	S1	18
13	Sri Mulyati SE	43	P	S1	17
14	Fitri juniati, Sos.	38	P	S1	17
15	Irni Haspital	36	P	SMA	16
16	Suharti	30	P	SMA	14
17	Nuramdhani, SE	37	P	S1	13
18	Fitriani	35	P	SMK	13
19	Ahsanusy syauqi SH.	30	L	S1	13
20	Aulia Rahman. A	33	L	S2	13
21	Fatmawati	40	P	MAN	13
22	Teti Apriani	32	P	SMA	12
23	Arif Rahman.	30	L	S2	12
24	Lies Dhaniar, SE	37	P	S1	12
25	Juniadin, S.Sos	45	L	S1	12
26	Siti Zen, SH.	48	P	S1	12
27	Mukhlis, SE, M.Ec.Dev	36	L	S2	12
28	Sri Rahmiatun, SH.	35	P	S1	12
29	Yuliansah, SE	35	P	S1	11
30	Junaidin, SE	35	L	S1	11
31	Ansyahrullah, SS.	33	L	S1	10
32	Ruslan, SE, MM	47	L	S2	10
33	Firman, Sos	40	L	S1	10
34	Sholihin, SH.	38	L	S1	10
35	Yulianti, SH.	35	P	S1	9
36	Amiruddin, S.Sos.	51	L	S1	8
37	Adi Mulyadi, ST.	35	L	S1	8
38	Mulyadin, SH.	33	L	S1	8
39	Auliya Harfy	31	P	S1	8

No	Nama	Umur	Jenis Kelamin	Pendidikan	Masa Kerja (Tahun)
40	Tajunnisah	31	P	S1	7
41	Nunung Andriani	36	P	S2	7
42	Zulfur Kan Oe	35	L	S1	6
43	Suci Andriani	39	P	SMA	6
44	Arif Rahmatullah,ST.	38	L	S1	9
45	Andriyanti Wahyuli S. SE.	23	P	S1	2
46	Taufik Hidayat,S.Sos.	41	L	S1	12
47	Desnia Rahayu,S.Ip.	22	P	S1	4
48	Fidiati Ningsih,SE.	35	P	S1	12
49	Sukma Pribadi,S.Sos. I.	32	L	S1	7
50	Ely Sunining,SE.	35	P	S1	10



LAMPIRAN 3 DATA VARIABEL KARAKTERISTIK PEKERJAAN (X₁)

RESP	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	X1.18	X1.19	X1.20	X1	
1	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4,10	
2	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3,90	
3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3,90	
4	5	4	5	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3,95	
5	5	4	5	3	4	4	2	4	5	3	2	5	4	4	5	5	4	4	3	3	2	3,80
6	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3,85
7	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,20
8	4	4	3	5	4	5	5	5	5	3	3	3	3	3	4	2	5	4	3	4	3,85	
9	4	5	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3,80	
10	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	1	1	4	4	4	4,00	
11	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3,95	
12	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3,50	
13	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3,60	
14	5	4	5	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3,90	
15	5	4	5	3	4	2	4	5	3	2	5	4	4	4	5	5	4	4	3	3	2	3,80
16	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3,65
17	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,20
18	4	4	3	5	4	5	5	5	5	3	3	3	3	3	4	2	5	4	3	4	3,85	
19	4	5	4	4	3	4	3	3	5	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3,75	
20	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	1	1	4	4	4	3,95	
21	2	4	4	3	2	4	4	4	5	5	4	5	1	2	4	1	3	4	3	3	3,35	
22	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	3	4	5	3	3	3	3	3	4,20	
23	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,90	
24	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3,95	
25	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4,10	
26	5	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	5	5	4	2	3	2	2	3	3,70	
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3,70	
28	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,90	
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3,80	
30	4	3	4	4	2	3	3	3	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3,75	
31	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,10	
32	5	4	4	4	4	4	4	5	3	5	3	3	2	4	4	3	4	4	4	4	3,85	
33	2	3	3	2	4	3	3	2	4	2	4	3	4	3	4	2	4	3	2	4	3,05	
34	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	4	5	3	3	3	2	2	4	4	4	3,45	
35	5	4	4	3	2	4	4	4	4	5	2	3	5	2	4	3	4	4	3	4	3,65	
36	2	4	4	2	4	4	4	5	5	4	5	1	2	4	1	3	3	3	3	3	3,30	
37	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3,95	
38	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,90	
39	4	4	5	3	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,05	
40	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	2	4	1	3	3	3	3	3,55	
41	2	2	4	4	2	4	4	4	5	5	4	5	1	2	4	1	3	3	3	3	3,25	
42	2	4	4	3	2	4	4	4	5	5	4	5	1	2	4	3	3	3	3	3	3,40	

43	2	2	4	4	2	4	4	4	5	5	5	5	1	2	4	1	3	3	3	3	3,30
44	5	5	1	5	1	1	5	5	3	3	5	3	3	3	3	3	5	5	5	5	3,70
45	4	4	3	4	3	5	4	5	5	3	4	5	4	3	4	3	5	4	5	4	4,05
46	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	3	3	3	2	4	4	3	4	4	4	3,65
47	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	5	4	4	4	4,05
48	3	5	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4,05
49	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4,00
50	4	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3,45



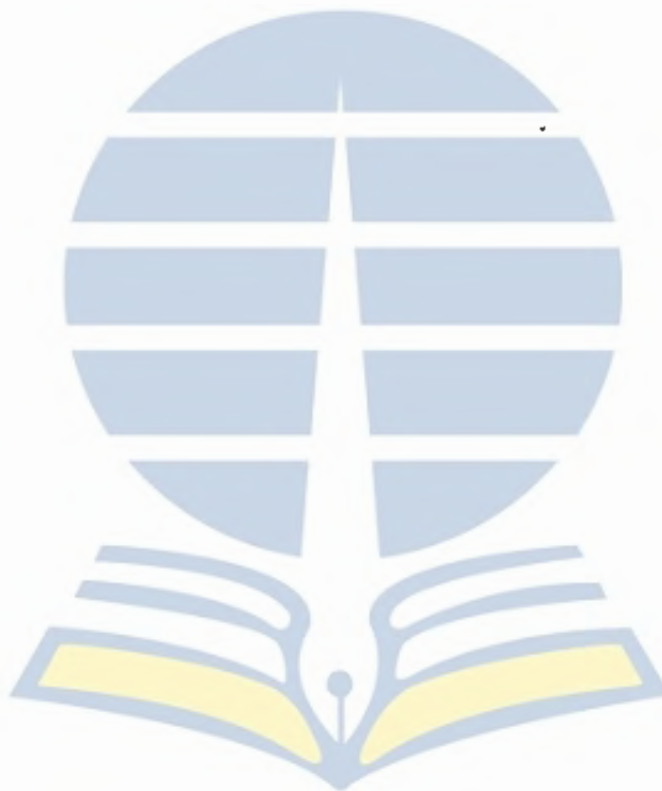
RESP	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X ₂
1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,08
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4,08
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4,00
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4,08
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4,67
6	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4,17
7	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3,83
8	4	5	3	4	4	4	4	3	4	5	3	5	4,00
9	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4,67
10	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4,08
11	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3,67
12	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	3,83
13	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	3,83
14	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3,75
15	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4,67
16	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3,75
17	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3,75
18	4	5	3	4	4	4	4	2	4	5	3	5	3,92
19	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4,67
20	4	4	4	4	5	1	4	4	4	5	4	4	3,92
21	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4,58
22	5	5	2	2	2	2	3	2	2	5	2	1	2,75
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
24	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4,00
25	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4,00
26	4	3	4	4	2	1	4	3	4	3	4	4	3,33
27	5	4	4	4	3	3	3	3	3	5	3	2	3,50
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
29	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3,92
30	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4,67
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4,17
32	4	4	4	4	4	2	5	4	4	5	4	3	3,92
33	3	4	2	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4,00
34	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3,83
35	4	4	3	3	3	4	3	2	2	3	4	5	3,33
36	4	4	5	5	5	5	3	4	4	5	4	5	4,42
37	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4,00
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
40	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	1	3,42
41	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4,58
42	4	3	5	5	5	5	3	3	4	5	4	5	4,25
43	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4,67
44	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	4,33
45	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	4	5	4,25
46	5	4	5	5	5	2	5	4	4	5	4	4	4,33
47	5	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	3,92
48	5	5	5	5	4	1	2	1	2	5	4	5	3,67
49	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4,25
50	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3,75

RESP	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	X_3
1	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4,33
2	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4,00
3	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4,00
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3,92
5	5	5	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5	4,58
6	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3,75
7	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4,08
8	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4,50
9	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4,08
10	5	5	4	3	4	5	5	3	4	4	4	4	4,17
11	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3,83
12	3	5	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3,67
13	3	5	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3,67
14	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3,83
15	5	5	3	3	5	5	5	3	4	5	5	5	4,42
16	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3,50
17	4	4	2	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3,50
18	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4,42
19	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4,08
20	5	5	3	3	4	5	5	3	4	4	4	4	4,08
21	5	5	3	3	5	5	5	3	4	5	5	5	4,42
22	2	2	2	4	4	4	4	3	3	2	2	3	2,92
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
24	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4,50
25	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4,50
26	4	5	3	3	5	5	5	1	2	1	4	5	3,58
27	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3,83
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
30	5	5	3	3	5	5	5	3	4	5	5	5	4,42
31	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4,33
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
33	4	3	4	2	4	5	5	3	4	3	4	5	3,83
34	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3,92
35	4	4	3	3	4	5	5	4	5	5	4	2	4,00
36	4	5	3	3	3	5	5	3	4	5	4	5	4,08
37	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4,50
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
39	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4,25
40	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3,67
41	5	5	3	3	5	5	5	3	4	5	5	5	4,42
42	4	5	3	3	4	5	5	3	4	5	5	5	4,25
43	5	5	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5	4,58
44	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	4,33
45	4	5	5	4	4	4	6	5	3	5	5	5	4,58
46	5	5	4	4	5	3	4	3	4	5	5	5	4,33
47	4	3	3	3	5	5	5	4	4	3	3	3	3,75
48	4	5	4	4	5	5	5	4	5	3	5	5	4,50
49	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	3	4,42
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4,25

LAMPIRAN 6 DATA VARIABEL KOMITMEN ORGANISASI (Y)

RESP	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	Y1.13	Y1.14	Y1.15	Y1.16	Y1.17	Y1.18	Y1.19	Y1.20	Y1.21	Y1.22	Y1.23	Y1.24	Y	
1	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4,00
2	5	4	5	4	5	5	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4,08
3	4	4	5	4	5	5	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4,04
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3,58
5	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	5	3	4	5	4	4	3	3	3	3,54
6	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3,63
7	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3,79
8	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	4	3	3	3	5	3	3	3	4	4	3,83
9	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	5	4	3	4	4	3,58
10	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3,67
11	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3,54
12	3	3	5	3	5	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3,38
13	3	3	5	3	5	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3,42
14	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,29
15	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	5	3	1	5	4	3	1	1	1	3,21
16	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3,63
17	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	3	3	3	3,71
18	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	4	3	3	3	5	3	3	3	4	4	3,83
19	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	5	4	3	4	4	3,58
20	4	4	4	3	4	4	4	4	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	4	3	3	1	1	1	2,50
21	4	4	4	4	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	5	4	3	1	1	1	3,17
22	1	3	4	3	3	4	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	2,67
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
24	4	3	4	3	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,42
25	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
26	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	1	4	5	1	3	4	4	4	4	5	3	4,08
27	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3,33
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,83
30	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	1	5	4	1	3	1	3	3,38
31	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4,04
32	3	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	3,50
33	3	2	5	3	4	3	4	5	3	4	3	3	4	3	4	2	3	4	5	4	4	4	5	4	4	3,67
34	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	3,63
35	5	3	4	4	4	5	3	4	3	4	2	2	3	4	3	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	3,83
36	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	5	4	3	1	1	1	3,46
37	4	3	4	3	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,42
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
39	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4,04
40	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4	3	2	4	4	3	3	4	4	3,46
41	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,21
42	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	5	4	3	1	1	4	5	5	3,42
43	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	5	1	3	1	1	4	4	4	3,00
44	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	5	1	1	1	1,67
45	3	4	5	4	4	3	5	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	5	5	3	4	3	3	3	3,67

46	5	3	5	1	4	4	5	5	2	3	4	5	4	4	2	4	3	1	3	4	5	3	3	5	3,63
47	3	3	4	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4,00
48	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	1	2	1	1	2,29
49	5	4	5	4	5	3	4	5	4	4	4	5	5	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3,92
50	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3,79



Frequency Table

KARAKTERISTIK PEKERJAAN

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.2	1.2	1.2
	3	14	16.9	16.9	18.1
	4	53	63.9	63.9	81.9
	5	15	18.1	18.1	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	4.8	4.8	4.8
	4	45	54.2	54.2	59.0
	5	34	41.0	41.0	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	3.6	3.6	3.6
	3	14	16.9	16.9	20.5
	4	50	60.2	60.2	80.7
	5	16	19.3	19.3	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	7.2	7.2	7.2
	3	19	22.9	22.9	30.1
	4	53	63.9	63.9	94.0
	5	5	6.0	6.0	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.4	2.4	2.4
	3	20	24.1	24.1	26.5
	4	48	57.8	57.8	84.3
	5	13	15.7	15.7	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.2	1.2	1.2
	3	22	26.5	26.5	27.7
	4	46	55.4	55.4	83.1
	5	14	16.9	16.9	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	16	19.3	19.3	19.3
	4	50	60.2	60.2	79.5
	5	17	20.5	20.5	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	3.6	3.6	3.6
	3	14	16.9	16.9	20.5
	4	50	60.2	60.2	80.7
	5	16	19.3	19.3	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	8.4	8.4	8.4
	3	28	33.7	33.7	42.2
	4	26	31.3	31.3	73.5
	5	22	26.5	26.5	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	3.6	3.6	3.6
	3	31	37.3	37.3	41.0
	4	36	43.4	43.4	84.3
	5	13	15.7	15.7	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

X1.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.2	1.2	1.2
	2	1	1.2	1.2	2.4
	3	19	22.9	22.9	25.3
	4	50	60.2	60.2	85.5
	5	12	14.5	14.5	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

X1.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.4	2.4	2.4
	3	28	33.7	33.7	36.1
	4	39	47.0	47.0	83.1
	5	14	16.9	16.9	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

X1.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.4	2.4	2.4
	2	9	10.8	10.8	13.3
	3	38	45.8	45.8	59.0
	4	26	31.3	31.3	90.4
	5	8	9.6	9.6	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

X1.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.4	2.4	2.4
	2	10	12.0	12.0	14.5
	3	46	55.4	55.4	69.9
	4	22	26.5	26.5	96.4
	5	3	3.6	3.6	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

X1.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.4	2.4	2.4
	3	24	28.9	28.9	31.3
	4	52	62.7	62.7	94.0
	5	5	6.0	6.0	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

X1.16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	4.8	4.8	4.8
2	15	18.1	18.1	22.9
3	41	49.4	49.4	72.3
4	19	22.9	22.9	95.2
5	4	4.8	4.8	100.0
Total	83	100.0	100.0	

X1.17

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	2.4	2.4	2.4
3	17	20.5	20.5	22.9
4	53	63.9	63.9	86.7
5	11	13.3	13.3	100.0
Total	83	100.0	100.0	

X1.18

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	2.4	2.4	2.4
3	12	14.5	14.5	16.9
4	59	71.1	71.1	88.0
5	10	12.0	12.0	100.0
Total	83	100.0	100.0	

X1.19

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	2.4	2.4	2.4
3	10	12.0	12.0	14.5
4	63	75.9	75.9	90.4
5	8	9.6	9.6	100.0
Total	83	100.0	100.0	

X1.20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.4	2.4	2.4
	3	10	12.0	12.0	14.5
	4	62	74.7	74.7	89.2
	5	9	10.8	10.8	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

LINGKUNGAN PEKERJAAN**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	3.6	3.6	3.6
	3	16	19.3	19.3	22.9
	4	54	65.1	65.1	88.0
	5	10	12.0	12.0	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	3.6	3.6	3.6
	3	13	15.7	15.7	19.3
	4	57	68.7	68.7	88.0
	5	10	12.0	12.0	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.2	1.2	1.2
	2	7	8.4	8.4	9.6
	3	16	19.3	19.3	28.9
	4	47	56.6	56.6	85.5
	5	12	14.5	14.5	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	3.6	3.6	3.6
	2	3	3.6	3.6	7.2
	3	14	16.9	16.9	24.1
	4	40	48.2	48.2	72.3
	5	23	27.7	27.7	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	3.6	3.6	3.6
	2	5	6.0	6.0	9.6
	3	10	12.0	12.0	21.7
	4	43	51.8	51.8	73.5
	5	22	26.5	26.5	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.2	1.2	1.2
	2	6	7.2	7.2	8.4
	3	24	28.9	28.9	37.3
	4	47	56.6	56.6	94.0
	5	5	6.0	6.0	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.4	2.4	2.4
	2	6	7.2	7.2	9.6
	3	30	36.1	36.1	45.8
	4	35	42.2	42.2	88.0
	5	10	12.0	12.0	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.4	2.4	2.4
	2	5	6.0	6.0	8.4
	3	19	22.9	22.9	31.3
	4	42	50.6	50.6	81.9
	5	15	18.1	18.1	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	3.6	3.6	3.6
	3	4	4.8	4.8	8.4
	4	34	41.0	41.0	49.4
	5	42	50.6	50.6	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

X2.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	3.6	3.6	3.6
	3	13	15.7	15.7	19.3
	4	48	57.8	57.8	77.1
	5	19	22.9	22.9	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

X2.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.4	2.4	2.4
	2	3	3.6	3.6	6.0
	3	19	22.9	22.9	28.9
	4	40	48.2	48.2	77.1
	5	19	22.9	22.9	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

MOTIVASI KERJA

Z.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	6.0	6.0	6.0
4	50	60.2	60.2	66.3
5	28	33.7	33.7	100.0
Total	83	100.0	100.0	

Z.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.2	1.2	1.2
3	5	6.0	6.0	7.2
4	50	60.2	60.2	67.5
5	27	32.5	32.5	100.0
Total	83	100.0	100.0	

Z.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.2	1.2	1.2
2	7	8.4	8.4	9.6
3	31	37.3	37.3	47.0
4	33	39.8	39.8	86.7
5	11	13.3	13.3	100.0
Total	83	100.0	100.0	

Z.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.2	1.2	1.2
2	2	2.4	2.4	3.6
3	15	18.1	18.1	21.7
4	57	68.7	68.7	90.4
5	8	9.6	9.6	100.0
Total	83	100.0	100.0	



1. Uji Validitas Dan Reliabelitas Variabel X₁

Correlations

Correlations

		TOTAL_X1
X1.1	Pearson Correlation	.552 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
X1.2	Pearson Correlation	.565 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
X1.3	Pearson Correlation	.628 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
X1.4	Pearson Correlation	.603 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
X1.5	Pearson Correlation	.670 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
X1.6	Pearson Correlation	.693 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
X1.7	Pearson Correlation	.479 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
X1.8	Pearson Correlation	.708 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
X1.9	Pearson Correlation	.653 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
X1.10	Pearson Correlation	.634 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
X1.11	Pearson Correlation	.479 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
X1.12	Pearson Correlation	.623 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
X1.13	Pearson Correlation	.469 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000

	N	83
X1.14	Pearson Correlation	.366**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	83
X1.15	Pearson Correlation	.406**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
X1.16	Pearson Correlation	.326**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	83
X1.17	Pearson Correlation	.561**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
X1.18	Pearson Correlation	.321**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	83
X1.19	Pearson Correlation	.455**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
X1.20	Pearson Correlation	.441**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
TOTAL_X1	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	83

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

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

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.863	20

2. Uji Validitas Dan Reliabelitas Variabel X₂

Correlations

		TOTAL_X2
X2.1	Pearson Correlation	.553
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
X2.2	Pearson Correlation	.545
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
X2.3	Pearson Correlation	.713
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
X2.4	Pearson Correlation	.760
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
X2.5	Pearson Correlation	.775
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
X2.6	Pearson Correlation	.226
	Sig. (2-tailed)	.040
	N	83
X2.7	Pearson Correlation	.748
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
X2.8	Pearson Correlation	.734
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
X2.9	Pearson Correlation	.698
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
X2.10	Pearson Correlation	.616
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
X2.11	Pearson Correlation	.686
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
X2.12	Pearson Correlation	.494
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83

TOTAL_X2	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	83

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

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

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.858	12

3. Uji Validitas Dan Reliabelitas Variabel Z

Correlations

		TOTAL_Z
Z.1	Pearson Correlation	.488**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
Z.2	Pearson Correlation	.689**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
Z.3	Pearson Correlation	.537**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
Z.4	Pearson Correlation	.571**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
Z.5	Pearson Correlation	.703**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
Z.6	Pearson Correlation	.755**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
Z.7	Pearson Correlation	.549**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83

Z.8	Pearson Correlation	.668**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
Z.9	Pearson Correlation	.760**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
Z.10	Pearson Correlation	.728**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
Z.11	Pearson Correlation	.757**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
Z.12	Pearson Correlation	.805**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
TOTAL_Z	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	83

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

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

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.883	12

4. Uji Validitas Dan Reliabelitas Variabel Y

		TOTAL_Y
Y.1	Pearson Correlation	.506
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
Y.2	Pearson Correlation	.551
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
Y.3	Pearson Correlation	.523
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83

Y.4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.602 .000 83
Y.5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.432 .000 83
Y.6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.500 .000 83
Y.7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.510 .000 83
Y.8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.499 .000 83
Y.9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.551 .000 83
Y.10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.634 .000 83
Y.11	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.688 .000 83
Y.12	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.700 .000 83
Y.13	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.814 .000 83
Y.14	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.693 .000 83
Y.15	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.512 .000 83
Y.16	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.624 .000 83
Y.17	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.212 .054 83

Y.18	Pearson Correlation	.448**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
Y.19	Pearson Correlation	.666**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
Y.20	Pearson Correlation	.483**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
Y.21	Pearson Correlation	.695**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
Y.22	Pearson Correlation	.624**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
Y.23	Pearson Correlation	.564**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
Y.24	Pearson Correlation	.437**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
TOTAL_Y	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	83

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

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

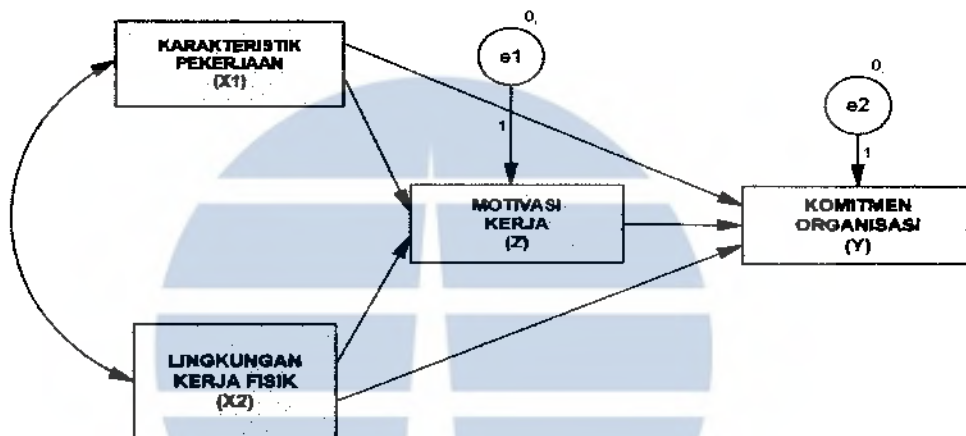
Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.905	24

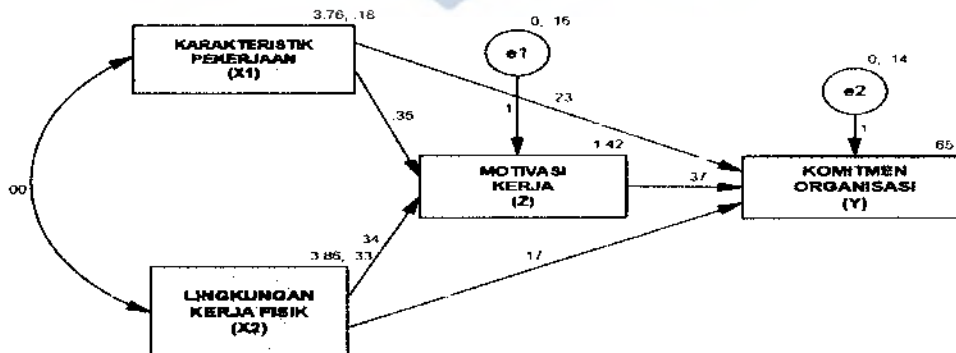
ANALISIS PATH:

ANALISIS PATH (JALUR) PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN (X1), LINGKUNGAN KERJA FISIK (X2) TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI (Y) MELALUI MOTIVASI KERJA (Z)



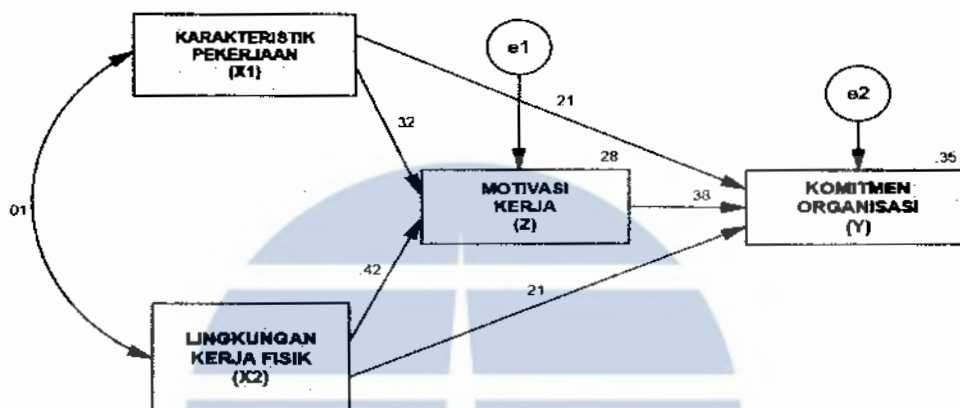
UNSTANDARDIZED ESTIMATES:

ANALISIS PATH (JALUR) PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN (X1), LINGKUNGAN KERJA FISIK (X2) TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI (Y) MELALUI MOTIVASI KERJA (Z)



STANDARDIZED ESTIMATES:

ANALISIS PATH (JALUR) PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN (X1), LINGKUNGAN KERJA FISIK (X2) TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI (Y) MELALUI MOTIVASI KERJA (Z)

**OUTPUT PATH:****Analysis Summary****Date and Time**

Date: Thursday, November 26, 2015

Time: 10:24:49 PM

Title

Path ratmaji: Thursday, November 26, 2015 10:24 PM

Notes for Group (Group number 1)

The model is recursive.

Sample size = 83

Variable Summary (Group number 1)

Your model contains the following variables (Group number 1)

Observed, endogenous variables

Z

Y

Observed, exogenous variables

X1

X2

Unobserved, exogenous variables

e2

e1

Variable counts (Group number 1)

Number of variables in your model:	6
Number of observed variables:	4
Number of unobserved variables:	2
Number of exogenous variables:	4
Number of endogenous variables:	2

Parameter Summary (Group number 1)

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed	2	0	0	0	0	2
Labeled	0	0	0	0	0	0
Unlabeled	5	1	4	2	2	14
Total	7	1	4	2	2	16

Assessment of normality (Group number 1)

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
X2	1.910	4.910	-.867	-3.223	.842	1.566
X1	1.900	4.700	-1.083	-4.030	3.224	5.996
Z	2.500	5.000	-.451	-1.677	1.113	2.070
Y	2.390	4.570	-.235	-.876	.222	.412
Multivariate					13.801	9.074

Observations farthest from the centroid (Mahalanobis distance) (Group number 1)

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
41	25.626	.000	.003
69	24.435	.000	.000
35	13.031	.011	.066
54	12.676	.013	.023
24	11.046	.026	.066
57	10.997	.027	.024
83	10.867	.028	.009
73	10.691	.030	.004
79	9.985	.041	.007
39	9.455	.051	.009
56	8.592	.072	.036
65	7.356	.118	.273
3	7.148	.128	.263
67	6.922	.140	.269
78	6.821	.146	.222
20	6.646	.156	.214
22	6.564	.161	.172
68	6.515	.164	.125

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
82	6.008	.199	.283
81	5.894	.207	.262
2	5.819	.213	.222
80	5.345	.254	.448
31	4.678	.322	.839
38	4.414	.353	.910
33	4.353	.360	.893
48	3.878	.423	.985
72	3.855	.426	.977
53	3.720	.445	.983
49	3.717	.446	.971
30	3.621	.460	.973
40	3.471	.482	.982
45	3.451	.485	.974
63	3.349	.501	.978
58	3.268	.514	.978
10	3.233	.520	.971
66	3.020	.554	.990
51	2.764	.598	.998
7	2.733	.603	.997
47	2.455	.653	1.000
37	2.448	.654	1.000
71	2.434	.656	.999
60	2.365	.669	.999
32	2.198	.699	1.000
29	2.137	.711	1.000
75	2.133	.711	1.000
55	2.047	.727	1.000
17	2.041	.728	.999
43	1.978	.740	1.000
4	1.976	.740	.999
15	1.946	.746	.999
26	1.904	.753	.998
5	1.889	.756	.997
34	1.767	.779	.999
46	1.585	.811	1.000
59	1.576	.813	1.000
76	1.561	.816	.999
9	1.447	.836	1.000
77	1.356	.852	1.000
52	1.278	.865	1.000
19	1.251	.870	1.000



Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
21	1.228	.873	1.000
74	1.165	.884	1.000
28	1.123	.891	1.000
14	1.072	.899	1.000
18	1.016	.907	1.000
42	.791	.940	1.000
50	.782	.941	1.000
1	.722	.949	1.000
25	.635	.959	1.000
70	.627	.960	1.000
36	.596	.963	1.000
8	.573	.966	1.000
6	.511	.972	1.000
62	.481	.975	1.000
64	.447	.978	1.000
23	.438	.979	1.000
27	.379	.984	1.000
12	.357	.986	.999
11	.330	.988	.996
16	.281	.991	.993
13	.281	.991	.961
44	.216	.995	.924
61	.212	.995	.648

Sample Moments (Group number 1)**Sample Covariances (Group number 1)**

	X2	X1	Z	Y
X2	.335			
X1	.002	.181		
Z	.115	.065	.223	
Y	.099	.067	.117	.217

Condition number = 4.924

Eigenvalues

.502 .239 .113 .102

Determinant of sample covariance matrix = .001

Sample Correlations (Group number 1)

	X2	X1	Z	Y
X2	1.000			
X1	.010	1.000		
Z	.421	.324	1.000	
Y	.366	.336	.532	1.000

Condition number = 4.474

Eigenvalues

2.043 .992 .508 .457

Sample Means (Group number 1)

X2	X1	Z	Y
3.861	3.760	4.069	3.674

Notes for Model (Default model)

Computation of degrees of freedom (Default model)

Number of distinct sample moments: 14
 Number of distinct parameters to be estimated: 14
 Degrees of freedom (14 - 14): 0

Result (Default model)

Minimum was achieved

Chi-square = .000

Degrees of freedom = 0

Probability level cannot be computed

Estimates (Group number 1 - Default model)

Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Z <--- X1	.354	.104	3.412	***	par_1
Z <--- X2	.340	.076	4.451	***	par_2
Y <--- Z	.373	.104	3.590	***	par_3
Y <--- X2	.166	.080	2.069	.039	par_4
Y <--- X1	.232	.104	2.220	.026	par_5

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
Z <--- X1	.320
Z <--- X2	.417
Y <--- Z	.377
Y <--- X2	.206
Y <--- X1	.212

Means: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
X1	3.760	.047	79.932	***	par_7
X2	3.861	.064	60.423	***	par_8

Intercepts: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Z	1.423	.489	2.908	.004	par_9
Y	.645	.483	1.336	.182	par_10

Covariances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
X1 <--> X2	.002	.027	.090	.928	par_6

Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
X1 <--> X2	.010

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
X1	.181	.028	6.403	***	par_11
X2	.335	.052	6.403	***	par_12
e1	.161	.025	6.403	***	par_13
e2	.142	.022	6.403	***	par_14

Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
Z	.279
Y	.347

Matrices (Group number 1 - Default model)**Implied (for all variables) Covariances (Group number 1 - Default model)**

	X2	X1	Z	Y
X2	.335			
X1	.002	.181		
Z	.115	.065	.223	
Y	.099	.067	.117	.217

Implied (for all variables) Correlations (Group number 1 - Default model)

	X2	X1	Z	Y
X2	1.000			
X1	.010	1.000		
Z	.421	.324	1.000	
Y	.366	.336	.532	1.000

Implied (for all variables) Means (Group number 1 - Default model)

	X2	X1	Z	Y
	3.861	3.760	4.069	3.674

Implied Covariances (Group number 1 - Default model)

	X2	X1	Z	Y
X2	.335			
X1	.002	.181		
Z	.115	.065	.223	
Y	.099	.067	.117	.217

Implied Correlations (Group number 1 - Default model)

	X2	X1	Z	Y
X2	1.000			
X1	.010	1.000		
Z	.421	.324	1.000	
Y	.366	.336	.532	1.000

Implied Means (Group number 1 - Default model)

	X2	X1	Z	Y
	3.861	3.760	4.069	3.674

Residual Covariances (Group number 1 - Default model)

	X2	X1	Z	Y
X2	.000			
X1	.000	.000		
Z	.000	.000	.000	
Y	.000	.000	.000	.000

Residual Means (Group number 1 - Default model)

	X2	X1	Z	Y
	.000	.000	.000	.000

Standardized Residual Covariances (Group number 1 - Default model)

	X2	X1	Z	Y
X2	.000			
X1	.000	.000		
Z	.000	.000	.000	
Y	.000	.000	.000	.000

Standardized Residual Means (Group number 1 - Default model)

	X2	X1	Z	Y
	.000	.000	.000	.000

Factor Score Weights (Group number 1 - Default model)**Total Effects (Group number 1 - Default model)**

	X2	X1	Z
Z	.340	.354	.000
Y	.293	.364	.373

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

	X2	X1	Z
Z	.417	.320	.000
Y	.363	.332	.377

Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	X2	X1	Z
Z	.340	.354	.000
Y	.166	.232	.373

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	X2	X1	Z
Z	.417	.320	.000
Y	.206	.212	.377

Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	X2	X1	Z
Z	.000	.000	.000
Y	.127	.132	.000

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	X2	X1	Z
Z	.000	.000	.000
Y	.157	.121	.000

Modification Indices (Group number 1 - Default model)**Covariances: (Group number 1 - Default model)**

M.I. Par Change

Variances: (Group number 1 - Default model)

M.I. Par Change

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

M.I. Par Change

Means: (Group number 1 - Default model)

M.I. Par Change

Intercepts: (Group number 1 - Default model)

M.I. Par Change

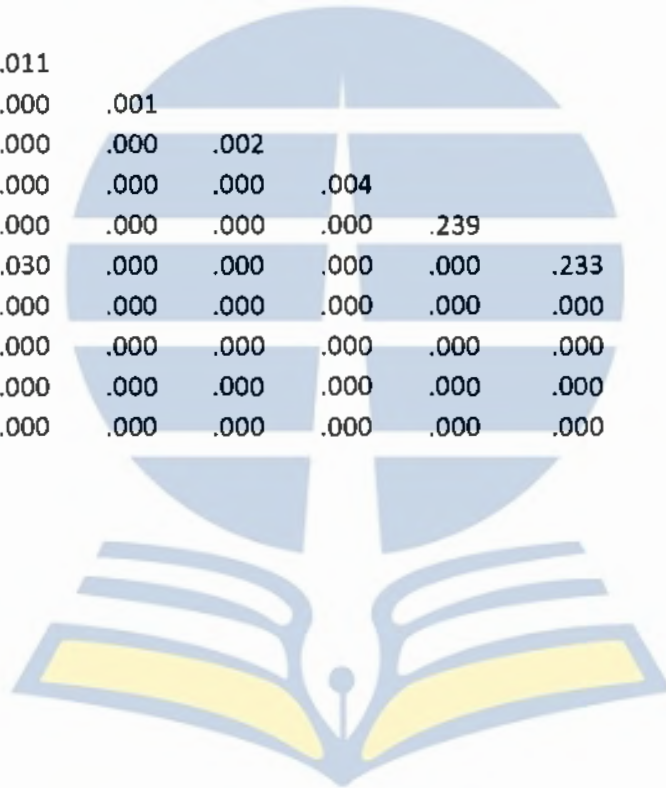
Minimization History (Default model)

Iteration		Negative eigenvalues	Condition #	Diameter	F	NTries	Ratio
0	e	0	3340.020	9999.000	708.876	0	9999.000
1	e	0	2623.018	.920	317.970	6	.000
2	e	0	1621.634	.713	143.402	3	.000
3	e	0	1463.279	.215	38.196	1	1.109
4	e	0	1115.285	.166	10.515	1	1.262
5	e	0	911.226	.153	1.622	1	1.213
6	e	0	826.759	.095	.077	1	1.129
7	e	0	770.817	.027	.000	1	1.040
8	e	0	782.222	.002	.000	1	1.003
9	e	0	780.723	.000	.000	1	1.000



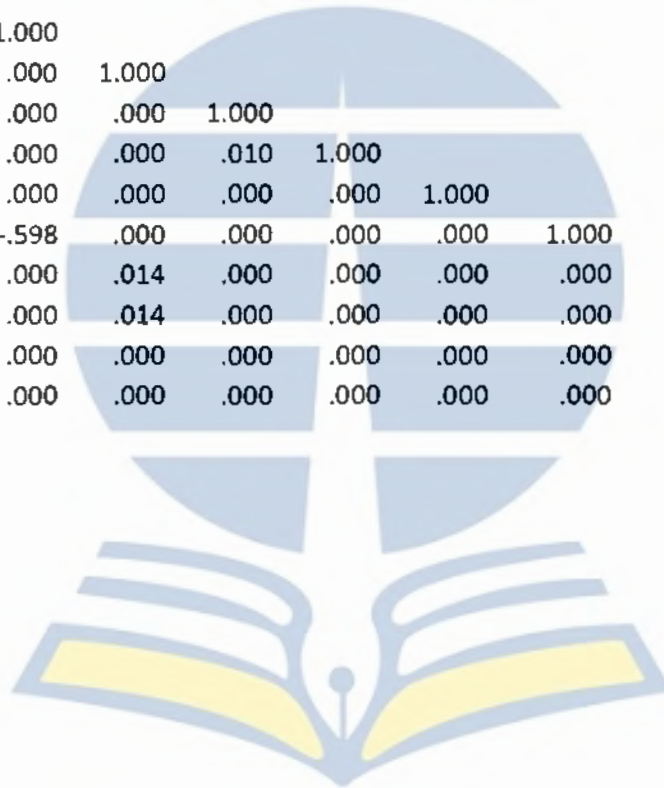
Pairwise Parameter Comparisons (Default model)
Variance-covariance Matrix of Estimates (Default model)

	par_1	par_2	par_3	par_4	par_5	par_6	par_7	par_8	par_9	par_10	par_11	par_12	par_13	par_14
par_1	.011													
par_2	.000	.006												
par_3	.000	.000	.011											
par_4	.000	.000	-.004	.006										
par_5	.000	.000	-.004	.001	.011									
par_6	.000	.000	.000	.000	.000	.001								
par_7	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002							
par_8	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.004						
par_9	-.040	-.022	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.239					
par_10	.000	.000	-.015	-.014	-.030	.000	.000	.000	.000	.233				
par_11	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001			
par_12	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003		
par_13	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	
par_14	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000



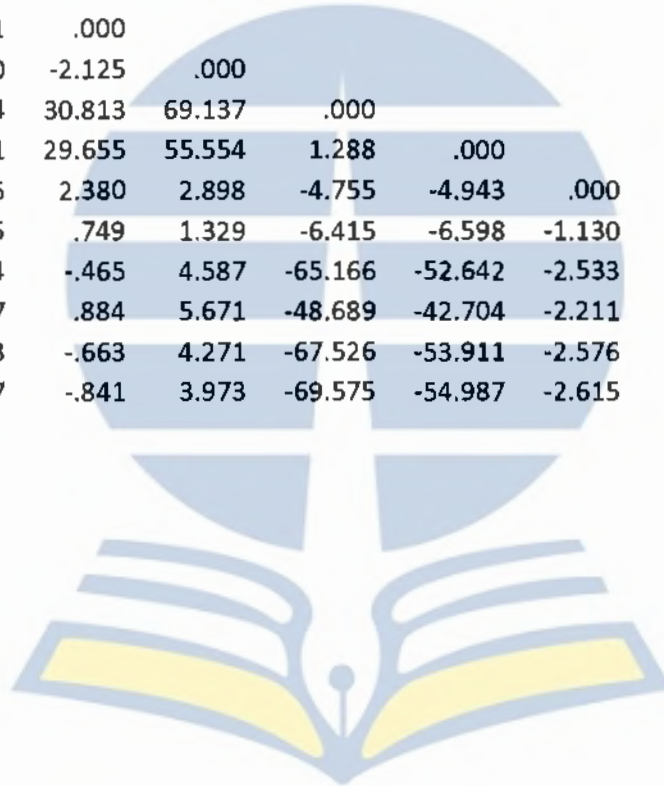
Correlations of Estimates (Default model)

	par_1	par_2	par_3	par_4	par_5	par_6	par_7	par_8	par_9	par_10	par_11	par_12	par_13	par_14
par_1	1.000													
par_2	-.010	1.000												
par_3	.000	.000	1.000											
par_4	.000	.000	-.441	1.000										
par_5	.000	.000	-.353	.147	1.000									
par_6	.000	.000	.000	.000	.000	1.000								
par_7	.000	.000	.000	.000	.000	.000	1.000							
par_8	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.010	1.000						
par_9	-.792	-.595	.000	.000	.000	.000	.000	.000	1.000					
par_10	.000	.000	-.306	-.374	-.598	.000	.000	.000	.000	1.000				
par_11	.000	.000	.000	.000	.000	.014	.000	.000	.000	.000	1.000			
par_12	.000	.000	.000	.000	.000	.014	.000	.000	.000	.000	.000	1.000		
par_13	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	1.000	
par_14	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	1.000



Critical Ratios for Differences between Parameters (Default model)

	par_1	par_2	par_3	par_4	par_5	par_6	par_7	par_8	par_9	par_10	par_11	par_12	par_13	par_14
par_1	.000													
par_2	-.108	.000												
par_3	.125	.251	.000											
par_4	-1.438	-1.576	-1.321	.000										
par_5	-.833	-.840	-.824	.541	.000									
par_6	-3.277	-4.163	-3.450	-1.930	-2.125	.000								
par_7	29.861	38.089	29.710	38.684	30.813	69.137	.000							
par_8	28.753	35.333	28.611	36.061	29.655	55.554	1.288	.000						
par_9	1.858	2.010	2.099	2.535	2.380	2.898	-4.755	-4.943	.000					
par_10	.589	.624	.520	.925	.749	1.329	-6.415	-6.598	-1.130	.000				
par_11	-1.607	-1.949	-1.778	.184	-.465	4.587	-65.166	-52.642	-2.533	-.959	.000			
par_12	-.168	-.059	-.326	1.767	.884	5.671	-48.689	-42.704	-2.211	-.639	2.580	.000		
par_13	-1.814	-2.235	-1.987	-.063	-.663	4.271	-67.526	-53.911	-2.576	-1.002	-.552	-3.006	.000	
par_14	-2.000	-2.492	-2.174	-.287	-.841	3.973	-69.575	-54.987	-2.615	-1.041	-1.097	-3.397	-.556	.000



Model Fit Summary**CMIN**

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	14	.000	0		
Saturated model	14	.000	0		
Independence model	8	61.837	6	.000	10.306

Baseline Comparisons

Model	NFI		IFI		TLI	CFI
	D	RFI	D	TLI		
	1		2			
Default model	1.000		1.000		1.000	1.000
Saturated model	1.000		1.000		1.000	1.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000	.000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	.000	.000	.000
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	1.000	.000	.000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	.000	.000	.000
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	55.837	34.228	84.905

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	.000	.000	.000	.000
Saturated model	.000	.000	.000	.000
Independence model	.754	.681	.417	1.035

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Independence model	.337	.264	.415	.000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	28.000	29.818		
Saturated model	28.000	29.818		
Independence model	77.837	78.876		

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	.341	.341	.341	.364
Saturated model	.341	.341	.341	.364
Independence model	.949	.686	1.304	.962

HOELTER

Model	HOELTER	HOELTER
	.0	.0
	5	1
Default model		
Independence model	17	23

Execution time summary

Minimization:	.009
Miscellaneous:	.213
Bootstrap:	.000
Total:	.222



ANALISIS REGRESI BERGANDA:

1. Regression

[DataSet1] D:\DATA OLAHAN\RATMAJI\OLAHAN DATA (PATH RATMAJI)\DATA PATH RATMAJI.sav

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	LINGKUNGAN KERJA FISIK (X2), KARAKTERISTIK PEKERJAAN (X1) ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA (Z)

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.528 ^a	.279	.261	.40810	1.435

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA FISIK (X2), KARAKTERISTIK PEKERJAAN (X1)

b. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA (Z)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.160	2	2.580	15.492	.000 ^a
	Residual	13.324	80	.167		
	Total	18.484	82			

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA FISIK (X2), KARAKTERISTIK PEKERJAAN (X1)

b. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA (Z)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.423	.495		2.872	.005					
	KARAKTERISTIK PEKERJAAN (X1)	.354	.105	.320	3.370	.001	.324	.353	.320	1.000	1.000
	LINGKUNGAN KERJA FISIK (X2)	.340	.077	.417	4.397	.000	.421	.441	.417	1.000	1.000

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA (Z)

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	KARAKTERISTIK PEKERJAAN (X1)	LINGKUNGAN KERJA FISIK (X2)
1	1	2.977	1.000	.00	.00	.00
	2	.018	12.941	.01	.26	.75
	3	.005	23.791	.98	.74	.24

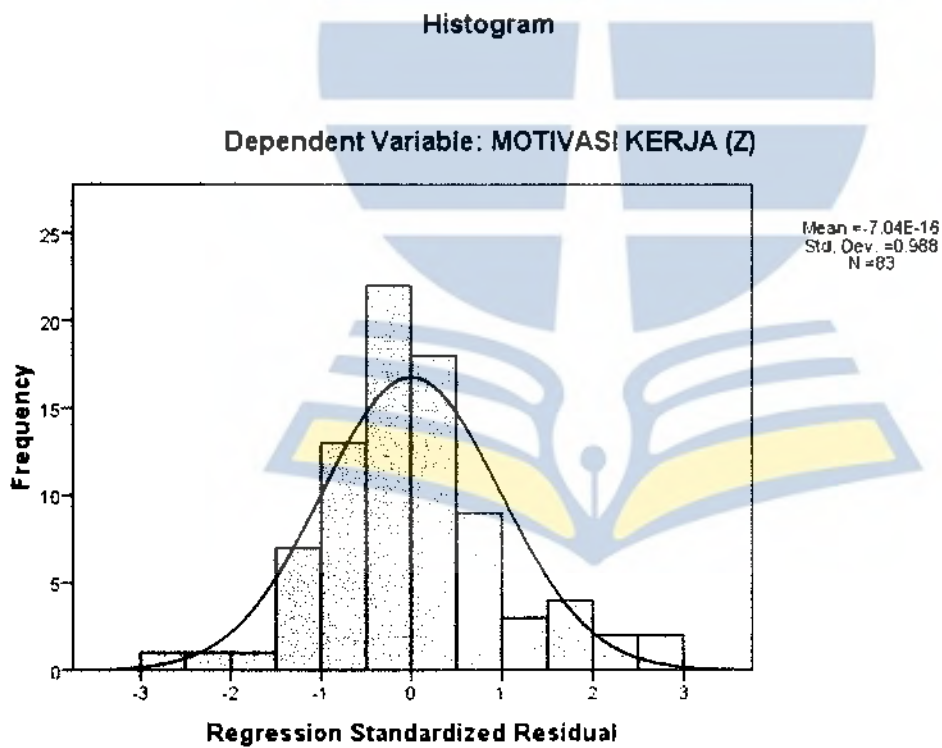
a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA (Z)

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.0251	4.4904	4.0693	.25086	83
Std. Predicted Value	-4.162	1.679	.000	1.000	83
Standard Error of Predicted Value	.045	.218	.072	.029	83
Adjusted Predicted Value	3.2352	4.4816	4.0668	.24786	83
Residual	-1.07433	1.18159	.00000	.40309	83
Std. Residual	-2.632	2.895	.000	.988	83
Stud. Residual	-2.651	3.257	.003	1.023	83
Deleted Residual	-1.08957	1.49489	.00253	.43390	83
Stud. Deleted Residual	-2.758	3.475	.007	1.046	83
Mahal. Distance	.024	22.443	1.976	3.234	83
Cook's Distance	.000	.937	.028	.110	83
Centered Leverage Value	.000	.274	.024	.039	83

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA (Z)

Charts



CasewiseDiagnostics^a

Case Number	Std. Residual	KOMITMEN ORGANISASI (Y)	Predicted Value	Residual
35	-3.214	2.39	3.6310	-1.24096
54	-3.026	2.96	4.1287	-1.16867

a. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASI (Y)

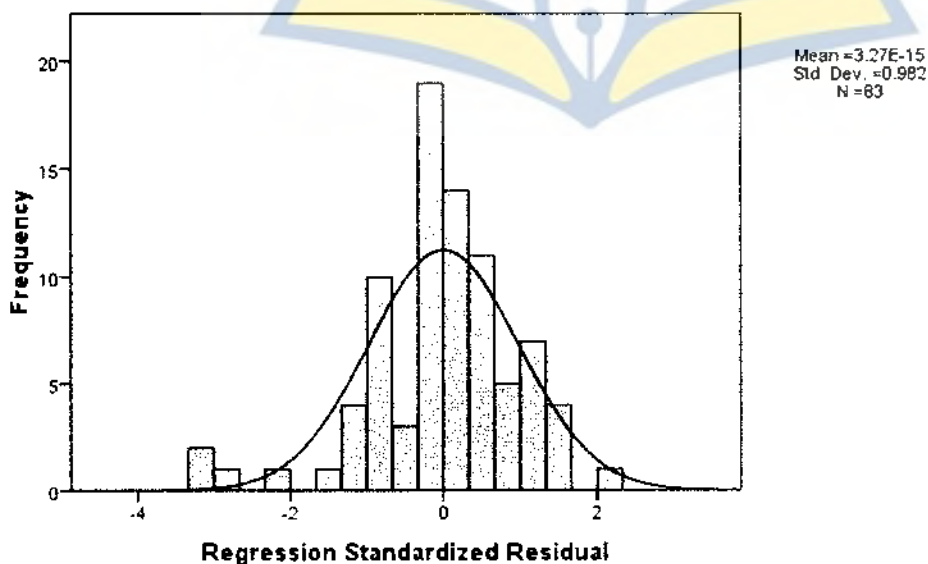
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.4702	4.1287	3.6736	.27649	83
Std. Predicted Value	-4.353	1.646	.000	1.000	83
Standard Error of Predicted Value	.043	.217	.078	.033	83
Adjusted Predicted Value	2.4658	4.1887	3.6735	.27886	83
Residual	-1.24096	.78934	.00000	.37904	83
Std. Residual	-3.214	2.044	.000	.982	83
Stud. Residual	-3.277	2.089	.000	1.006	83
Deleted Residual	-1.29042	.82442	.00007	.39837	83
Stud. Deleted Residual	-3.503	2.136	-.006	1.031	83
Mahal. Distance	.031	24.790	2.964	4.199	83
Cook's Distance	.000	.124	.013	.025	83
Centered Leverage Value	.000	.302	.036	.051	83

a. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASI (Y)

Charts**Histogram**

Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASI (Y)



Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.645	.492		1.311	.194					
	KARAKTERISTIK PEKERJAAN (X1)	.232	.106	.212	2.179	.032	.336	.238	.198	.876	1.142
	LINGKUNGAN KERJA FISIK (X2)	.166	.082	.206	2.031	.046	.366	.223	.185	.805	1.242
	MOTIVASI KERJA (Z)	.373	.106	.377	3.523	.001	.532	.369	.320	.721	1.387

a. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASI (Y)

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	KARAKTERISTIK PEKERJAAN (X1)	LINGKUNGAN KERJA FISIK (X2)	MOTIVASI KERJA (Z)
1	1	3.970	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.018	14.943	.01	.22	.61	.00
	3	.007	23.519	.07	.15	.21	1.00
	4	.005	27.481	.92	.62	.18	.00

a. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASI (Y)

2. Regression

[DataSet1] D:\DATA OLAHAN\RATMAJI\OLAHAN DATA (PATH RATMAJI)\DATA PATH RATMAJI.sav

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MOTIVASI KERJA (Z), KARAKTERISTIK PEKERJAAN (X1), LINGKUNGAN KERJA FISIK (X2) ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASI (Y)

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.589 ^a	.347	.323	.38617	1.713

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA (Z), KARAKTERISTIK PEKERJAAN (X1), LINGKUNGAN KERJA FISIK (X2)

b. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASI (Y)

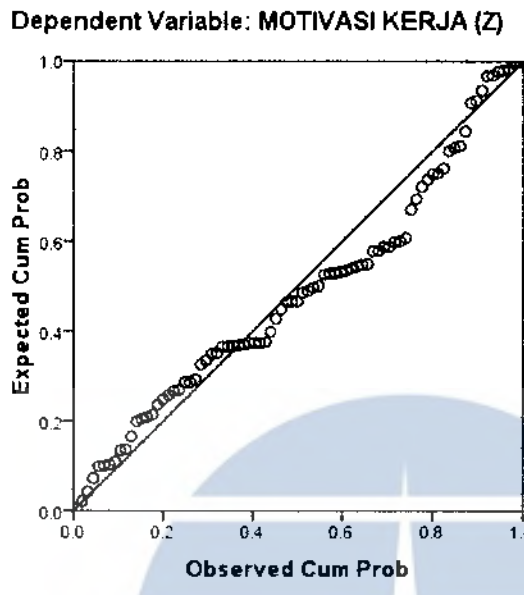
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.269	3	2.090	14.012	.000 ^a
	Residual	11.781	79	.149		
	Total	18.049	82			

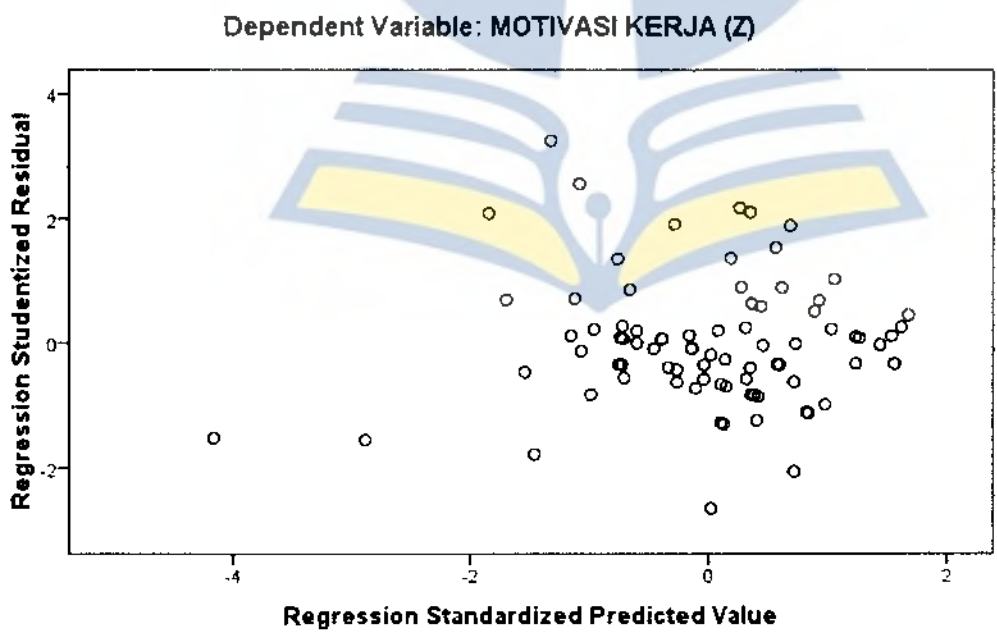
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA (Z), KARAKTERISTIK PEKERJAAN (X1), LINGKUNGAN KERJA FISIK (X2)

b. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASI (Y)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

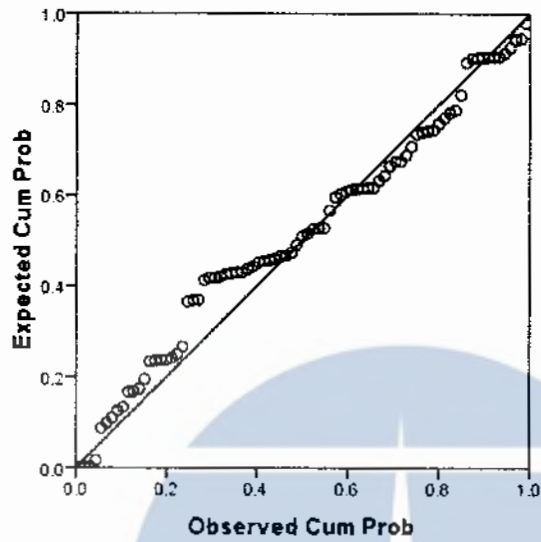


Scatterplot



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASI (Y)



Scatterplot

Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASI (Y)

