

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI DI DISPERINDAGKOP DIY**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi**



Disusun Oleh:

**Prayogi Muhamad
10408141045**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN – JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2016**

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Di Disperindagkop DIY” yang disusun oleh Prayogi Muhamad, NIM 10408141045 ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan.



HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Di DISPERINDAGKOP DIY" yang disusun oleh Prayogi Muhamad, NIM 10408141045 ini telah dipertahankan di depan Dewan Pengaji pada tanggal 3 Maret 2016 dan dinyatakan lulus.

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
------	---------	--------------	---------

Setyabudi Ir.dartono, Ph.D.	Ketua Pengaji		28-03-2016
-----------------------------	---------------	---	------------

Farlianto, MBA.	Sekretaris Pengaji		11-03-2016
-----------------	--------------------	--	------------

Prof.Dr. Nahiyah Jaidi F, M.Pd.	Pengaji Utama		17-03-2016
---------------------------------	---------------	--	------------

Yogyakarta, 1 April 2016

Fakultas Ekonomi

Dekan,

Dr. Sugiharsono, M.Si.

NIP. 19550328 198303 1 002

HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini saya:

Nama : Prayogi Muhamad

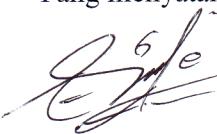
NIM : 10408141045

Prodi : Manajemen

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Yogyakarta, 15 Februari 2016

Yang menyatakan,



Prayogi Muhamad

NIM. 10408141045

HALAMAN MOTTO

"Sesuatu yang belum dikerjakan, seringkali tampak mustahil; kita baru yakin kalau kita telah berhasil melakukannya dengan baik." (Evelyn Underhill)

"Kita berdoa kalau kesusahan dan membutuhkan sesuatu, mestinya kita juga berdoa dalam kegembiraan besar dan saat rezeki melimpah." (Kahlil Gibran)

"Jangan lihat masa lampau dengan penyesalan; jangan pula lihat masa depan dengan ketakutan; tapi lihatlah sekitar anda dengan penuh kesadaran." (Anonim)

"Lebih baik terlambat daripada tidak wisuda sama sekali" (Anonim)

"Akhir dari kisahku di kampus adalah tantangan yang sebenarnya" (Prayogi Muhamad)

HALAMAN PERSEMBAHAN

*Dengan rasa bangga dan cinta sepenuh hati,
saya persembahkan skripsi ini kepada :*

~ Kedua orang tuaku yang selalu memberikan dukungan,

Abdul Muis & Sri Lestari

~ Adik-adikku tersayang,

Isma Sherlyana & Naoval Ghaly Pamungkas

~ Sahabat-sahabatku yang tak tergantikan,

Agung Darmawan & Supriyadi

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI
DI DISPERINDAGKOP DIY**

Oleh:
Prayogi Muhamad
NIM. 10408141045

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pegawai di Disperindagkop DIY. (2) pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai di Disperindagkop DIY. (3) pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai di Disperindagkop DIY. Penelitian ini bersifat deskriptif asosialtif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Disperindagkop DIY sebanyak 136 orang dengan sampel sebanyak 103 orang. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda serta teknik *simple random sampling* untuk menentukan sampel. Alat ukur terbukti valid dan data *reliable*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dengan koefisien beta (β) sebesar 0,149* ($*p<0,05$; $p=0,024$), dengan ΔR^2 sebesar 3,3%. (2) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dengan koefisien beta (β) sebesar 0,298** ($**p<0,01$; $p=0,000$), dengan ΔR^2 sebesar 4,5%. (3) budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap komitmen pegawai dengan koefisien beta (β) masing-masing sebesar 0,051* ($*p<0,05$; $p=0,044$) dan 0,277** ($**p<0,01$; $p=0,000$), dengan ΔR^2 sebesar 4,6%.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi

**THE IMPACT OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND JOB
SATISFACTION ON EMPLOYEES ORGANIZATIONAL COMMITMENT
OF DISPERINDAGKOP DIY**

By:
Prayogi Muhamad
NIM. 10408141045

ABSTRACT

The purpose of the study was to investigate: (1) the effect of organizational culture on employees organizational commitment of Disperindagkop DIY. (2) the effect of job satisfaction on employees organizational commitment of Disperindagkop DIY. (3) the effect of organizational culture and job satisfaction on employees organizational commitment of Disperindagkop DIY. This research was descriptive associative. The population of this study were all employees of Disperindagkop DIY totaling 136 employees and 103 employees as sample. The analysis technique used multiple regression and the sampling technique used simple random sampling. The measuring instrument was validated and the data was reliable. The results of the study found that: (1) organizational culture had positive impact on employee organizational commitment based on β 0,149 ($*p<0,05$; $p=0,024$), and affected by ΔR^2 3,3%. (2) Job satisfaction had positive impact on employee organizational commitment with β 0,298** ($**p<0,01$; $p=0,000$), and affected by ΔR^2 4,5%. (3) organizational culture and job satisfaction simultaneously had positive impact on employee organizational commitment with each β 0,051* ($*p<0,05$; $p=0,044$) and 0,277** ($**p<0,01$; $p=0,000$), and affected by ΔR^2 4,6%.*

Keywords: Organizational Culture, Job Satisfaction, Organizational Commitment

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan berkat, rahmat, dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Di Disperindagkop DIY”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.

Penulisan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan serta dorongan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Rochmat Wahab, MA, Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Setyabudi Indartono, Ph.D., selaku Ketua Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta sekaligus Ketua Penguji yang telah memberikan masukan guna penyempurnaan penulisan skripsi ini.
4. Farlianto, MBA., selaku Dosen Pembimbing sekaligus Sekretaris Penguji yang telah memberikan bimbingan, pengarahan, masukan, serta motivasi kepada penulis hingga terselesaikannya skripsi ini.
5. Prof. Dr. Nahiyyah Jaidi Faraz, M.Pd., selaku narasumber yang telah memberikan motivasi, pertimbangan dan masukan guna menyempurnakan penulisan skripsi ini.
6. Arum Darmawati, MM., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan selama penulis menjadi mahasiswa.

7. Segenap dosen pengajar Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta yang telah membagi ilmu dan membantu penulis.
8. Sahabat yang tidak akan pernah tergantikan Supriyadi dan Agung Darmawan.
9. Teman-teman Mahasiswa Jurusan Manajemen angkatan tahun 2010.
10. Segenap pimpinan dan pegawai Disprindagkop DIY yang telah membantu dan mau bekerja sama dalam proses peyusunan tugas akhir ini.
11. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah ikut membantu selama proses penyusunan tugas akhir ini.

Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat dibutuhkan. Semoga skripsi ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan menjadi satu karya yang bermanfaat.

Yogyakarta, 15 Februari 2016
Penulis,



Prayogi Muhamad

DAFTAR ISI

ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Pembatasan Masalah	9
D. Perumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	10
BAB II. KAJIAN TEORI	12
A. Landasan Teori	12
1. Komitmen Organisasi.....	12

2. Budaya Organisasi.....	14
3. Kepuasan Kerja	22
B. Penelitian yang Relevan.....	28
C. Kerangka Berpikir.....	31
D. Paradigma Penelitian	34
E. Hipotesis Penelitian	35
BAB III. METODE PENELITIAN	36
A. Desain Penelitian	36
B. Definisi Operasional Variabel.....	36
1. Komitmen Organisasi (Y)	36
2. Budaya Organisasi (X ₁).....	37
3. Kepuasan Kerja (X ₂)	38
C. Populasi dan Sampel	38
D. Teknik Pengumpulan Data.....	40
E. Instrumen Penelitian	40
F. Uji Instrumen Penelitian	42
1. Uji Validitas	42
2. Uji Reliabilitas.....	43
G. Tehnik Analisis Data.....	44
1. Analisis Deskriptif.....	44
2. Uji Prasyarat Analisis.....	44

3. Pengujian Hipotesis.....	47
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	49
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	49
B. Hasil Penelitian	54
1. Analisis Deskriptif.....	54
2. Uji Prasyarat Analisis.....	61
a. Uji Normalitas	61
b. Uji Linieritas.....	62
c. Uji Multikolinieritas	62
d. Uji Heteroskedastisitas	63
3. Pengujian Hipotesis.....	64
C. Pembahasan.....	66
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	73
A. Kesimpulan	73
B. Keterbatasan.....	74
C. Saran	74
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN.....	78

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Hasil Prasurvei	4
Tabel 2. Krejcie dan Morgan	39
Tabel 3. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....	41
Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas.....	43
Tabel 5. Karakteristik Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 6. Karakteristik Pegawai Berdasarkan Pendidikan Terakhir	55
Tabel 7. Karakteristik Pegawai Berdasarkan Usia	56
Tabel 8. Karakteristik Pegawai Berdasarkan Lama Bekerja.....	57
Tabel 9. Kategorisasi Variabel Budaya Organisasi.....	58
Tabel 10. Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja	59
Tabel 11. Kategorisasi Variabel Komitmen Organisasi.....	60
Tabel 12. Hasil Uji Normalitas	61
Tabel 13. Hasil Uji Linieritas.....	62
Tabel 14. Hasil Uji Multikolinieritas	63
Tabel 15. Hasil Uji Heteroskedastisitas	64
Tabel 16. Rangkuman Hasil Analisis Regresi.....	64
Tabel 17. Ringkasan Hasil Hipotesis	66

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Validitas & Reliabilitas	79
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian.....	82
Lampiran 3. Data untuk Uji Validitas dan Reliabilitas	85
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas CFA Tahap I.....	88
Lampiran 5. Hasil Uji Validitas CFA Tahap II.....	89
Lampiran 6. Hasil Uji Reliabilitas	90
Lampiran 7. Rangkuman Karakteristik Responden	91
Lampiran 8. Hasil Uji Karakteristik Responden	94
Lampiran 9. Data Penelitian.....	95
Lampiran 10. Hasil Uji Deskriptif	98
Lampiran 11. Rumus Perhitungan Kategorisasi.....	99
Lampiran 12. Rangkuman Hasil Uji Kategorisasi	101
Lampiran 13. Hasil Uji Kategorisasi.....	104
Lampiran 14. Hasil Uji Normalitas.....	105
Lampiran 15. Hasil Uji Linieritas	106
Lampiran 16. Hasil Uji Multikolinieritas.....	107
Lampiran 17. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	108
Lampiran 18. Hasil Uji Regresi Tahap I	109
Lampiran 19. Hasil Uji Regresi Tahap II.....	111
Lampiran 20. Rangkuman Hasil Uji Regresi	113

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Skema Pembentukan Budaya Organisasi	20
Gambar 2. Paradigma Penelitian.....	34
Gambar 3. Struktur Organisasi Disperidagkop dan UKM DIY	52

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi. Semakin maju teknologi yang digunakan oleh organisasi bukan berarti menggantikan peran SDM dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan, justru menuntut agar SDM yang ada menjadi lebih berkualitas dan berkompeten sehingga dapat bekerja lebih efektif dan efisien. Banyak perusahaan yang menganggap bahwa para karyawannya adalah aset yang penting dalam bisnisnya sehingga mereka berlomba-lomba dalam memperoleh karyawan yang berkualitas melalui proses rekrutmen yang ketat serta mempertahankan karyawan yang berkualitas dengan berbagai cara seperti upah tinggi dan promosi jabatan. hal ini tidak hanya terbatas pada perusahaan swasta melainkan juga terjadi di organisasi-organisasi lain seperti lembaga pemerintahan.

Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UKM Daerah Istimewa Yogyakarta (Disperidagkop DIY) merupakan sebuah lembaga pemerintah yang bertugas menjalankan amanat pemerintah dalam bidang industri, perdagangan, koperasi, dan usaha kecil dan menengah. Salah satu misi Disperidagkop DIY yaitu berusaha menata dan membangun kinerja aparatur melalui manajemen yang efisien agar dapat dicapai suatu pelayanan yang prima dengan kualitas standar yang sifatnya dapat

memuaskan dunia usaha dan masyarakat luas. Untuk mencapai tujuan organisasi, manajemen sumber daya manusia sebagai pengelola anggota organisasi tidak hanya mampu menghasilkan anggota yang berkualitas dari segi kemampuan dan keahlian bagi organisasi, namun juga dapat memperkuat komitmen organisasi anggotanya.

Steers & Porter (1991:290) menjelaskan komitmen organisasi merupakan identifikasi dan keterlibatan individu yang relatif kuat pada suatu organisasi tertentu. Komitmen merupakan suatu proses berkelanjutan dimana individu memikirkan organisasi dan kesuksesan serta kesejahteraan yang akan dicapai.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara terhadap beberapa pegawai yang ada di Disperindagkop DIY, terlihat bahwa tingkat keterlibatan individu di dalam organisasi masih tergolong rendah. Pegawai merasa tugas mereka hanyalah menjalankan perintah dari atasan dan mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya. Mereka berpendapat bahwa masalah-masalah yang menyangkut organisasi merupakan tanggung jawab pegawai yang memegang jabatan yang lebih tinggi sehingga ide-ide dan pemikiran mereka tidak akan dianggap penting.

Pegawai yang berkomitmen tinggi tentu akan berusaha mempertahankan posisinya di dalam organisasi. Pegawai di Disperindagkop DIY merasa nyaman berada di tempat kerjanya sekarang. Salah satunya karena pegaruh rekan kerja mereka. Keakraban yang terjalin

selama mereka bekerja membuat mereka merasa betah bekerja di organisasinya. Namun mereka berpendapat, apabila mereka mendapat pekerjaan dengan penghasilan yang jauh lebih tinggi dibandingkan dengan pekerjaan yang sekarang dan mendapat lingkungan kerja yang nyaman, hal tersebut akan menjadi pertimbang untuk beralih ke pekerjaan tersebut, terutama mereka yang belum lama bekerja, karena bekerja menjadi pegawai pemerintah di rasa sedikit membosankan. Mereka terikat dengan masa kerja yang lama dan jenjang karir yang terbatas. Hal ini bisa menjadi pertanda bahwa mereka akan memilih pindah atau meninggalkan organisasinya apabila terdapat pilihan pekerjaan yang lebih baik. Berbagai hal di atas menunjukan rasa kurang pedulinya pegawai dengan organisasinya. Mereka melihat bahwa keberadaan mereka dalam organisasi hanya sebatas pelaksana tugas dan mendapatkan imbalan sesuai tugas yang mereka selesaikan.

Komitmen organisasi tentu tidak tercipta secara tiba-tiba. Anggota yang berkomitmen pasti melalui berbagai proses yang terjadi selama mereka berada dalam organisasi. Membangun komitmen dapat diartikan sebagai usaha untuk menjalin hubungan jangka panjang antara individu-individu berkomitmen dengan organisasi di mana mereka berada.

Berikut hasil dari prasurvei mengenai hal-hal yang berpengaruh terhadap pembentukan komitmen organisasi pegawai di Disperindagkop DIY.

Tabel 1. Hasil Prasurvei

Faktor	Jumlah jawaban	Percentase
Budaya Organisasi	12	30%
Kompensasi	7	17,5%
Kepuasan Kerja	13	32,5%
Motivasi Kerja	5	12,5%
Faktor lain	3	7,5%
TOTAL	40	100%

Sumber: Data Primer 2015

Dari 20 responden yang dipilih secara acak dan diminta memilih 2 dari 5 opsi yang ada, dapat dilihat bahwa faktor budaya organisasi dan kepuasan kerja pegawai menjadi faktor yang paling berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai di Disperindagkop DIY. Sehingga peneliti lebih memfokuskan penelitian terhadap pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja pegawai terhadap komitmen organisasi.

Komitmen terhadap organisasi merupakan penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi, dimana derajat dari komitmen didefinisikan sebagai kesediaan untuk mendedikasikan diri pada nilai dan tujuan organisasi. Dari hal tersebut, terlihat ada hubungan antara komitmen organisasi dengan budaya organisasi.

Budaya organisasi merupakan pedoman yang menjadi landasan untuk terwujudnya visi dan misi organisasi. Sebagai salah satu organisasi yang berada dibawah pegawasan pemerintah, Disperindagkop DIY memiliki budaya yang mencirikan budaya pemerintah. Sebagai contoh pegawai menggunakan pakaian dinas harian yang merupakan ciri pegawai

negeri sipil (PNS). Ada pula upacara pada peringatan hari nasional atau pada momen-momen tertentu. Namun tidak semua aturan yang telah menjadi ciri pegawai pemerintah dijalankan dengan baik. Pada saat upacara terlihat bahwa ada beberapa pegawai yang datang terlambat, ada pula yang asik mengobrol disaat upacara berlangsung, bahkan ada yang tidak mengikuti upacara tanpa alasan yang jelas padahal mereka sudah berada di kantor. Hal ini tidak mencerminkan sikap pegawai yang baik karena tidak sesuai aturan yang telah ditetapkan. Walaupun peraturan tersebut hanya ditetapkan secara lisan, seharusnya sebagai pegawai yang baik mereka harus melaksanakan dengan baik dan penuh kesadaran. Tentu komitmen mereka sebagai pegawai pemerintah akan terlihat lemah bila hal tersebut terus terjadi. Selain hal-hal tadi, di Disperindagkop terdapat pembagian kekuasaan dan tugas seperti organisasi pada umumnya. Masih ada kekurangan pada pegawasan terhadap bawahan sehingga kadang menimbulkan masalah pada pekerjaan yang sedang mereka kerjakan. Hal ini juga terjadi salah satunya karena salah komunikasi. Walau dampaknya tidak terlalu serius, hal ini memperlihatkan masih adanya jarak antara atasan dan bawahan. Di sisi lain, rekan kerja juga menjadi hal yang penting, baik rekan di satu kantor bagian maupun di kantor bagian lain. Beberapa pegawai di Disperindagkop merasa bahwa rekan kerja yang ramah dan baik akan membuat suasana ditempat kerja menjadi nyaman. Tapi beberapa yang lain merasakan bahwa disetiap tempat kerja pasti ada rekan yang kurang menyenangkan. Hubungan kepercayaan terhadap rekan

kerja tentu akan berpengaruh pada suasana tempat mereka bekerja, apalagi masa kerja yang panjang menuntut mereka untuk saling bertemu setiap hari. Hal ini akan berpengaruh pada masing-masing pegawai di Disperindagkop DIY. Apabila timbul ketidakpercayaan atau ketidaksenangan pada sesama pegawai tentu akan mempengaruhi pekerjaannya dan berujung pada melemahnya komitmen mereka terhadap organisasinya.

Selain budaya organisasi, faktor kepuasan kerja sering dikaitkan dengan komitmen organisasi. Kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan (Suwatno dan Donni J.P., 2011:263). Gregson (1992) melaporkan hasil dari suatu studi dimana kepuasan kerja sebagai pertanda awal terhadap komitmen organisasi.

Bekerja sebagai pegawai pemerintah masih menjadi tujuan utama oleh sebagian orang dalam memilih pekerjaan. Sebagian pegawai menilai bahwa profesi tersebut lebih stabil dibandingkan dengan menjadi seorang pengusaha karena berisiko kecil, artinya kehidupan mereka lebih terjamin terutama dengan adanya program tunjangan keluarga dan pensiun. Tapi di sisi lain, gaji yang diberikan relatif kecil dibandingkan dengan gaji pegawai swasta karena sistem pengupahan telah diatur tanpa memperhatikan kinerja masing-masing pegawai membuat sebagian orang merasa belum tercukupi kebutuhannya. Hal ini juga terjadi di

Disperindagkop DIY, beberapa pegawai berpendapat bahwa bekerja di lembaga pemerintahan memang cukup untuk memenuhi kehidupan hidup yang standar, tapi untuk mendapatkan sesuatu yang lebih perlu melakukan usaha sendiri diluar pekerjaan utamanya. Kebutuhan yang belum terpenuhi bisa menyebabkan ketidakpuasan kerja. Hal ini membuat pegawai kurang kurang disiplin dalam melakukan pekerjaanya dan sering melakukan kesalahan. Penilaian kinerja yang tidak mempengaruhi pendapatan pegawai secara langsung pada akhirnya menurunkan komitmen organisasi pegawai karena baik atau buruknya penilaian tidak akan mempengaruhi gaji yang didapat. Pada titik tertentu bahkan menjadi pemicu tindakan pelanggaran seperti mangkir dari pekerjaan.

Di sisi lain, kesempatan untuk promosi jabatan di lembaga pemerintahan biasa ditentukan berdasarkan latar belakang pendidikan, lama bekerja, serta pencapaian prestasi selama pegawai bekerja. Hal ini berdampak pada kecilnya peluang pegawai Disperindagkop DIY untuk meraih promosi, terutama kaitannya dengan pendidikan. Selain itu, rekan kerja dan atasan yang kurang kooperatif dapat membuat suasana di tempat kerja menjadi kurang nyaman dan membuat pegawai malas datang ke kantor.

Bagi beberapa pegawai di Disperindagkop DIY, tugas yang mereka kerjakan dapat menjadi beban pada saat-saat tertentu. Hal ini dikarenakan banyaknya tugas yang harus dikerjakan dengan waktu yang terbatas. Pekerjaan yang dilakukan merupakan suatu kewajiban terhadap organisasi,

mau tidak mau segala tugas yang diberikan harus diselesaikan walaupun tugas tersebut tidak sesuai dengan bidang keahlian saat menempuh pendidikannya, hal ini berkaitan dengan penempatan mereka di dalam organisasi. Bila pegawai tidak puas terhadap tugas yang diterimanya, maka pegawai menjadi kurang bersemangat, merasa terbebani sehingga timbul masalah seperti keterlambatan saat masuk kerja atau pekerjaan yang tidak cepat selesai. Maka dari hal tersebut, faktor hubungan kepuasan kerja terhadap komitmen pegawai terhadap organisasinya menjadi menarik untuk diteliti lebih lanjut.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian mengenai komitmen organisasi pegawai beserta faktor-faktor yang mempengaruhinya, terutama kaitannya dengan budaya organisasi dan kepuasan kerja. Selain itu, mengingat adanya berbagai keterbatasan dalam penelitian, penulis memilih Disperindagkop DIY sebagai tempat penelitian karena penulis sudah sedikit mengenal tempat tersebut dan menurut hasil observasi layak untuk diteliti, sehingga judul yang dipilih adalah “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pegawai” yang mengambil objek penelitian di Disperindagkop DIY.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijabarkan di atas, permasalahan yang berhasil diidentifikasi adalah:

1. Komitmen yang rendah menyebabkan masalah seperti mangkir dari pekerjaan, ketidakdisiplinan pegawai, dan penurunan kinerja.
2. Pegawai kurang memahami nilai-nilai budaya organisasinya.
3. Lemahnya pengawasan terhadap tindakan pelanggaran peraturan.
4. Kurangnya pengawasan atasan terhadap pegawainya yang menimbulkan masalah pada pekerjaan.
5. Rekan kerja yang kurang menyenangkan menyebabkan suasana kerja yang tidak kondusif dan terjadi masalah pada pekerjaan.
6. Semangat kerja yang kurang menyebabkan keterlambatan saat masuk kerja.
7. Ketidakpuasan kerja pegawai dapat menyebabkan rendahnya komitmen yang berujung pada penurunan kinerja dan tindakan pelanggaran.

C. Pembatasan Masalah

Dengan mempertimbangkan keterbatasan sumber daya dan waktu penelitian serta bidang yang penulis tekuni, maka penulis memfokuskan dan membatasi masalah dalam penelitian ini pada pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai di Disperindagkop DIY.

D. Perumusan Masalah

Dari uraian pembatasan masalah di atas, maka dapat dirumuskan pokok-pokok permasalahan yang akan dilakukan pada penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pegawai di Disperindagkop DIY?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai di Disperindagkop DIY?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai di Disperindagkop DIY

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pegawai di Disperindagkop DIY.
2. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai di Disperindagkop DIY.
3. Mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai di Disperindagkop DIY.

F. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Sebagai bahan masukan untuk mengembangkan wawasan pengetahuan peneliti khususnya mengenai pengaruh budaya organisasi

dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai. Penelitian ini juga sebagai sarana penulis untuk menambah keterampilan meneliti mengenai manajemen sumber daya manusia serta dapat menerapkan teori dan konsep yang telah dipelajari selama kuliah.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai referensi tambahan bagi peneliti selanjutnya dan dapat mengembangkan dan memperluas penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini.

3. Bagi Perusahaan / Lembaga Terkait

Sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan alternatif kebijakan yang berkaitan dengan bidang sumber daya manusia.

4. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bahan studi atau tambahan ilmu pengetahuan dalam disiplin ilmu ekonomi serta menambah literatur mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan manajerial, terutama di bidang sumber daya manusia.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Steers dan Porter (1991:290) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif identifikasi dan keterlibatan individu pada suatu organisasi tertentu, yang diindikasikan dengan adanya keyakinan kuat pada tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk melakukan usaha-usaha tertentu bagi kepentingan organisasi serta keiginan kuat untuk terus menjadi anggota organisasi.

Sedangkan Mathis dan Jackson (dalam Sopiah, 2008:155) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai derajad dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya

b. Faktor-faktor yang Memengaruhi Komitmen Organisasi

Steers dan Porter (Sopiah, 2008: 164) mengemukakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen pada organisasi, yaitu:

- 1) Faktor pribadi (personal factors): yang meliputi *job expectations, psychological contract, job choice factors*, karakteristik personal. Keseluruhan faktor ini membentuk komitmen awal.

- 2) Faktor organisasi (organizational factors): meliputi *initial works experiences, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor itu akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab.
- 3) Faktor non organisasi (non organizational factors): meliputi *availability of alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada dan lebih baik, tentu karyawan akan meninggalkannya.

David (1997) dalam Sopiah (2008:163) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

- 1) Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll.
- 2) Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dll.
- 3) Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
- 4) Pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada

organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

c. Indikator Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dapat diukur dengan indikator-indikator yang dikemukakan Meyer dan Allen seperti dikutip oleh Luthans (2011:148), yaitu:

1. *Affective commitment*, berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibatan pegawai di dalam suatu organisasional.
2. *Continuance Commitment*, berkaitan dengan pertimbangan kerugian jika meninggalkan organisasi, dan kebutuhan pegawai terhadap organisasinya.
3. *Normative Commitment*, berkaitan dengan kesetiaan yang harus diberikan karena pengaruh orang lain, dan kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan suatu keharusan.

2. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Moh. Pabundu Tika (2010:4) mengutip definisi beberapa ahli menegenai budaya organisasi, antara lain sebagai berikut.

- 1) Menurut Peter F. Druicker budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang

pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait seperti di atas.

- 2) Menurut Phithi Sithi Amnuai budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal.

Menurut Robbins dan Coulter (2009:62) budaya organisasi adalah sistem makna dan keyakinan bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang menentukan, sebagian besar, bagaimana para karyawan bersikap.

b. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Pabundu Tika (2010:14-16) fungsi utama budaya organisasi secara ringkas adalah sebagai berikut.

- 1) Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok lain.
- 2) Sebagai perekat bagi karyawan dalam suatu organisasi.
- 3) Mempromosikan stabilitas sistem sosial.
- 4) Sebagai mekanisme kontrol dalam memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

- 5) Sebagai integrator.
- 6) Membentuk perilaku bagi para karyawan.
- 7) Sebagai sarana untuk menyelesaikan masalah-masalah pokok organisasi.
- 8) Sebagai acuan dalam menyusun perencanaan perusahaan.
- 9) Sebagai alat komunikasi.
- 10) Sebagai penghambat berinovasi.

c. Karakteristik Budaya Organisasi

Miller (1987:98) berpendapat bahwa tata nilai yang ada dalam organisasi adalah karakteristik utama budaya organisasi. Maka, dengan demikian nilai-nilai dominan sebuah organisasi dapat dikelompokkan ke dalam delapan nilai utama, yaitu:

- 1) Tujuan, mencakup seberapa jauh anggota organisasi memahami tujuan organisasi.
- 2) Konsensus, mencakup seberapa besar organisasi memberi kesempatan kepada anggota untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan.
- 3) Keunggulan, mencakup seberapa besar kapabilitas organisasi dalam memotivasi anggotanya untuk berprestasi atau menunjukkan kinerja terbaiknya.
- 4) Kesatuan, mencakup seberapa besar keberpihakan dan keadilan manajemen organisasi dalam memperlakukan

anggota-anggotanya sehingga tidak memunculkan friksi-friksi dalam organisasi.

- 5) Prestasi, mencakup seberapa besar pengakuan organisasi terhadap prestasi yang ditunjukkan anggotanya.
- 6) Empirik, mencakup seberapa tinggi komitmen organisasi untuk menggunakan data empirik dalam pengambilan keputusan.
- 7) Keakraban, menyangkut kondisi hubungan interpersonal antara organisasi atau antar anggota organisasi.
- 8) Integritas, mencakup mutu, sifat atau keadaan yang menunjukkan kesatuan yang utuh sehingga memiliki potensi dan kemampuan yang memancarkan kejujuran.

d. Pembentukan Budaya Organisasi

a. Unsur-unsur Pembentuk Budaya Organisasi

Ada beberapa unsur yang berpengaruh terhadap pembentukan budaya organisasi (Pabundu Tika, 2010:16-17).

- a) Lingkungan Usaha, kelangsungan hidup organisasi ditentukan oleh kemampuan perusahaan memberi tanggapan yang tepat terhadap peluang dan tantangan lingkungan.
- b) Nilai-nilai, keyakinan dasar yang dianut oleh sebuah organisasi.
- c) Pahlawan, tokoh yang dipandang berhasil mewujudkan nilai-nilai budaya dalam kehidupan nyata.

- d) Ritual, deretan berulang dari kegiatan yang mengungkapkan dan memperkuat nilai-nilai utama organisasi itu, tujuan apakah yang paling penting, orang-orang manakah yang penting dan mana yang dapat dikorbankan.
- e) Jaringan budaya, jaringan komunikasi informal yang pada dasarnya merupakan saluran komunikasi primer.

b. Proses Pembentukan Budaya Organisasi

Menurut Kotter dan Heskett (1997) dalam Pabundu Tika (2010:18-19) gagasan proses pembentukan budaya organisasi bisa berasal dari mana saja; dari perorangan atau kelompok, dari tingkat bawah atau puncak organisasi. Akan tetapi dalam perusahaan, gagasan ini sering dihubungkan dengan pendiri atau pemimpin awal yang mengartikulasikannya sebagai suatu visi, strategi bisnis, filosofi, atau ketiga-tiganya.

Sejalan dengan Kotter dan Kesket, Schein (1991) juga menyatakan bahwa budaya organisasi diciptakan oleh pemimpin dan salah satu fungsi pemimpin yang sangat menentukan adalah kreasi manajemen dan jika perlu bisa merusak budaya.

Menurut Pattigrew (1979), besarnya peranan pendiri organisasi bukan saja menciptakan aspek-aspek rasional dan

teramatinya seperti struktur dan teknologi organisasi, tetapi juga sebagai pencipta simbol-simbol, ideologi, keyakinan, ritual, mitos, aspek-aspek yang bersifat kultural, dan komponen yang menyatakan perasaan kehidupan organisasi.

Robbins (1996) dalam Pabundu Tika (2010:20-21) mengemukakan bahwa ada tiga kekuatan untuk mempertahankan suatu budaya organisasi.

- a) Praktik seleksi. Proses seleksi ini bertujuan mengidentifikasi dan mempekerjakan individu-individu yang mempunyai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan sukses dalam organisasi. Proses seleksi mempunyai tujuan: (1) upaya memastikan kecocokan calon-calon pegawai dengan nilai-nilai budaya organisasi; (2) memberikan informasi kepada calon-calon pegawai mengenai keadaan organisasi. Jika cocok, mereka bertahan atau tidak, mereka bisa memilih keluar.
- b) Manajemen puncak. Tindakan manajemen puncak mempunyai dampak besar pada budaya organisasi. Ucapan-ucapan dan perilaku mereka dalam melaksanakan norma-norma sangat berpengaruh terhadap anggota organisasi.

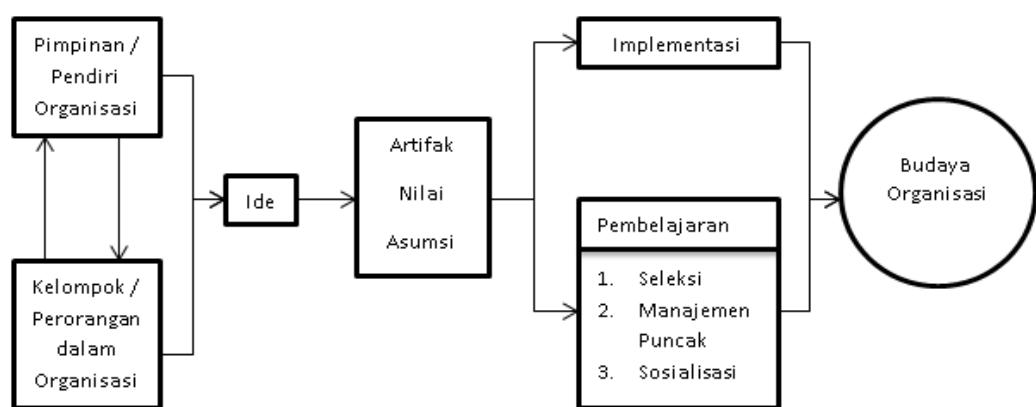
c) Sosialisasi. Sosialisasi dimaksudkan agar para karyawan baru dapat menyesuaikan diri dengan budaya organisasi.

Dari uraian di atas, dapat diketahui bahwa proses pembentukan budaya organisasi (Pabundu Tika, 2010:21) adalah sebagai berikut.

- (1) Interaksi antarpimpinan atau pendiri organisasi dengan kelompok/perorangan dalam organisasi.
- (2) Interaksi ini menimbulkan ide yang ditransformasikan menjadi artifak, nilai, dan asumsi.
- (3) Artifak, nilai, dan asumsi kemudian diimplementasikan sehingga menjadi budaya organisasi.
- (4) Untuk mempertahankan budaya organisasi lalu dilakukan pembelajaran kepada anggota baru dalam organisasi.

Skema proses pembentukan budaya organisasi adalah sebagai berikut.

Gambar 1. Skema Pembentukan Budaya Organisasi



c. Kekuatan Budaya Organisasi

Pabundu Tika (2010:109) menyebutkan bahwa budaya organisasi kuat apabila:

- a) Nilai-nilai budaya organisasi dianut secara bersama oleh seluruh pimpinan dan anggota organisasi.
- b) Nilai-nilai budaya mempengaruhi perilaku pimpinan dan anggota organisasi.
- c) Membangkitkan semangat berperilaku dan bekerja lebih baik.
- d) Resisten terhadap tantangan eksternal dan internal.
- e) Mempunyai sistem peraturan formal dan informal.
- f) Memiliki koordinasi dan kontrol perilaku.

Menurut Luthans (1989) dalam Pabundu Tika (2010:109), faktor-faktor utama yang menentukan kekuatan budaya organisasi adalah kebersamaan (sejauh mana anggota organisasi mempunyai nilai-nilai inti yang dianut secara bersama) dan intensitas (derajat komitmen dari anggota-anggota organisasi kepada nilai-nilai inti budaya organisasi).

e. Indikator Budaya Organisasi

Untuk mengukur variabel budaya organisasi terdapat 4 indikator yang berpengaruh terhadap budaya organisasi. Budaya organisasi dapat diukur dengan indikator-indikator yang dikemukakan Hofstede (1993), yaitu:

1. Profesionalisme, adalah mutu, kualitas dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi.
2. Jarak manajemen, adalah tingkatan dimana pegawai menerima kekuatan dalam institusi dan organisasi yang didistribusikan tidak sama.
3. Percaya pada rekan kerja, adalah sikap yang timbul untuk mengakui dan meyakini kepada seseorang.
4. Integrasi, adalah suatu tindakan pembauran hingga menjadi kesatuan yang bulat dan utuh.

3. Kepuasan Kerja

- a. Pengertian Kepuasan Kerja

Suwatno dan Donni (2011:263) mengutip beberapa definisi kepuasan kerja dari para ahli, diantaranya sebagai berikut.

- 1) Menurut David dan Newstrom, kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang karyawan terhadap pekerjaannya.
- 2) Menurut Wexley dan Yukl, kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja secara umum merupakan sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi terhadap aspek-aspek yang berbeda dari pekerjaan. Sikap seseorang terhadap pekerjaannya itu menggambarkan pengalaman-pengalaman menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam pekerjaan dan harapan-harapannya mengenai pengalaman mendatang.

- 3) Menurut Osborn, kepuasan kerja adalah derajat positif atau negatifnya perasaan seseorang mengenai berbagai segi tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja, dan hubungan dengan sesama pekerja.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah cara individu tersebut merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan (Suwatno dan Donni, 2011:263).

b. Teori-teori Kepuasan Kerja

1) *Discrepancy Theory*

Teori ini menerangkan bahwa seorang karyawan akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara apa yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan yang ada. Dipelopori oleh Porter (1961) dengan mengukur kepuasankerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Selanjutnya Locke (1969) menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung kepada discrepancy antara should be (expectation, need, atau value) dengan apa yang menurut perasaannya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan (Moh. As'ad, 1995:105).

2) *Equity Theory*

Prinsip dari teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (equity) atau tidak atas suatu situasi. Menurut teori ini *equity* terdiri dari tiga elemen, yaitu :

- a) *Input*, yaitu segala sesuatu yang berharga yang dirasakan oleh karyawan sebagai sumbangan atas pekerjaannya.
- b) *Out comes*, yaitu segala sesuatu yang berharga yang dirasakan oleh karyawan sebagai hasil dari pekerjaannya.
- c) *Comparison persons*, yaitu kepada orang lain atau dengan siapa karyawan membandingkan rasio *input – outcomes* yang dimilikinya. *Comparison Persons* ini bisa berupa seseorang di perusahaan yang sama, atau di tempat lain, atau bisa pula dengan dirinya sendiri diwaktu lampau.

Sehingga dapat disimpulkan dalam teori ini adalah setiap karyawan akan membandingkan rasio *input – out comes* dirinya dengan rasio *input – out comes* orang lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka ia akan merasa cukup puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan, bisa menimbulkan kepuasan tetapi bisa pula tidak.

Kelemahan teori ini adalah kenyataan bahwa kepuasan orang juga ditentukan oleh *individual differences* (misalkan saja

pada waktu orang melamar pekerjaan apabila ditanya besarnya gaji/upah yang diinginkan). Selain itu tidak liniernya hubungan antara besarnya kompensasi dengan tingkat kepuasan lebih banyak bertentangan dengan kenyataan (Moh. As'ad, 1995:106).

3) *Two Factor Theory*

Prinsip dari teori ini adalah kepuasan dan ketidakpuasan kerja itu merupakan dua hal yang berbeda, artinya kepuasan dan ketidakpuasan kerja terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel yang kontinyu. Teori ini pertama dikemukakan oleh Herzberg (1966) melalui hasil penelitian beliau dengan membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok, yaitu

- a) Kelompok *satisfiers*, yaitu situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari tanggung jawab, prestasi, penghargaan, promosi, dan pekerjaan itu sendiri. Kehadiran faktor ini akan menimbulkan kepuasan, tetapi tidak hadirnya ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan.
- b) Kelompok *dissatisfiers*, yaitu faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari kondisi kerja, gaji, penyelia, teman kerja, kebijakan administrasi, dan keamanan. Perbaikan terhadap kondisi ini akan

mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan karena ia bukan sumber kepuasan kerja.

Yang menarik dari teori ini justru terletak pada konsep dasar tentang pemisahan kepuasan dan ketidakpuasan kerja, karena dianggap kontroversial. Penelitian yang dilakukan oleh Mills (1967) terhadap 155 orang karyawan dari dua buah pabrik besar di Australia, dimana sampel terdiri dari berbagai tingkatan umur, kebangsaan, lama dinas, dan macam jabatan. Hasilnya seratus persen mendukung teori dua faktor tersebut (As'ad, 1995:108-109).

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Wexley dan Yukl seperti dikutip oleh Suwatno dan Donni (2011:265-268), kepuasan kerja ditentukan atau dipengaruhi oleh sekelompok faktor. Faktor-faktor ini dapat dikelompokkan ke dalam tiga bagian, yaitu:

- 1) Karakteristik individu
 - a) *Needs* (kebutuhan-kebutuhan individu)
 - b) *Values* (nilai-nilai yang dianut individu)
 - c) *Personality traits* (ciri-ciri kepribadian)
- 2) Variabel-variabel yang bersifat situasional
 - a) *Current social comparison* (perbandingan terhadap situasi yang ada)

- b) *Reference group* (pengaruh kelompok acuan)
- c) *Jobs factors in priors experiences* (pengaruh dari pengalaman kerja sebelumnya)

3) Karakteristik pekerjaan

- a) *Compensation* (imbalan yang diterima)
- b) *Supervition* (pengawasan yang dilakukan oleh atasan)
- c) *The work it self* (pekerjaan itu sendiri)
- d) *Co-workers* (hubungan antarrekan sekerja)
- e) *Job security* (keamanan kerja)
- f) *Advancement opportunity* (kesempatan untuk memperoleh perubahan status)

d. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Celluci, Anthony J. dan David L. DeVries (1978) dalam Fuad Mas'ud (2004:185), kepuasan kerja dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kepuasan dengan penghasilan (satisfaction with pay), yaitu pembayaran seperti gaji dan upah.
2. Kepuasan dengan promosi (satisfaction with promotion), yaitu kesempatan untuk berpindah ke posisi atau jabatan yang lebih tinggi.
3. Kepuasan dengan rekan sekerja (satisfaction with co-workers), yaitu kebutuhan akan interaksi sosial di tempat kerja.

4. Kepuasan dengan atasan (satisfaction with supervisor), berkaitan dengan keadilan, keterbukaan, dan kerjasama atasan dengan bawahan.
5. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri (satisfaction with work itself), yaitu pekerjaan yang memberikan kesempatan pada pegawai untuk menggunakan keterampilan dan kemampuannya serta memberikan tantangan yang membuat pegawai tidak cepat bosan.

B. Penelitian yang Relevan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Muhadi (2009) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Administrasi Univeristas Diponegoro) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional, hal ini mengandung pengertian bahwa komitmen organisasi dapat ditingkatkan apabila kepuasan kerja karyawan merasa terpenuhi dengan baik. Variabel kepuasan kerja merupakan variabel yang mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap komitmen organisasional karena semakin tinggi komitmen organisasi seorang karyawan maka secara otomatis kinerja semakin baik pula.

2. Dari penelitian yang dilakukan oleh Hasan (2012) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang diketahui bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai di Dinas Perindagtamben Kota Padang. Bila dilihat dari pengaruh langsung dan tidak langsung dari masing-masing variabel, maka diketahui bahwa pengaruh langsung disiplin lebih besar nilainya dari pada pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.
3. Penelitian yang dilakukan Mustikasari (2014) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Pegawai Dinas Pendidikan menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap komitmen pegawai Dinas Pendidikan Kota Batu.
4. Penelitian yang dilakukan Wirakusuma dan Desak (2014) dengan judul Peran Status Kepegawaian dalam Memoderasi Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Dinas Perhubungan Informasi dan Komunikasi Provinsi Bali menyimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kepuasan kerja PNS dan pegawai kontrak. Terdapat perbedaan signifikan antara komitmen organisasional PNS dan pegawai kontrak. terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap

komitmen organisasional. Status kepegawaian memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. Status kepegawaian memperkuat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional.

5. Penelitian yang dilakukan Retnaningsih (2011) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Di PT. Inti Karya Persada Tehnik menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama memberikan pengaruh yang positif sebesar 81,6% terhadap komitmen organisasional pegawai PT.IKPT. Secara terpisah kepuasan kerja memberikan pengaruh yang positif sebesar 80,2% terhadap komitmen organisasional pegawai PT IKPT. Secara terpisah budaya organisasi memberikan pengaruh yang positif sebesar 53,7 % terhadap komitmen organisasional pegawai PT. IKPT. Selain hasil tersebut, secara keseluruhan kepuasan kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasional karyawan PT. IKPT yang menjadi subjek peneltian ini mempunyai komitmen organisasional dalam taraf sedang, budaya organisasinya berada dalam taraf cukup tinggi, kepuasan kerjanya dalam taraf sedang.

C. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Budaya organisasi yang kuat mengandung nilai-nilai yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi. Nilai-nilai tersebut mempengaruhi perilaku anggotanya dan membangkitkan semangat untuk berperilaku dan bekerja lebih baik (Pabundu Tika, 2010:109). Pegawai Disperindagkop yang menyadari dan memahami nilai-nilai yang ada di dalam organisasi akan selalu mematuhi peraturan dan menjadikannya pedoman dalam berperilaku sehari-hari. Sebagai contoh, pegawai menggunakan seragam dinas harian ketika datang ke kantor, saling menyapa dan menjalin komunikasi sesama pegawai walaupun berbeda divisi atau bagian. Hal tersebut menandakan bahwa mereka menerima apa yang telah ditetapkan dan telah menjadikannya pedoman untuk berperilaku di tempat kerja. Para pegawai bangga ketika memakai seragamnya yang menunjukkan mereka adalah pegawai dinas pemerintah. Seragam tersebut juga menunjukkan bahwa mereka juga merupakan kesatuan di dalam organisasi.

Mustikasari (2014) menyatakan budaya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai. Budaya yang kuat dan baik tentu akan memperkuat komitmen pegawainya. Pegawai telah mengidentifikasi dirinya dengan organisasi sehingga nilai-nilai dalam organisasi yang sesuai dengan nilai-nilai individu yang mereka anut akan diterimanya. Bekerja Disperindagkop DIY menjadi sebuah

kebanggaan bagi pegawainya. Rasa bangga tersebut juga ditunjukkan ketika berada diluar organisasinya, dengan menggunakan seragam ketika datang ke kantor sudah menunjukan pada orang lain bahwa mereka adalah pegawai dinas pemerintahan. Dari rasa bangga tersebut secara afektif pegawai sudah merasa memiliki keterikatan dengan organisasinya dan telah mengidentifikasi dirinya menjadi bagian dari Disperindagkop DIY. Selain hal tersebut, rekan kerja yang baik dan dapat dipercaya juga akan berpengaruh terhadap komitmen pegawai. Kenyamanan dalam berinteraksi dan kepercayaan yang sudah terbentuk akan membuat pegawai Disperindagkop DIY tetap bertahan di dalam organisasinya. Proses adaptasi dengan teman kerja baru jika pindah tempat kerja menjadi pertimbangan mereka untuk memilih tetap berahan di dalam organisasinya sekarang.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan (Suwatno dan Donni, 2011:263). Disperindagkop DIY merupakan lembaga pemerintah yang pegawainya merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Menjadi pegawai pemerintah merupakan sebuah profesi yang stabil di mana mereka mendapat gaji yang relatif bisa mencukupi kebutuhan hidupnya. Ditambah lagi dengan program tunjangan dan gaji tambahan sehingga banyak yang berpendapat bahwa profesi ini adalah profesi yang aman

dan nyaman. Selain itu, hubungan yang baik dengan atasan dan rekan kerja di lingkungan Disperindagkop DIY juga menjadi sebuah kebutuhan pegawai selama berinteraksi di dalam organisasi. Dengan terpenuhinya kebutuhan pegawai maka tercapailah kepuasaan kerja, khususnya pada para pegawai Disperindagkop DIY. Kepuasan pegawai yang terpenuhi akan menjadi pertimbangan pegawai untuk tetap bekerja di lembaga ini. Untuk itu mereka akan bekerja lebih baik supaya bisa tetap bekerja di tempatnya sekarang. Hal ini berarti akan memperkuat komitmennya terhadap organisasi secara berkelanjutan karena pegawai merasa membutuhkan organisasi semacam ini dan akan rugi apabila meninggalkan organisasinya.

3. Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Komitmen Organisasi (Y)

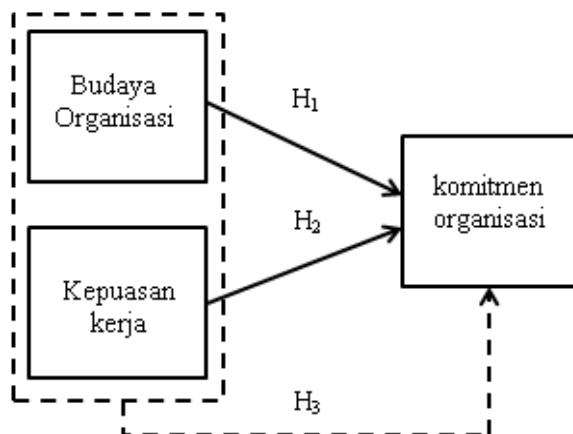
Budaya di Disperindagkop DIY tentu dapat menjaga mutu pegawainya dari sisi tingkah laku dan kemampuan melalui peraturan yang ada, ada juga kebiasaan baik dalam hubungan antara atasan dengan bawahan dan sesama pegawai seperti saling sapa ketika bertemu, melakukan interaksi, baik mengenai urusan pribadi dan pekerjaan yang menunjukkan kesadaran akan kesatuan seluruh komponen di dalam organisasi yang tidak bisa berjalan sendiri-sendiri.

Bila hal-hal tersebut terwujud maka bekerja di Disperindagkop DIY menjadi sesuatu yang menyenangkan bagi para pegawainya. Hal tersebut apabila disertai dengan adanya rasa puas pegawai seperti

kepuasan pada pengasilan yang mereka dapatkan, adanya kesempatan promosi jabatan, teman kerja yang menyenangkan, pekerjaan yang menyenangkan dan atasan yang kooperatif akan membuat pegawai ingin terus mempertahankan kondisi tersebut di dalam organisasinya. Hal ini berdampak pada komitmen pegawai terhadap organisasinya. Pegawai akan berusaha untuk loyal terhadap organisasinya dengan terus berusaha sebaik mungkin dalam pekerjaannya dan akan berpikir untuk menghabiskan sisa karirnya di Disperindagkop DIY

D. Paradigma Penelitian

Gambar 2. Paradigma Penelitian



Keterangan:

H_1 = Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi

H_2 = Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi

H_3 = Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap komitmen organisasi

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₁: budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

H₂: kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

H₃: budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang menggunakan data yang berbentuk angka pada analisis statistik. Penelitian ini dilakukan terhadap pegawai yang berada di Disperindagkop DIY. Dari kedudukan variabelnya maka penelitian ini bersifat asosiatif kausal, yaitu penelitian yang mencari hubungan (pengaruh) sebab akibat, variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan informasi mengenai pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai di Disperindagkop DIY.

B. Definisi Operasional Variabel

1. Komitmen Organisasi (Y)

komitmen organisasi dalam penelitian ini adalah keterlibatan pegawai pada Disperindagkop DIY, yang diindikasikan dengan adanya keyakinan kuat pada tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk melakukan usaha-usaha tertentu bagi kepentingan organisasi serta keiginan kuat untuk terus menjadi anggota organisasi.

Komitmen organisasi diukur dengan indikator-indikator, yaitu:

1. *Affective commitment*, ikatan emosional yang dimiliki pegawai terhadap Disperindagkop DIY.
2. *Continuance Commitment*, pertimbangan pegawai atas keuntungan atau kerugian jika meninggalkan Disperindagkop DIY.
3. *Normative Commitment*, kesadaran pegawai bahwa komitmen terhadap Disperindagkop DIY merupakan suatu keharusan.

2. Budaya Organisasi (X_1)

Budaya organisasi adalah orientasi, pola pikir, persamaan tindakan yang mempengaruhi perilaku, sikap dan efektivitas seluruh pegawai Disperindagkop DIY. Budaya organisasi diukur dengan indikator-indikator, yaitu:

1. Profesionalisme, adalah mutu, kualitas dan tindak tanduk yang mencirikan pegawai Disperindagkop DIY.
2. Jarak manajemen, adalah pembagian kekuasaan dan kewenangan pada pegawai Disperindagkop DIY.
3. Percaya pada rekan kerja, adalah sikap pegawai Diserindagkop DIY yang timbul untuk mengakui dan mempercayai seorang rekan kerja.

4. Integrasi, adalah suatu tindakan pembauran pegawai di dalam Disperindagkop DIY hingga menjadi kesatuan yang bulat dan utuh.

3. Kepuasan Kerja (X₂)

Kepuasan kerja adalah cara pegawai Disperindagkop DIY merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja di ukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kepuasan dengan penghasilan yang diterima pegawai Disprindagkop DIY
2. Kepuasan dengan kesempatan promosi yang ada di Disperindagkop DIY
3. Kepuasan dengan rekan sekerja di Disperindagkop DIY
4. Kepuasan dengan atasan (satisfaction with supervisor)
5. Kepuasan dengan pekerjaan yang diberikan kepada masing-masing pegawai di Disperindagkop DIY

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Disperindagkop DIY yang berjumlah 136 pegawai.

2. Sampel

Penelitian ini menarik sampel dengan menggunakan metode atau teknik *simple random sampling* (teknik sampel sederhana), dimana jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan metode Krejcie dan Morgan.

Krejcie dan Morgan (1970) dalam Uma Sekaran (2006:159) membuat daftar yang bisa dipakai untuk menentukan jumlah sampel. Dari tabel 3, jumlah populasi 136 dibulatkan menjadi 140 maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 103 orang.

Tabel 2. Krejcie dan Morgan

Populasi (N)	Sampel (n)	Populasi (N)	Sampel (n)	Populasi (N)	Sampel (n)
10	10	220	140	1200	291
15	14	230	144	1300	297
20	19	240	148	1400	302
25	24	250	152	1500	306
30	28	260	155	1600	310
35	32	270	159	1700	313
40	36	280	162	1800	317
45	40	290	165	1900	320
50	44	300	169	2000	322
55	48	320	175	2200	327
60	52	340	181	2400	331
65	56	360	186	2600	335
70	59	380	191	2800	338
75	63	400	196	3000	341
80	66	420	201	3500	346
85	70	440	205	4000	351
90	73	460	210	4500	354
95	76	480	214	5000	357
100	80	500	217	6000	361
110	86	550	226	7000	364
120	92	600	234	8000	367
130	97	650	242	9000	368
140	103	700	248	10000	370
150	108	750	254	15000	375
160	113	800	260	20000	377
170	118	850	265	30000	379
180	123	900	269	40000	380
190	127	950	274	50000	381
200	132	1000	278	75000	382
210	136	1100	285	1000000	384

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang mencakup semua pertanyaan yang akan digunakan untuk mendapatkan data. Daftar pertanyaan dalam angket ini mencakup permasalahan yang berkaitan dengan budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi pegawai di Disperindagkop DIY. Dalam hal ini responden hanya menjawab dengan cara memberi tanda tertentu pada alternatif jawaban yang disediakan.

E. Instrumen Penelitian

Penelitian ini mengadopsi instrumen pengukuran yang telah dikembangkan dan diuji validitas dan reabilitasnya oleh para peneliti sebelumnya. Instrumen atau alat ukur dalam penelitian ini berupa angket atau kuesioner untuk memperoleh informasi tentang pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai. Kuesioner budaya organisasi menggunakan kuesioner yang digunakan dalam penelitian Rusdan Arif (2010), seluruh item pertanyaan dinyatakan valid dan reliabel dengan nilai *croanbach alpha* 0,964. Untuk kuesioner kepuasan kerja menggunakan kuesioner yang digunakan dalam penelitian Muhammad Fauzan Baihaqi (2010), seluruh item pertanyaan dinyatakan valid dan reliabel dengan nilai *croanbach alpha* 0,789. Untuk kuesioner komitmen organisasi menggunakan kuesioner yang digunakan dalam

penelitian Muhammad Fadli Ferryansyah (2013), seluruh item pertanyaan dinyatakan valid dan reliabel dengan nilai *croanbach alpha* 0,881.

Sebagai gambaran, disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut.

Tabel 3. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	No Item
1.	Budaya Organisasi (Hofstede, 1993)	1. Profesionalisme 2. Jarak manajemen 3. Percaya pada rekan kerja 4. Integrasi	1, 7 5 2, 4, 6 3, 8
2.	Kepuasan Kerja (Celluci, Anthony J. dan David L. DeVries, 1978)	1. Kepuasan dengan gaji 2. Kepuasan dengan promosi 3. Kepuasan dengan rekan sekerja 4. Kepuasan dengan penyelia 5. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri	9 10 11 12 13
3	Komitmen Organisasi (Meyer dan Allen seperti dikutip oleh Luthans, 2011)	1. <i>Affective commitment</i> 2. <i>Continuance Commitment</i> 3. <i>Normative Commitment</i>	14, 15, 16 17, 18, 19 20, 21, 22

Dalam penelitian skala ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur pendapat orang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, penulisan analisis kuantitatif menggunakan pertanyaan dan skor sebagai berikut :

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

F. Uji Instrumen Penelitian

Instrumen yang telah disusun peneliti harus melalui tahap pengujian terlebih dahulu sebelum digunakan untuk penelitian sesungguhnya. Tentuya dalam penyusunan sebuah kuesioner harus benar-benar bisa menggambarkan tujuan dari penelitian tersebut (valid) dan juga dapat konsisten bila pertanyaan tersebut dijawab dalam waktu yang berbeda (reliabel).

1. Uji Validitas

Alat uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Untuk memudahkan dalam melakukan uji validitas, maka digunakan analisis faktor yang ada pada Software SPSS. Butir-butir pertanyaan yang mempunyai *factor loading* yang valid yaitu $\geq 0,50$ menunjukan bahwa indikator-indikator yang ada merupakan satu kesatuan alat ukur yang mengukur suatu konstruk yang sama dan dapat memprediksi apa yang seharusnya dapat diprediksi. Item-item yang mengukur konsep yang sama akan memiliki korelasi yang tinggi dan berkorelasi rendah dengan item-item yang mengukur konsep yang berbeda (Ghozali, 2011:70).

Responden yang digunakan pada penelitian ini adalah Pegawai Disperindagkop DIY yang berjumlah 103 kuesioner. Didapatkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir, usia, dan lama bekerja. Terdapat 22 item pertanyaan yang digunakan untuk menentukan jumlah pertanyaan yang valid.

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa terdapat 1 item pertanyaan dengan nilai faktor loading $< 0,5$ yaitu pada item komitmen organisasi organisasi. Dengan demikian 1 item pertanyaan tersebut merupakan item gugur. Jumlah awal item pertanyaan adalah 22 dengan 1 item pertanyaan gugur, sehingga pertanyaan menjadi 21 item.

2. Uji Reliabilitas

Hasil pengukuran dapat dipercaya bila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur tidak berubah.

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan metode *alpha Cronbach* untuk menentukan apakah setiap instrumen reliabel atau tidak. Pengukuran ini menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$ (Ghozali, 2011:34).

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Croanbach Alpha	Keterangan
1 Budaya Organisasi	0,921	Reliabilitas Baik
2 Kepuasan Kerja	0,709	Reliabilitas Baik
3 Komitmen Organisasi	0,901	Reliabilitas Baik

Sumber : Data Primer yang diolah

G. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisa data satu persatu yang didasarkan pada jawaban responden yang dihimpun berdasarkan kuesioner yang telah diisi oleh responden selama penelitian berlangsung. Deskripsi data yang disajikan meliputi Mean (M), Median (Me), Modus (Mo), dan Standar Deviasi (SD) (Ghozali, 2011:19). Berdasarkan kriteria yang dipakai pada kategori jawaban responden, maka untuk lebih memudahkan digunakan 3 kategori yaitu: tinggi, sedang, dan rendah. Cara pengkategorian data sebagai berikut:

- a. Tinggi $= X \geq M + SD$
- b. Sedang $= M - SD \leq X < M + SD$
- c. Rendah $= X < M - SD$

2. Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum pengujian hipotesis yang meliputi uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas Data

Menurut Ghozali (2011:160) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji

Kolmogorov-Smirnov untuk masing-masing variabel. Hipotesis yang digunakan adalah:

H_0 : data residual berdistribusi normal.

H_a : data residual tidak berdistribusi normal.

Data penelitian dikatakan menyebar normal atau memenuhi uji normalitas apabila nilai *Asymp.Sig* (2-tailed) variabel residual berada di atas 0,05 atau 5%, sebaliknya jika nilai *Asymp.Sig* (2-tailed) variabel residual berada di bawah 0,05 atau 5%, maka data tersebut tidak berdistribusi normal atau data tidak memenuhi uji normalitas.

b. Uji Linieritas

Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya linear, kuadrat, atau kubik (Ghozali, 2011:28). Uji yang dapat dilakukan salah satunya uji yang dikembangkan oleh Ramsey tahun 1969. Uji ini bertujuan untuk menghasilkan F-hitung, dengan bantuan Program SPSS. Dari hasil perhitungan F hitung, kemudian dibandingkan dengan F tabel. Apabila F hitung $<$ pada F tabel maka hubungannya linear. Sedangkan jika F hitung $>$ F tabel maka hubungannya tidak linear.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antara

variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen.

Untuk mendekripsi adanya multikolonieritas dengan menganalisis matriks korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen terdapat nilai korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,95), maka hal ini merupakan indikator adanya multikolinieritas. Mengamati nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur, variabilitas independen yang dipilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *cut-off* yang umum dipakai adalah nilai $tolerance \leq 0.10$ atau sama dengan $VIF \geq 10$. Bila hasil regresi memiliki nilai VIF tidak lebih dari 10, maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas dalam model regresi (Ghozali, 2011:106).

d. Uji Heteroskedastiisitas

Uji hoterskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain (Ghozali, 2011:139). Jika *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian dilakukan dengan uji Glejser yaitu meregresi masing-masing variabel independen dengan *absolute residual* terhadap variabel dependen. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan apakah terjadi heteroskedastisitas atau tidak di antara data pengamatan dapat dijelaskan dengan menggunakan koefisien signifikansi. Koefisien signifikansi harus dibandingkan dengan tingkat signifikansi 5%.

Apabila koefisien signifikansi lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas (homoskedastisitas). Jika koefisien signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, maka dapat disimpulkan terjadi heteroskedastisitas.

3. Pengujian Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen maka digunakan model regresi linier berganda (*multiple linier regression method*), yang dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + R$$

Di mana:

Y	= kepuasan kerja pegawai
X ₁	= budaya organisasi
X ₂	= kompensasi
β_1, β_2	= koefisien regresi
α	= konstanta
R	= Residual

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Imam Ghozali (2011:97), koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (Disperindagkop dan UKM) merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah di bidang perindustrian, perdagangan, koperasi, usaha kecil dan menengah. Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah mempunyai tugas melaksanakan urusan Pemerintah Daerah di bidang perindustrian, perdagangan, koperasi, dan usaha kecil menengah, serta kewenangan dekonsentrasi serta tugas pembantuan yang diberikan oleh Pemerintah.

Sebagai pelaksanaan UU No.32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah, PP No.38 Tahun 2007 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Propinsi sebagai Daerah Otonom dan Perda No 6 Tahun 2008 tentang Pembentukan dan Organisasi Dinas Daerah di Lingkup Pemerintahan Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, serta, SK Gubernur No 49 Tahun 2008, maka ditetapkan Visi dan Misi Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta sebagai berikut :

Visi : *Menjadi akselerator terwujudnya indagkop dan UKM sebagai penggerak peningkatan daya saing untuk menuju kemandirian dan kesejahteraan masyarakat.*

Misi :

a. Ke Dalam (*inward*)

- *Meningkatkan kinerja aparatur untuk mewujudkan pelayanan prima dengan manajemen yang efisien.*

Artinya : Dinas Perindagkop dan UKM Propinsi DIY berusaha menata dan membangun kinerja aparatur melalui manajemen yang efisien agar dapat dicapai suatu pelayanan yang prima dengan kualitas standar yang sifatnya dapat memuaskan dunia usaha dan masyarakat luas.

b. Ke Luar (*Outward*)

- *Memperkuat pertumbuhan perekonomian daerah dengan mengoptimalkan potensi Indagkop dan UKM*

Artinya : Dengan potensi sumber daya yang ada dioptimalkan pengembangan dan pemanfaatanya untuk memperkuat petumbuhan ekonomi daerah.

- *Menginkatkan kemampuan peran masyarakat indagkop dan ukm sebagai penggerak daya saing untuk menuju kemandirian dan kesejahteraan masyarakat.*

Artinya : Di era global, perubahan begitu cepat dan dinamis maka potensi sektor indagkop dan ukm harus didorong kemampuannya menjadi penggerak daya saing agar dapat mempunyai keunggulan kompetitif dan koperatif di pasar global

sekaligus dapat memenangkan pasar global untuk kemandirian dan kesejahteraan masyarakat.

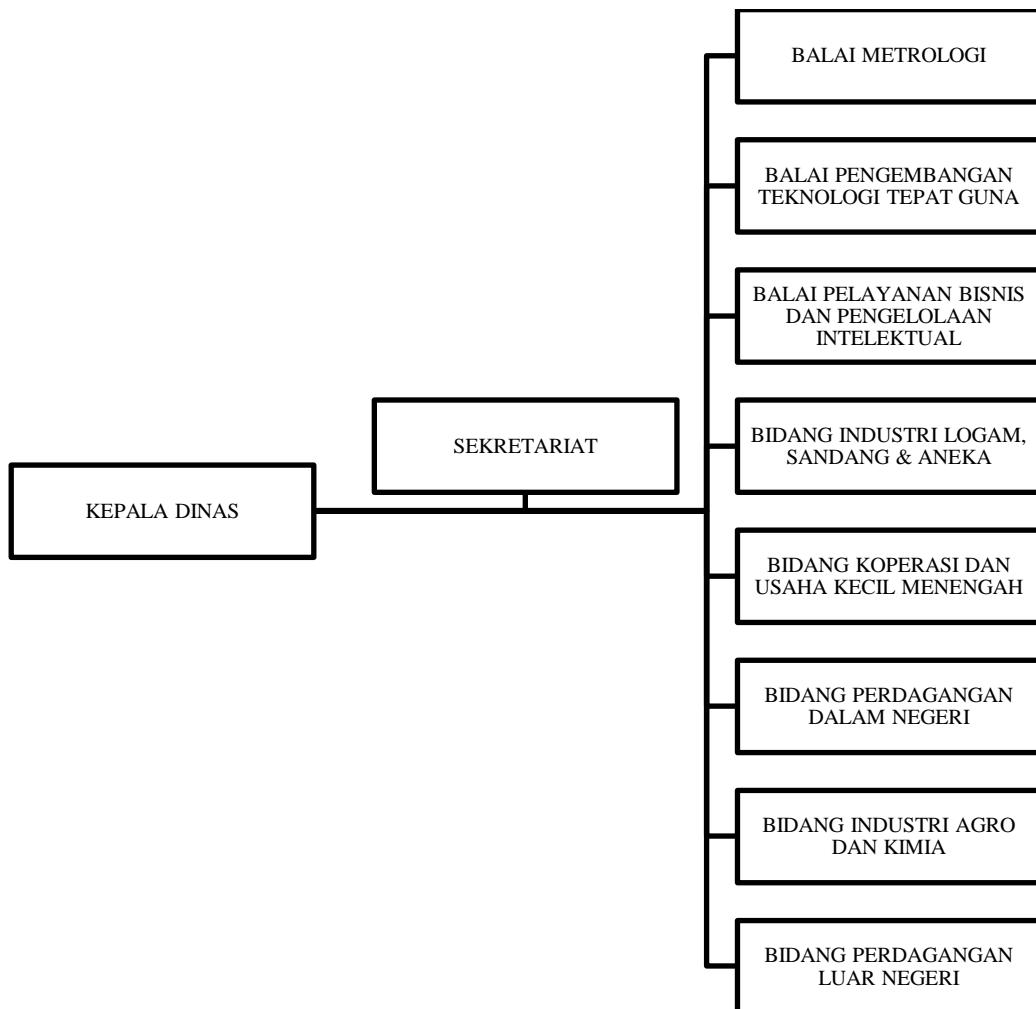
- *Penggunaan produk lokal, meningkatkan kelancaran distribusi, perlindungan konsumen dan pengamanan perdagangan.*

Artinya : Dengan mendorong penggunaan produk lokal, masyarakat akan mencintai dan menghargai produk sendiri, berusaha mengingkatkan kelancaran arus distribusi barang dan jasa agar roda perekonomian dapat berjalan lancar, melakukan perlindungan konsumen dan pengamanan perdagangan dengan meningkatkan pelayanan kemetrologian, meningkatkan pemantauan peredaran barang/jasa, kebutuhan pokok penting dan strategis.

- *Peningkatan sinergi dan peran aktif masyarakat dan dunia usaha dalam rangka meningkatkan produktivitas, daya saing dan kemandirian koperasi dan UMKM secara sistematis, berkelanjutan dan terintegrasi.*

Artinya : Dengan meningkatkan sinergi dan peran aktif masyarakat dan dunia usaha secara sistematis, berkelanjutan dan terintegrasi untuk meningkatkan produktivitas, daya saing, kemampuan koperasi dan UMKM menuju kemandirian dan kesejahteraan masyarakat.

Gambar 3. Struktur Organisasi Disperidagkop dan UKM DIY



Unsur Organisasi Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah, terdiri dari :

- a. Pimpinan : Kepala Dinas.
- b. Pembantu Pimpinan : Sekretariat yang terdiri dari Subbagian-subbagian.
- c. Pelaksana : - Bidang-bidang yang terdiri dari Seksi-
seksi
- UPTD
- Kelompok Jabatan Fungsional

Organisasi Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah, terdiri dari :

- a. Sekretariat, terdiri dari :
 - 1. Subbagian Umum;
 - 2. Subbagian Keuangan;
 - 3. Subbagian Program dan Informasi.
- b. Bidang Industri Agro dan Kimia, terdiri dari :
 - 1. Seksi Industri Makanan, Minuman dan Tembakau;
 - 2. Seksi Industri Hasil Hutan dan Perkebunan;
 - 3. Seksi Industri Kimia.
- c. Bidang Industri Logam, Sandang dan Aneka, terdiri dari :
 - 1. Seksi Industri Logam dan Elektronika;
 - 2. Seksi Industri Sandang dan Kulit;
 - 3. Seksi Industri Aneka.
- d. Bidang Perdagangan Dalam Negeri, terdiri dari :
 - 1. Seksi Pengadaan dan Penyaluran;
 - 2. Seksi Sarana dan Usaha Perdagangan;
 - 3. Seksi Pengawasan Perdagangan.
- e. Bidang Perdagangan Luar Negeri, terdiri dari :
 - 1. Seksi Fasilitasi Ekspor dan Impor;
 - 2. Seksi Pengembangan Ekspor;
 - 3. Seksi Kerjasama Perdagangan Luar Negeri.
- f. Bidang Koperasi dan Usaha Kecil Menengah, terdiri dari :
 - 1. Seksi Koperasi;
 - 2. Seksi Usaha Kecil dan Menengah;
 - 3. Seksi Pembiayaan dan Perekonomian Syari'ah.
- g. U P T D.
- h. Kelompok Jabatan Fungsional.

B. Hasil Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebar kuesioner di Disperindagkop DIY. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 103 responden. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini meliputi: analisis karakteristik Pegawai Disperindagkop DIY, analisis statisitik deskriptif yang terdiri dari: nilai maksimal, minimal, mean, dan standar deviasi, serta kategorisasi jawaban Pegawai Disperindagkop DIY. Adapun pembahasan mengenai masing-masing analisis deskriptif disajikan sebagai berikut.

a. Karakteristik Pegawai Disperindagkop DIY

Karakteristik pegawai Disperindagkop DIY yang diamati dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, pendidikan, usia, dan lama kerja. Deskripsi karakteristik pegawai Disperindagkop DIY disajikan sebagai berikut:

1) Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik pegawai Disperindagkop DIY berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. Karakteristik Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	62	60,2
Perempuan	41	39,8
Jumlah	103	100,0

Sumber: Data primer yang diolah 2015

Tabel di atas menunjukkan bahwa pegawai Disperindagkop DIY dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 62 orang (60,2%) dan pegawai Disperindagkop DIY dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 41 orang (39,8%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi pegawai Disperindagkop DIY berjenis kelamin laki-laki (60,2%).

2) Pendidikan

Deskripsi karakteristik pegawai Disperindagkop DIY berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 6. Karakteristik Pegawai Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SLTP	3	2,9
SLTA	65	63,1
D3	7	6,8
S1	22	21,4
S2	6	5,8
Jumlah	103	100,0

Sumber: Data primer yang diolah 2015

Tabel di atas menunjukkan bahwa pegawai Disperindagkop DIY berpendidikan SMP sebanyak 3 orang (2,9%) dan pegawai Disperindagkop DIY berpendidikan SMA sebanyak 65 orang (63,1%). pegawai Disperindagkop DIY berpendidikan Diploma sebanyak 7 orang (6,8%), pegawai Disperindagkop DIY berpendidikan S1 sebanyak 22 orang (21,4 %), serta pegawai Disperindagkop DIY berpendidikan S2 sebanyak 6 orang (5,8%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas

yang menjadi pegawai Disperindagkop DIY berpendidikan SMA (63,1%), karena karyawan dengan tingkat pendidikan SMA sudah dibekali pengetahuan yang cukup yang dapat menunjang kinerja pegawai.

3) Usia

Deskripsi karakteristik pegawai Disperindagkop DIY berdasarkan usia disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 7. Karakteristik Pegawai Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
18-27 tahun	14	13,6
28-37 tahun	21	20,4
38-47 tahun	68	66,0
Jumlah	103	100,0

Sumber: Data primer yang diolah 2015

Tabel di atas menunjukkan bahwa pegawai Disperindagkop DIY berusia 18-27 tahun sebanyak 14 orang (13,6%), pegawai Disperindagkop DIY berusia 28-37 tahun sebanyak 21 orang (20,4%), pegawai Disperindagkop DIY berusia 38-47 tahun sebanyak 68 orang (66,0%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi pegawai Disperindagkop DIY berusia 38-47 tahun (66,0%), karena pegawai dengan usia 38-47 tahun masih termasuk dalam usia produktif dan memiliki pengalaman lebih dalam pengetahuan dan keterampilan kerja, sehingga dapat menstabilkan kinerjanya dalam organisasi.

4) Lama Bekerja

Deskripsi karakteristik pegawai Disperindagkop DIY berdasarkan lama bekerja disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 8. Karakteristik Pegawai Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
< 5 Tahun	11	10,7
5-10 Tahun	18	17,5
11-20 Tahun	9	8,7
21-30 Tahun	48	46,6
> 30 Tahun	17	16,5
Total	103	100,0

Sumber: Data primer yang diolah 2015

Tabel di atas menunjukkan bahwa pegawai Disperindagkop DIY yang telah bekerja kurang dari 5 tahun sebanyak 11 orang (10,7%), pegawai Disperindagkop DIY yang telah bekerja antara 5-10 Tahun sebanyak 18 orang (17,5%), pegawai Disperindagkop DIY yang telah bekerja antara 11-20 Tahun sebanyak 9 orang (8,7%), pegawai Disperindagkop DIY yang telah bekerja antara 21-30 tahun sebanyak 48 orang (46,6%), dan pegawai Disperindagkop DIY yang telah bekerja lebih dari 30 tahun sebanyak 17 orang (16,5%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai Disperindagkop DIY telah bekerja antara 21-30 Tahun (46,6%), karena pegawai mendapat fasilitas yang membuat para pegawai bertahan bekerja di Disperindagkop DIY.

b. Deskripsi Kategori Variabel

Deskripsi kategori variabel menggambarkan tanggapan pegawai Disperindagkop DIY mengenai pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai Disperindagkop DIY. Data hasil penelitian kemudian dikategorikan ke dalam tiga kelompok yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Hasil kategorisasi tersebut disajikan berikut ini:

1) Budaya Organisasi

Hasil analisis deskriptif pada variabel budaya organisasi diperoleh nilai minimum sebesar 10,00; nilai maksimum sebesar 35,00; mean sebesar 21,38; dan standar deviasi sebesar 5,45. Selanjutnya variabel budaya organisasi dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pernyataan untuk variabel budaya organisasi terdiri dari 8 pernyataan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4 dan 5. Kategorisasi untuk variabel budaya organisasi disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 9. Kategorisasi Variabel Budaya Organisasi

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 29,33$	8	7,8
Sedang	$18,67 \leq X < 29,33$	69	67,0
Rendah	$X < 18,67$	26	25,2
Jumlah		103	100,0

Sumber: Data primer yang diolah 2015

Tabel di atas menunjukkan bahwa pegawai yang memberikan penilaian terhadap budaya organisasi Disperindagkop DIY masuk dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 8 orang (7,8%), pegawai yang memberikan penilaian terhadap budaya organisasi Disperindagkop DIY masuk dalam kategori sedang yaitu sebanyak 69 orang (67,0%), dan pegawai yang memberikan penilaian terhadap budaya organisasi Disperindagkop DIY masuk dalam kategori rendah yaitu sebanyak 26 orang (25,2%).

2) Kepuasan Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel kepuasan kerja diperoleh nilai minimum sebesar 6,00; nilai maksimum sebesar 25,00; mean sebesar 13,92; dan standar deviasi sebesar 4,21. Selanjutnya variabel kepuasan kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pernyataan untuk variabel kepuasan kerja terdiri dari 5 pernyataan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4 dan 5. Kategorisasi untuk variabel kepuasan kerja disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 10. Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 18,33$	14	13,6
Sedang	$11,67 \leq X < 18,33$	63	61,2
Rendah	$X < 11,67$	26	25,2
Jumlah		103	100,0

Sumber: Data primer yang diolah 2015

Tabel di atas menunjukkan bahwa pegawai yang memberikan penilaian terhadap kepuasan kerja pegawai Disperindagkop DIY masuk dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 14 orang (13,6%), pegawai yang memberikan penilaian terhadap kepuasan kerja pegawai Disperindagkop DIY masuk dalam kategori sedang yaitu sebanyak 63 orang (61,2%), dan pegawai yang memberikan penilaian terhadap kepuasan kerja pegawai Disperindagkop DIY masuk dalam kategori rendah yaitu sebanyak 26 orang (25,2%).

3) Komitmen Organisasi

Hasil analisis deskriptif pada variabel komitmen organisasi diperoleh nilai minimum sebesar 11,00; nilai maksimum sebesar 33,00; mean sebesar 21,35; dan standar deviasi sebesar 5,37. Selanjutnya variabel komitmen organisasi dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pernyataan untuk variabel komitmen organisasi terdiri dari 8 pernyataan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4 dan 5. Kategorisasi untuk variabel komitmen organisasi disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 11. Kategorisasi Variabel Komitmen Organisasi

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 29,33$	6	5,8
Sedang	$18,67 \leq X < 29,33$	65	63,1
Rendah	$X < 18,67$	32	31,1
Jumlah		103	100,0

Sumber: Data primer yang diolah 2015

Tabel di atas menunjukkan bahwa pegawai yang memberikan penilaian terhadap komitmen organisasi pegawai Disperindagkop DIY masuk dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 6 orang (5,8%), pegawai yang memberikan penilaian terhadap komitmen organisasi pegawai Disperindagkop DIY masuk dalam kategori sedang yaitu sebanyak 65 orang (63,1%), dan pegawai yang memberikan penilaian terhadap komitmen organisasi pegawai Disperindagkop DIY masuk dalam kategori rendah yaitu sebanyak 32 orang (31,1%).

2. Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas yang dilakukan menggunakan bantuan program komputer *SPSS*. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah sebaran data yang digunakan dalam penelitian memiliki distribusi normal (Juliansyah Noor, 2014:47). Dalam penelitian ini, menggunakan Uji *Kolmogrov-smirnov* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Budaya Organisasi	0,462	Normal
Kepuasan Kerja	0,474	Normal
Komitmen Organisasi	0,576	Normal

Sumber: Data primer yang diolah 2015

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 pada ($\text{sig.} > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa sebaran data penelitian berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Tujuan uji linieritas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak (Ghozali, 2011:166). Kriteria pengujian linieritas adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linier. Hasil rangkuman uji linieritas disajikan berikut ini:

Tabel 13. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Budaya Organisasi	0,122	Linier
Kepuasan Kerja	0,861	Linier

Sumber: Data primer yang diolah 2015

Hasil uji linieritas pada tabel di atas dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ($\text{sig.} > 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa semua variabel penelitian adalah linier.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkolerasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas (Ghozali, 2011:105). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat

dilihat pada nilai *tolerance* dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 14. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Budaya Organisasi	0,569	1,759	Non Multikolinieritas
Kepuasan Kerja	0,569	1,759	Non Multikolinieritas

Sumber: Data primer yang diolah 2015

Dari tabel di atas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas dan untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *Glejser*. Jika variabel independen tidak signifikan secara statistik dan tidak memengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas terhadap model regresi pada penelitian ini.

Tabel 15. Hasil Uji Heteroskedastisitas

variabel	Sig.	Kesimpulan
Budaya Organisasi	0,898	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja	0,915	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data primer yang diolah 2015

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai. Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS.

Tabel 16. Rangkuman Hasil Analisis Regresi

Variabel Independen dan Variabel Kontrol	Komitmen Organisasi			
	Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)
Jenis Kelamin	0,208**	0,191**	0,159**	0,157*
Pendidikan	0,357**	0,303**	0,233**	0,223**
Usia	0,305**	0,286**	0,265**	0,262**
Lama Bekerja	0,247**	0,217**	0,198**	0,191**
Budaya Organisasi		0,149*		0,051*
Kepuasan Kerja			0,298**	0,277**
R^2	0,748**	0,781*	0,793**	0,794**
ΔR^2	0,748	0,033	0,045	0,046

Sumber: Data primer yang diolah 2015

**p<0,01; *p<0,05

a. Uji Hipotesis I

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pegawai. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program *SPSS* dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 16. Berdasarkan ringkasan analisis regresi pada Tabel 16, diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi sebesar $(\beta) 0,149^*$ (${}^*p<0,05$; $p=0,024$). Kontribusi pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi sebesar $(\Delta R^2) 0,033$; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.

b. Uji Hipotesis II

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pegawai. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program *SPSS* dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 16. Berdasarkan ringkasan analisis regresi pada Tabel 16, diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi sebesar $(\beta) 0,298^{**}$ (${}^{**}p<0,01$; $p=0,000$). Kontribusi pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar $(\Delta R^2) 0,045$; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.

c. Uji Hipotesis III

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap

komitmen organisasi pegawai. Ringkasan hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan program *SPSS* dapat dilihat pada Tabel 16. Berdasarkan ringkasan analisis regresi pada Tabel 16, diketahui bahwa budaya organisasi (β) 0,051* ($*p<0,05$; $p=0,044$) dan kepuasan kerja (β) 0,277** ($**p<0,01$; $p=0,000$) berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pegawai. Kontribusi pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai sebesar (ΔR^2) 0,046, maka hipotesis ketiga diterima.

Tabel 17. Ringkasan Hasil Hipotesis

No	Hipotesis	Hasil
1.	Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap Komitmen organisasi pegawai.	Terbukti
2.	Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pegawai.	Terbukti
3.	Budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi	Terbukti

Sumber: Data primer yang diolah 2015

C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai Disperindagkop DIY.

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Disperindagkop DIY

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai sebesar (β) 0,149* ($*p<0,05$; $p=0,024$). Kontribusi pengaruh budaya organisasi terhadap

komitmen organisasi sebesar (ΔR^2) 0,033; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.

Budaya organisasi adalah sistem makna dan keyakinan bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang menentukan, sebagian besar, bagaimana para karyawan bersikap (Robbins dan Coulter, 2009:62). Keyakinan yang kuat pada tujuan dan nilai-nilai organisasi oleh para anggotanya sehingga mereka bersedia untuk melakukan usaha-usaha tertentu bagi kepentingan organisasi serta keinginan kuat untuk terus menjadi anggota organisasi yang merupakan bentuk dari sebuah komitmen organisasi (Steer dan Porter, 1991). Artinya semakin baik budaya yang ada pada sebuah organisasi maka para anggota akan yakin dan menjadikan budaya organisasinya sebagai pedoman dalam menjalankan tugas, sehingga hal itu memperkuat komitmen mereka terhadap organisasinya.

Penelitian ini menunjukkan bahwa peraturan dan norma-norma yang berlaku di Disperindagkop DIY dianggap baik oleh para pegawainya. Artinya, setiap pegawai telah mengidentifikasi nilai-nilai yang berlaku di organisasi dengan nilai-nilai yang mereka yakini baik sehingga mereka menerima dan menjadikannya sebagai pedoman dalam berorganisasi Hal ini ditunjukkan dengan kepatuhan mereka terhadap peraturan dan normal-normal tersebut, seperti menggunakan seragam dinas sesuai ketentuan, saling sapa antarpegawai saat di kantor maupun di luar kantor, datang saat ada rapat diselenggarakan, dan bekerja sesuai

dengan prosedur yang ada. Hal tersebut tersebut menggambarkan usaha para pegawai Disperindagkop DIY untuk menjadikan tempat kerjanya nyaman dan menyenangkan sehingga mereka betah ingin tetap bekerja di Disperindagkop DIY. Sebaliknya, apabila pegawai menganggap peraturan dan norma-norma yang ada menjadi beban dan membatasi pilihan mereka, pegawai tersebut akan merasa tidak nyaman berada di organisasi dan akan berpotensi melanggar peraturan yang ada sehingga menimbulkan ketidakteraturan yang menyebabkan pegawai lain terganggu dan pada akhirnya akan melemah komitmen pegawai terhadap organisasinya.

Budaya organisasi terbukti berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pegawai. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Anis Mustikasari (2014) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap komitmen pegawai.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Disperindagkop DIY

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai sebesar (β) 0,298** (**p<0,01; p=0,000). Kontribusi pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar (ΔR^2) 0,045; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.

Wexley dan Yukl (1977) dalam Suwatno dan Donni (2011:263) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja secara umum merupakan sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi terhadap aspek-aspek yang berbeda dari pekerjaan. Sikap seseorang terhadap pekerjaannya itu menggambarkan pengalaman-pengalaman menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam pekerjaan dan harapan-harapannya mengenai pengalaman mendatang.

Penelitian ini menunjukkan bahwa pekerjaan yang relatif menyenangkan dan rekan kerja yang ramah tentu akan membuat pegawai Disperndagkop DIY merasa nyaman dan puas dalam bekerja. Selain itu, gaji yang stabil dan adanya program tunjangan dan pensiun juga memberikan kepuasan bagi para pegawai karena hal ini jarang didapat apabila bekerja di tempat lain. Dengan terpenuhinya kepuasan-kepuasan tersebut, pegawai tentu akan tetap memilih bekerja di Disperindagkop DIY dan berusaha sekuat tenaga untuk menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka demi mempertahankan keberadaan mereka di dalam organisasinya. Apabila pegawai keluar dari organisasinya tentu mereka akan merasa rugi karena keuntungan-keuntungan tersebut di atas belum tentu mereka dapat apabila bekerja di tempat lain. Dengan begitu pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja selama berada di Disperindagkop akan mengalami peningkatan komitmen organisasi mereka

Kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pegawai. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Muhadi (2009) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional, hal ini mengandung pengertian bahwa komitmen organisasi dapat ditingkatkan apabila kepuasan kerja karyawan merasa terpenuhi dengan baik.

3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Disperindagkop DIY

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap komitmen pegawai. Berdasarkan ringkasan analisis regresi diketahui bahwa budaya organisasi (β) 0,051* (* $p<0,05$; $p=0,044$) dan kepuasan kerja (β) 0,277** (** $p<0,01$; $p=0,000$) secara simultan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Kontribusi pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap komitmen organisasi pegawai sebesar (ΔR^2) 0,046, maka hipotesis ketiga diterima.

Terciptanya budaya organisasi yang baik serta terpenuhinya kepuasan kerja pegawai akan meningkatkan komitmen organisasi pegawainya.. Budaya yang baik akan menciptakan suasana organisasi yang baik, terwujudnya hal tersebut akan membangkitkan semangat berperilaku dan bekerja lebih baik (Pabundu Tika, 2010:109). Hubungan yang baik antar anggota organisasi mencerminkan karakteristik budaya organisasi yang baik (Miller, 1987). Budaya di Disperindagkop DIY

termasuk budaya yang baik, hal ini dapat dilihat dari kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan norma-norma yang berlaku di Disperindagkop DIY tanpa terkecuali yang artinya para pegawai menerima nilai-nilai budaya yang ada di organisasinya. Selain itu juga dapat dilihat dari interaksi yang terjadi antar pegawai di Disperindagkop DIY. Walau berbeda divisi, mereka tetap menjalin komunikasi saat berkerja maupun saat diluar pekerjaan, saling sapa serta mengenal satu sama lain dengan baik.

Bersamaan dengan budaya organisasi yang baik, terciptanya kepuasaan kerja juga berpengaruh terhadap komitmen organisasi, khususnya dalam hal interaksi dengan sesama pegawai. Hal ini sesuai dengan pendapat Wexley dan Yukl (1977) mengenai rekan kerja di mana dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Pegawai di Disperindagkop DIY merasa bahwa rekan kerja menjadi alasan mereka betah berada di kantor. Mengenal satu sama lain dan berhubungan dekat dengan pegawai sekantor membuat lingkungan kerja menjadi tidak asing dan suasana menjadi menyenangkan. Selain itu, mereka juga berpendapat bahwa bekerja di Disperindagkop DIY memiliki penghasilan yang stabil dan pekerjaan yang relatif mudah dan tidak berisiko sehingga mereka puas bekerja di tempatnya sekarang dan merasa rugi bila keluar dari organisasi.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Winarni Retnaningsih (2011) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama memberikan pengaruh yang

positif terhadap komitmen organisasional pegawai, hal ini mengandung pengertian bahwa komitmen organisasi dapat ditingkatkan apabila budaya organisasi memiliki nilai-nilai yang dapat diterima oleh para anggota dan kepuasan kerja pegawai terpenuhi secara bersama-sama.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai sebesar $(\beta) 0,149^*$ ($*p<0,05$; $p=0,024$). Kontribusi pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi sebesar $(\Delta R^2) 0,033$ atau sebesar 3,3%.
2. kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai sebesar $(\beta) 0,298^{**}$ ($^{**}p<0,01$; $p=0,000$). Kontribusi pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar $(\Delta R^2) 0,045$ atau sebesar 4,5%.
3. budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap komitmen pegawai. Berdasarkan ringkasan analisis regresi diketahui bahwa budaya organisasi $(\beta) 0,051^*$ ($*p<0,05$; $p=0,044$) dan kepuasan kerja $(\beta) 0,277^{**}$ ($^{**}p<0,01$; $p=0,000$) secara simultan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Kontribusi pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap komitmen organisasi pegawai sebesar $(\Delta R^2) 0,046$ atau sebesar 4,6%.

B. Keterbatasan

1. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, akan lebih akurat apabila dikombinasikan dengan metode lain seperti wawancara.
2. Penelitian ini hanya berfokus pada pegawai di Disperidagkop DIY, hasil yang berbeda mungkin terjadi jika dilakukan penelitian dengan variabel yang sama di tempat atau objek yang berbeda.
3. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terbatas pada pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Masih ada faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi seperti kepemimpinan dan kompensasi.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian pegawai di Disperindagkop DIY diketahui bahwa budaya organisasi mendapat skor Mean terendah (2,3) pada indikator Jarak Manajemen. Kepala Bagian di masing-masing divisi yang ada di Disperindagkop disarankan untuk lebih sering melibatkan pegawai yang ada saat menyelesaikan suatu masalah yang berkaitan dengan pegawai secara langsung. Hal tersebut bisa membantu membangun komunikasi yang lebih baik antara atasan dan bawahan serta memperkecil jarak yang ada sehingga bisa menciptakan suasana kerja yang nyaman

dan memperkuat komitmen pegawai serta meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

2. Berdasarkan hasil penelitian pegawai di Disperindagkop DIY diketahui bahwa kepuasan kerja mendapat skor Mean terendah (2,5) pada indikator Kepuasan dengan Penyelia. Kepala Bagian di masing-masing divisi yang ada di Disperindagkop disarankan untuk memberi perhatian lebih pada bawahannya, seperti memberikan arahan pada bawahan yang mengalami kesulitan, menanyakan masalah-masalah terkait pekerjaan dan menemukan solusinya bersama. Dengan begitu, fungsi penyelia akan berjalan lebih baik dan pegawai bisa bekerja lebih optimal.
3. Berdasarkan hasil penelitian pegawai di Disperindagkop DIY diketahui bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap komitmen organsasi dengan kontribusi sebesar 4,6%, lebih besar kontribusinya dibandingkan dengan kontribusi secara partial, yaitu budaya organisasi sebesar 3,3% dan kepuasan kerja sebesar 4,5%. Oleh karena itu, disarankan kepada Kepala Bagian masing-masing divisi agar tidak memfokuskan pada penguatan budaya organisasi atau peningkatan kepuasan kerja saja melainkan ditingkatkan keduanya agar dicapai hasil yang terbaik.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, Arfat & Rainyee, R.A. 2014. Which is the better predictor or employee turnover intention: Job satisfaction or organizational commitment? A Literature Review. *International Journal of Information, Business and Management*. Vol.6, No.1, Hlm.2-10

Arishanti, Klara I. 2007. Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional, dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Psikologi*. Vol.1, No.1, Hlm.25-32

As'ad, Moh. 1995. *Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty.

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasan, Lenny. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol.3, No.1, Hlm.57-92

Ivancevich, John M. et al. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi Edisi Ketujuh Jilid 1*. Penerjemah: Gina Gania. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Lahiry, Sugato. 1994. Building Commitment Through Organizational Culture. *Training & Development Juornal*. Vol.4, No.48, Hlm.50-52

Luthans, Fred. 2011. Organizational Behavior An Evidence-Based Approach Twelfth Ed. New York: McGraw-Hill.

Mas'ud, Fuad. 2014. *Survai Diagnosis Organisasional: Konsep dan Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Miller, L. M. 1987. *Manajemen Era Baru: Beberapa Pandangan mengenai Budaya Perusahaan Modern*. Penerjemah: Drs. Windrojo. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Muhadi. 2007. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan STUDY pada Karyawan Administrasi Univeristas Diponegoro. *Tesis*. Undip.

Mustikasari, Anis. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Pegawai Dinas Pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. Vol.24, No.4, Hlm.341-349

Noor, Juliansyah. 2014. *Analisis Data Penelitian Ekonomi & Manajemen*. Jakarta: PT. Grasindo.

Pabundu Tika, Moh. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Retnaningsih, Winarni. 2011. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Di PT. Inti Karya Persada Tehnik. *Tesis*. Universitas Gunadarma.

Robbins, SP. & Coulter, Mary . 2009. *Manajemen Edisi Kedelapan/Jilid 1*. Penerjemah: Harry Slamet. Jakarta: Indeks.

Robbins, SP. & Coulter, Mary . 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh/Jilid II*. Penerjemah: Bob Sabran & Devri. Jakarta: Penerbit Erlangga..

Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Steers, M. Richard & Porter Lyman W. 1991. *Motivation and Work Behavior Fifth Edition*. New York: McGraw-Hill.

Suwatno & J.P., Donni. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Testa, Mark R. 2001. Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Effort in the Service Environment. *The Journal of Psychology*. Vol.2, No.135, Hlm.226-236

Wirakusuma, I Nyoman & Sintaasih, Desak K. 2014. Peran Status Kepegawaian dalam Memoderasi Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Dinas Perhubungan Informasi dan Komunikasi Provinsi Bali. *Laporan Penelitian*. Universitas Udayana Bali.

LAMPIRAN

Lampiran 1. KUESIONER VALIDITAS & RELIABILITAS

“Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai”

1. Nama :
2. Jenis kelamin : Laki-laki / Perempuan (coret yang tidak perlu)
3. Pendidikan terakhir :
4. Usia (lingkari kode pilihan) Kode :
-Di bawah 18 tahun 1
-18-27 tahun 2
-28-37 tahun 3
-38-47 tahun 4
-Di atas 47 tahun 5
5. Bekerja pada bagian :
6. Lama bekerja :

Berilah tanda (V) atau (X) pada kolom yang tersedia sesuai dengan pendapat masing-masing dan berdasarkan apa yang Anda rasakan sebagai pegawai.

Berikan pendapat sesui dengan kriteria berikut :

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

N = Netral

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

Budaya Organisasi						
No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Dalam organisasi, pencapaian hasil lebih penting daripada proses					
2.	Para pegawai bersikap terbuka kepada pegawai lain					
3.	Kerjasama antar departemen terjalin dengan baik					
4.	Para pegawai bersikap hangat (ramah) dalam pergaulannya					
5.	Pengambilan keputusan disentralisasikan di puncak (top management)					
6.	Kehidupan pribadi pegawai adalah urusan sendiri-sendiri					
7.	Setiap pegawai diijinkan untuk menggunakan metode kerja sendiri					
8.	Pegawai merasa bangga dan dihargai di organisasi					

Kepuasan Kerja						
No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
9.	Gaji saya cukup, sesuai dengan tanggung jawan yang saya pikul					
10.	Jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik, maka saya akan dipromosikan					
11.	Orang-orang yang bekerja dengan saya memberikan dukungan yang cukup kepada saya					
12.	Atasan saya memberikan dukungan yang cukup kepada saya					
13.	Pekerjaan saya sangat menarik					

Komitmen Organisasi						
No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
14.	Saya senang untuk menghabiskan karir saya di organisasi ini					
15.	Saya senang mendiskusikan organisasi ini kepada orang lain					
16.	Saya merasa bahwa masalah di organisasi ini adalah masalah saya juga					
17.	Berat bagi saya untuk keluar dari organisasi ini, meskipun saya menginginkannya					

18.	Hidup saya akan mengalami kesulitan jika saya keluar dari organisasi ini					
19.	Saya merasa rugi jika sekarang meninggalkan organisasi					
20.	Saya meyakini ksetiaan pada satu organisasi adalah hal penting, oleh karena itu saya masih bekerja di sini					
21.	Jika mendapat tawaran bekerja yang lebih baik di organisasi lain, saya merasa bersalah jika meninggalkan organisasi ini					
22.	Saya ingin tetap menjadi pegawai di organisasi ini					

Lampiran 2. KUESIONER PENELITIAN

“Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai”

1. Nama :
2. Jenis kelamin : Laki-laki / Perempuan (coret yang tidak perlu)
3. Pendidikan terakhir :
4. Usia (lingkari kode pilihan) Kode :
-Di bawah 18 tahun 1
-18-27 tahun 2
-28-37 tahun 3
-38-47 tahun 4
-Di atas 47 tahun 5
5. Bekerja pada bagian :
6. Lama bekerja :

Berilah tanda (V) atau (X) pada kolom yang tersedia sesuai dengan pendapat masing-masing dan berdasarkan apa yang Anda rasakan sebagai pegawai.

Berikan pendapat sesui dengan kriteria berikut :

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

N = Netral

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

Budaya Organisasi						
No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Dalam organisasi, pencapaian hasil lebih penting daripada proses					
2.	Para pegawai bersikap terbuka kepada pegawai lain					
3.	Kerjasama antar departemen terjalin dengan baik					
4.	Para pegawai bersikap hangat (ramah) dalam pergaulannya					
5.	Pengambilan keputusan disentralisasikan di puncak (top management)					
6.	Kehidupan pribadi pegawai adalah urusan sendiri-sendiri					
7.	Setiap pegawai diijinkan untuk menggunakan metode kerja sendiri					
8.	Pegawai merasa bangga dan dihargai di organisasi					

Kepuasan Kerja						
No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
9.	Gaji saya cukup, sesuai dengan tanggung jawan yang saya pikul					
10.	Jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik, maka saya akan dipromosikan					
11.	Orang-orang yang bekerja dengan saya memberikan dukungan yang cukup kepada saya					
12.	Atasan saya memberikan dukungan yang cukup kepada saya					
13.	Pekerjaan saya sangat menarik					

Komitmen Organisasi						
No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
14.	Saya senang untuk menghabiskan karir saya di organisasi ini					
15.	Saya merasa bahwa masalah di organisasi ini adalah masalah saya juga					
16.	Berat bagi saya untuk keluar dari organisasi ini, meskipun saya menginginkannya					
17.	Hidup saya akan mengalami kesulitan jika saya keluar dari organisasi ini					

18.	Saya merasa rugi jika sekarang meninggalkan organisasi					
19.	Saya meyakini ksetiaan pada satu organisasi adalah hal penting, oleh karena itu saya masih bekerja di sini					
20.	Jika mendapat tawaran bekerja yang lebih baik di organisasi lain, saya merasa bersalah jika meninggalkan organisasi ini					
21.	Saya ingin tetap menjadi pegawai di organisasi ini					

Lampiran 3. DATA UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

79	4	2	4	4	5	4	2	3	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	
80	4	3	5	4	2	5	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	2	5	2	3	4	4	77
81	4	5	5	4	2	4	2	4	5	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	81
82	4	5	4	5	5	5	3	5	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	85
83	4	3	3	3	3	4	2	3	5	3	2	3	4	4	4	4	2	5	4	2	5	5	5	78
84	4	5	5	5	5	3	3	2	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	77
85	4	2	3	3	2	1	2	4	3	2	3	2	3	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	56
86	5	4	4	5	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	5	3	4	4	3	4	4	3	80
87	5	3	3	5	5	1	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	71
88	4	5	5	5	5	4	2	4	4	3	2	4	4	4	2	3	4	2	4	2	2	4	2	76
89	4	5	5	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	82
90	5	4	4	3	2	4	2	5	4	3	3	3	4	4	4	3	2	4	4	2	4	3	4	77
91	5	4	4	4	2	4	3	1	4	3	3	3	5	5	3	4	5	3	3	5	5	5	5	83
92	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	5	1	1	5	3	3	71
93	4	4	5	3	4	4	3	5	3	2	3	5	5	3	3	2	2	2	4	4	4	3	3	77
94	5	4	4	4	3	3	2	3	4	3	4	2	4	5	3	4	4	5	3	5	5	5	5	84
95	5	5	5	5	5	3	3	4	4	3	3	5	5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	81
96	4	5	4	4	4	3	3	5	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	84
97	5	5	4	4	4	3	3	4	3	3	5	2	5	4	3	4	5	4	4	5	3	4	4	86
98	5	5	5	5	5	3	2	4	4	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	81
99	5	5	5	5	5	3	3	2	4	3	4	5	5	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	84
100	5	5	4	4	5	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	87
101	4	5	5	5	5	3	3	4	3	3	3	5	5	4	3	2	3	4	2	4	4	4	4	83
102	5	5	5	4	5	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	87
103	4	4	4	3	5	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	81

Lampiran 4. HASIL UJI VALIDITAS CFA TAHAP I

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	,791
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square df Sig.

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
Budaya_Organisasi_1	,859		
Budaya_Organisasi_2	,897		
Budaya_Organisasi_3	,889		
Budaya_Organisasi_4	,892		
Budaya_Organisasi_5	,804		
Budaya_Organisasi_6	,727		
Budaya_Organisasi_7	,569		
Budaya_Organisasi_8	,718		
Kepuasan_Kerja_1			,799
Kepuasan_Kerja_2			,714
Kepuasan_Kerja_3			,593
Kepuasan_Kerja_4			,678
Kepuasan_Kerja_5			,574
Komitmen_Organisasi_1		,714	
Komitmen_Organisasi_2		,416	
Komitmen_Organisasi_3		,791	
Komitmen_Organisasi_4		,863	
Komitmen_Organisasi_5		,507	
Komitmen_Organisasi_6		,738	
Komitmen_Organisasi_7		,845	
Komitmen_Organisasi_8		,818	
Komitmen_Organisasi_9		,853	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 4 iterations.

Lampiran 5. HASIL UJI VALIDITAS CFA TAHAP II

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,784
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square df Sig.	1541,302 210 ,000

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
Budaya_Organisasi_1	,860		
Budaya_Organisasi_2	,897		
Budaya_Organisasi_3	,890		
Budaya_Organisasi_4	,892		
Budaya_Organisasi_5	,804		
Budaya_Organisasi_6	,729		
Budaya_Organisasi_7	,567		
Budaya_Organisasi_8	,721		
Kepuasan_Kerja_1			,799
Kepuasan_Kerja_2			,726
Kepuasan_Kerja_3			,608
Kepuasan_Kerja_4			,694
Kepuasan_Kerja_5			,558
Komitmen_Organisasi_1		,716	
Komitmen_Organisasi_3		,792	
Komitmen_Organisasi_4		,869	
Komitmen_Organisasi_5		,510	
Komitmen_Organisasi_6		,740	
Komitmen_Organisasi_7		,849	
Komitmen_Organisasi_8		,817	
Komitmen_Organisasi_9		,851	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 4 iterations.

Lampiran 6. HASIL UJI RELIABILITAS

Case Processing Summary

	N	%
Cases	Valid	103
	Excluded ^a	0
	Total	103
		100,0

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

➤ Reliability Budaya Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,921	8

➤ Reliability Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,709	5

➤ Reliability Kinerja Pegawai

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,894	9

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,901	8

Lampiran 7. RANGKUMAN KARAKTERISTIK RESPONDEN

No.	Jenis Kelamin	Pendidikan	Usia (Thn)	Lama Bekerja (Thn)
1	Perempuan	SLTP	38-47 Tahun	> 30 Tahun
2	Perempuan	DIII	28-37 Tahun	21-30 Tahun
3	Perempuan	S1	28-37 Tahun	21-30 Tahun
4	Perempuan	DIII	28-37 Tahun	11-20 Tahun
5	Perempuan	SLTA	38-47 Tahun	> 30 Tahun
6	Perempuan	SLTA	28-37 Tahun	5-10 Tahun
7	Perempuan	S1	28-37 Tahun	11-20 Tahun
8	Perempuan	S1	38-47 Tahun	11-20 Tahun
9	Perempuan	S1	18-27 Tahun	21-30 Tahun
10	Perempuan	SLTA	28-37 Tahun	21-30 Tahun
11	Perempuan	S1	38-47 Tahun	5-10 Tahun
12	Perempuan	SLTA	38-47 Tahun	21-30 Tahun
13	Perempuan	S1	38-47 Tahun	5-10 Tahun
14	Perempuan	S1	38-47 Tahun	< 5 Tahun
15	Perempuan	S1	38-47 Tahun	11-20 Tahun
16	Perempuan	SLTA	28-37 Tahun	21-30 Tahun
17	Perempuan	SLTA	18-27 Tahun	21-30 Tahun
18	Perempuan	SLTA	28-37 Tahun	5-10 Tahun
19	Perempuan	SLTA	38-47 Tahun	21-30 Tahun
20	Perempuan	S2	38-47 Tahun	11-20 Tahun
21	Perempuan	SLTA	38-47 Tahun	5-10 Tahun
22	Perempuan	SLTA	18-27 Tahun	> 30 Tahun
23	Perempuan	SLTA	38-47 Tahun	21-30 Tahun
24	Perempuan	S1	38-47 Tahun	5-10 Tahun
25	Perempuan	S1	38-47 Tahun	21-30 Tahun
26	Perempuan	SLTA	38-47 Tahun	21-30 Tahun
27	Perempuan	SLTA	38-47 Tahun	21-30 Tahun
28	Perempuan	SLTA	28-37 Tahun	11-20 Tahun
29	Perempuan	S1	18-27 Tahun	5-10 Tahun
30	Perempuan	S2	18-27 Tahun	21-30 Tahun
31	Perempuan	S1	28-37 Tahun	21-30 Tahun
32	Perempuan	S1	38-47 Tahun	5-10 Tahun
33	Perempuan	SLTA	38-47 Tahun	21-30 Tahun
34	Perempuan	DIII	38-47 Tahun	21-30 Tahun
35	Perempuan	DIII	28-37 Tahun	21-30 Tahun
36	Perempuan	SLTP	18-27 Tahun	21-30 Tahun
37	Perempuan	S1	18-27 Tahun	21-30 Tahun
38	Perempuan	S1	28-37 Tahun	21-30 Tahun
39	Perempuan	S1	18-27 Tahun	21-30 Tahun
40	Perempuan	S1	18-27 Tahun	21-30 Tahun

41	Perempuan	SLTA	28-37 Tahun	21-30 Tahun
42	Laki-Laki	SLTA	38-47 Tahun	21-30 Tahun
43	Laki-Laki	SLTA	38-47 Tahun	21-30 Tahun
44	Laki-Laki	SLTA	38-47 Tahun	21-30 Tahun
45	Laki-Laki	SLTA	38-47 Tahun	< 5 Tahun
46	Laki-Laki	S2	38-47 Tahun	11-20 Tahun
47	Laki-Laki	S1	38-47 Tahun	< 5 Tahun
48	Laki-Laki	DIII	18-27 Tahun	11-20 Tahun
49	Laki-Laki	SLTA	18-27 Tahun	> 30 Tahun
50	Laki-Laki	SLTA	38-47 Tahun	> 30 Tahun
51	Laki-Laki	SLTA	38-47 Tahun	5-10 Tahun
52	Laki-Laki	SLTA	38-47 Tahun	> 30 Tahun
53	Laki-Laki	S1	28-37 Tahun	21-30 Tahun
54	Laki-Laki	SLTA	38-47 Tahun	21-30 Tahun
55	Laki-Laki	SLTA	38-47 Tahun	5-10 Tahun
56	Laki-Laki	SLTA	38-47 Tahun	11-20 Tahun
57	Laki-Laki	S1	18-27 Tahun	< 5 Tahun
58	Laki-Laki	S1	38-47 Tahun	21-30 Tahun
59	Laki-Laki	SLTA	38-47 Tahun	21-30 Tahun
60	Laki-Laki	S1	38-47 Tahun	< 5 Tahun
61	Laki-Laki	SLTP	38-47 Tahun	> 30 Tahun
62	Laki-Laki	SLTA	38-47 Tahun	< 5 Tahun
63	Laki-Laki	SLTA	38-47 Tahun	21-30 Tahun
64	Laki-Laki	SLTA	38-47 Tahun	21-30 Tahun
65	Laki-Laki	SLTA	38-47 Tahun	> 30 Tahun
66	Laki-Laki	SLTA	38-47 Tahun	21-30 Tahun
67	Laki-Laki	DIII	38-47 Tahun	21-30 Tahun
68	Laki-Laki	SLTA	38-47 Tahun	21-30 Tahun
69	Laki-Laki	SLTA	38-47 Tahun	21-30 Tahun
70	Laki-Laki	SLTA	38-47 Tahun	21-30 Tahun
71	Laki-Laki	SLTA	18-27 Tahun	21-30 Tahun
72	Laki-Laki	SLTA	38-47 Tahun	> 30 Tahun
73	Laki-Laki	SLTA	38-47 Tahun	> 30 Tahun
74	Laki-Laki	SLTA	38-47 Tahun	< 5 Tahun
75	Laki-Laki	SLTA	38-47 Tahun	5-10 Tahun
76	Laki-Laki	SLTA	38-47 Tahun	5-10 Tahun
77	Laki-Laki	SLTA	28-37 Tahun	> 30 Tahun
78	Laki-Laki	SLTA	18-27 Tahun	< 5 Tahun
79	Laki-Laki	S2	38-47 Tahun	5-10 Tahun
80	Laki-Laki	SLTA	38-47 Tahun	21-30 Tahun
81	Laki-Laki	DIII	28-37 Tahun	21-30 Tahun
82	Laki-Laki	SLTA	38-47 Tahun	21-30 Tahun
83	Laki-Laki	SLTA	38-47 Tahun	21-30 Tahun
84	Laki-Laki	SLTA	28-37 Tahun	21-30 Tahun

85	Laki-Laki	SLTA	38-47 Tahun	21-30 Tahun
86	Laki-Laki	SLTA	38-47 Tahun	> 30 Tahun
87	Laki-Laki	SLTA	38-47 Tahun	> 30 Tahun
88	Laki-Laki	SLTA	38-47 Tahun	< 5 Tahun
89	Laki-Laki	SLTA	38-47 Tahun	5-10 Tahun
90	Laki-Laki	SLTA	28-37 Tahun	5-10 Tahun
91	Laki-Laki	SLTA	28-37 Tahun	> 30 Tahun
92	Laki-Laki	SLTA	38-47 Tahun	< 5 Tahun
93	Laki-Laki	S2	38-47 Tahun	5-10 Tahun
94	Laki-Laki	SLTA	38-47 Tahun	21-30 Tahun
95	Laki-Laki	SLTA	38-47 Tahun	5-10 Tahun
96	Laki-Laki	SLTA	38-47 Tahun	> 30 Tahun
97	Laki-Laki	SLTA	28-37 Tahun	< 5 Tahun
98	Laki-Laki	S2	38-47 Tahun	5-10 Tahun
99	Laki-Laki	SLTA	28-37 Tahun	21-30 Tahun
100	Laki-Laki	SLTA	38-47 Tahun	21-30 Tahun
101	Laki-Laki	SLTA	38-47 Tahun	21-30 Tahun
102	Laki-Laki	SLTA	38-47 Tahun	> 30 Tahun
103	Laki-Laki	SLTA	38-47 Tahun	> 30 Tahun

Lampiran 8. HASIL UJI KARAKTERISTIK RESPONDEN

Frequency Table

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	62	60,2	60,2	60,2
	Perempuan	41	39,8	39,8	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTP	3	2,9	2,9	2,9
	SLTA	65	63,1	63,1	66,0
	DIII	7	6,8	6,8	72,8
	S1	22	21,4	21,4	94,2
	S2	6	5,8	5,8	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-27 Tahun	14	13,6	13,6	13,6
	28-37 Tahun	21	20,4	20,4	34,0
	38-47 Tahun	68	66,0	66,0	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Lama_Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 Tahun	11	10,7	10,7	10,7
	5-10 Tahun	18	17,5	17,5	28,2
	11-20 Tahun	9	8,7	8,7	36,9
	21-30 Tahun	48	46,6	46,6	83,5
	> 30 Tahun	17	16,5	16,5	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Lampiran 9. DATA PENELITIAN

No.	Budaya Organisasi								JML	Kepuasan Kerja					JML	Komitmen Organisasi								JML
	1	2	3	4	5	6	7	8		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	6	7	8	
1	2	2	3	3	2	4	4	2	22	2	3	3	3	1	12	1	1	2	2	4	2	4	4	20
2	1	3	1	3	1	3	4	3	19	2	4	3	5	5	19	1	1	4	2	1	2	1	5	17
3	3	3	4	5	4	3	4	3	29	5	4	4	4	4	21	1	5	2	5	5	3	4	4	29
4	4	1	1	2	1	2	3	4	18	3	2	4	3	2	14	1	1	4	2	2	2	5	4	21
5	3	2	3	3	4	3	4	4	26	5	5	5	5	5	25	4	4	2	4	4	3	4	3	28
6	4	1	2	3	1	2	2	2	17	3	2	3	4	4	16	4	1	2	2	2	3	4	4	22
7	2	2	3	3	2	2	3	3	20	3	3	4	3	3	16	1	1	2	4	1	4	4	1	18
8	4	4	4	4	5	2	1	3	27	3	3	2	3	3	14	1	4	2	4	1	2	4	3	21
9	4	3	5	4	1	4	4	1	26	3	3	4	3	3	16	4	2	4	2	4	3	3	4	26
10	3	3	3	3	2	2	3	3	22	3	3	3	2	3	14	5	2	2	2	4	3	5	2	25
11	1	1	3	1	4	4	2	3	19	2	4	5	1	4	16	3	4	2	2	3	3	3	5	25
12	4	3	4	4	4	2	3	2	26	3	4	3	3	3	16	4	4	4	2	3	3	3	4	27
13	3	4	3	1	2	3	3	4	23	1	4	4	1	4	14	4	2	1	1	4	5	4	4	25
14	3	3	2	3	2	2	3	3	21	4	4	1	4	1	14	4	4	1	1	1	1	1	2	15
15	3	4	1	4	1	5	5	2	25	1	3	1	1	3	9	4	2	1	1	1	1	1	4	15
16	1	3	1	3	1	1	1	1	12	2	1	1	1	1	6	4	2	1	1	1	1	1	2	13
17	1	1	1	2	4	1	2	1	13	1	1	3	1	1	7	3	2	1	1	1	1	1	4	14
18	1	1	2	2	1	2	1	1	11	2	1	3	1	3	10	4	1	1	1	1	1	1	2	12
19	3	4	1	4	1	2	2	2	19	3	4	3	3	4	17	3	4	4	5	4	1	1	2	24
20	2	2	4	4	2	3	2	3	22	4	5	5	4	1	19	5	2	5	4	1	1	1	2	21
21	2	2	4	4	2	2	3	4	23	1	3	3	1	3	11	5	4	4	4	1	1	4	2	25
22	3	3	3	4	4	4	2	1	24	2	4	3	2	2	13	4	2	1	1	4	2	4	4	22
23	3	4	2	3	1	4	3	2	22	1	4	4	1	3	13	2	2	1	1	3	2	3	4	18
24	3	2	2	2	3	3	1	3	19	3	3	2	3	2	13	3	2	1	1	3	3	3	3	19
25	5	5	4	4	4	4	3	3	32	3	5	5	3	5	21	4	5	3	3	4	5	4	4	32
26	5	3	5	4	3	5	2	4	31	1	5	5	3	3	17	4	2	3	3	4	5	4	5	30
27	4	4	4	4	5	4	3	3	31	5	4	5	4	5	23	4	4	3	3	4	4	4	4	30
28	3	3	3	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	3	19	4	2	3	3	4	4	4	4	28
29	4	3	3	4	2	4	2	3	25	4	3	4	1	4	16	4	4	4	3	3	3	3	4	27
30	2	3	3	2	3	2	3	4	22	4	3	3	4	4	18	3	2	3	3	3	2	3	4	23
31	2	2	4	1	4	3	2	3	21	4	4	3	4	1	16	4	1	3	1	1	1	2	2	15
32	4	4	4	4	5	2	2	3	28	4	2	2	1	2	11	3	4	5	1	1	1	4	2	21
33	1	1	2	2	1	1	1	2	11	1	1	1	2	1	6	3	2	1	1	1	1	2	1	12
34	2	2	2	3	2	3	3	4	21	4	1	1	3	1	10	4	1	1	1	1	1	4	2	15
35	1	3	1	3	1	4	5	3	21	4	1	2	2	1	10	4	1	3	1	1	1	2	4	17
36	3	3	4	3	3	4	4	3	27	4	1	4	4	3	16	3	2	1	4	1	1	2	2	16
37	1	1	1	1	4	2	1	1	12	1	1	1	1	2	6	3	1	2	1	1	1	2	4	15
38	3	4	1	4	1	2	3	2	20	3	3	4	2	3	15	4	1	3	1	1	4	2	4	20
39	1	1	1	1	1	3	4	4	16	4	5	5	4	2	20	4	4	3	3	4	3	3	3	27
40	3	3	2	2	3	3	3	2	21	4	1	4	2	1	12	4	3	3	3	4	4	4	2	27
41	5	5	4	4	5	4	4	3	34	5	4	4	4	4	21	4	3	3	5	4	4	4	5	32

42	4	1	1	2	1	3	3	1	16	4	4	3	2	3	16	3	3	4	4	1	2	2	4	23
43	3	4	4	1	5	4	5	4	30	4	3	3	4	4	18	4	3	3	3	2	5	4	5	29
44	4	1	2	3	1	4	4	2	21	1	4	4	1	2	12	3	3	2	2	2	2	2	2	18
45	2	2	4	4	2	3	2	2	21	2	3	3	3	4	15	4	3	3	3	2	2	2	2	23
46	4	3	4	1	1	4	1	2	20	5	4	1	1	1	12	3	2	2	2	2	2	4	2	19
47	1	3	1	3	1	4	3	3	19	3	2	4	3	2	14	3	4	4	4	2	2	2	2	23
48	3	3	3	4	2	2	3	4	24	3	3	4	3	4	17	4	4	4	3	3	2	4	2	24
49	1	3	1	3	1	3	3	4	19	2	2	3	2	4	13	1	1	2	2	4	4	4	2	20
50	3	4	3	4	4	3	3	3	27	3	2	2	3	2	12	1	1	4	2	1	2	1	1	13
51	1	1	1	1	1	2	2	3	12	1	1	1	3	1	7	1	1	2	1	1	4	1	1	12
52	4	3	4	2	2	4	4	2	25	1	4	3	2	4	14	1	1	4	2	2	2	1	1	14
53	2	2	3	3	2	2	1	2	17	2	2	1	2	1	8	1	1	2	4	4	2	1	1	16
54	2	3	3	1	1	5	4	3	22	1	4	2	1	3	11	4	1	2	2	2	2	1	1	15
55	4	1	1	2	1	2	3	4	18	2	1	1	1	2	7	1	1	2	4	1	1	1	1	12
56	3	4	1	1	2	3	4	5	23	2	4	3	1	3	13	1	4	2	4	1	4	4	5	25
57	3	3	3	2	2	2	3	3	21	2	4	4	4	3	17	2	1	3	3	2	2	5	4	22
58	5	5	4	4	4	4	3	3	32	4	3	3	5	4	19	2	4	5	5	2	4	4	4	30
59	2	2	3	3	2	2	4	3	21	4	3	2	2	2	13	1	1	5	5	2	2	1	1	18
60	1	1	1	1	1	2	2	1	10	1	1	1	1	2	6	2	1	1	2	1	2	1	1	11
61	1	1	1	1	1	2	3	11	2	1	1	1	2	7	1	2	2	3	2	2	1	1	14	
62	3	3	3	4	3	3	3	2	24	1	1	3	2	1	8	3	2	2	2	2	2	3	3	19
63	2	3	2	4	2	4	4	2	23	3	2	3	3	2	13	2	3	4	4	2	2	3	3	23
64	3	4	4	2	2	2	1	4	22	3	4	3	4	4	18	1	3	2	2	4	4	3	3	22
65	1	3	1	3	1	5	5	5	24	1	4	4	3	3	15	4	3	4	4	2	2	3	3	25
66	3	3	2	2	2	3	3	3	21	3	3	4	2	3	15	2	2	3	4	2	4	3	3	23
67	2	3	2	2	5	4	5	3	26	4	5	4	5	2	20	4	4	4	4	4	2	3	3	28
68	3	4	4	3	3	5	5	5	30	5	4	5	5	4	23	4	5	4	5	4	1	3	3	29
69	2	3	3	4	4	3	4	4	27	4	5	5	5	1	20	4	4	4	3	3	2	4	5	28
70	3	2	3	3	2	1	1	4	19	3	4	3	2	3	15	1	1	2	2	4	2	1	1	14
71	1	1	1	1	2	2	2	3	13	2	1	1	1	2	7	1	1	4	2	1	1	1	1	12
72	1	1	1	1	2	3	4	2	15	4	1	1	1	1	8	1	1	2	1	1	1	3	3	13
73	4	1	2	3	1	5	3	3	22	4	2	3	1	1	11	1	1	4	2	2	2	1	3	16
74	4	3	2	3	3	3	2	23	4	3	2	2	2	13	1	1	2	4	4	1	2	4	19	
75	3	5	4	2	1	1	4	1	21	2	2	3	3	2	12	4	1	2	2	2	1	3	2	17
76	1	1	2	2	1	2	2	2	13	4	1	1	1	1	8	1	1	2	4	1	1	3	3	16
77	1	1	2	1	1	4	1	2	13	3	3	2	2	3	13	1	4	2	4	1	3	4	4	23
78	3	4	2	4	4	2	4	2	25	3	4	4	4	3	18	3	2	2	3	3	3	4	3	23
79	4	4	3	3	4	2	2	25	3	3	2	3	3	14	4	2	2	4	4	2	2	4	24	
80	1	1	1	2	4	2	3	4	18	4	1	1	4	3	13	3	2	4	2	4	3	4	4	26
81	3	2	3	3	2	3	2	3	21	5	1	1	1	2	10	3	2	2	2	4	3	5	4	25
82	2	2	4	4	2	3	4	4	25	1	4	4	1	4	14	2	2	2	4	4	4	5	4	27
83	1	1	2	1	1	2	3	4	15	1	4	4	2	4	15	2	2	4	2	4	3	4	3	24
84	1	3	1	3	1	1	4	15	3	1	3	1	1	9	3	2	2	2	4	2	2	2	19	
85	2	2	3	2	4	4	2	4	23	3	3	3	3	3	15	2	4	2	2	4	3	2	3	22

86	3	3	3	3	1	2	1	1	17	2	4	3	4	2	15	3	4	4	2	4	2	3	3	25
87	1	2	1	1	3	1	4	2	15	2	1	1	2	2	8	4	2	1	1	3	2	3	3	19
88	3	4	2	3	1	4	2	1	20	2	2	3	4	4	15	4	4	4	1	1	2	3	4	22
89	4	2	4	4	2	4	3	4	27	2	3	4	2	1	12	2	2	1	1	2	5	3	4	20
90	4	2	2	2	3	2	3	3	21	3	4	4	3	4	18	3	2	1	1	3	4	3	3	20
91	3	3	4	4	3	4	3	4	28	2	4	3	1	3	13	3	2	1	1	5	3	2	4	21
92	2	4	3	1	1	1	1	14	1	1	2	1	2	7	4	1	1	1	4	2	3	2	18	
93	2	1	2	1	1	2	2	3	14	1	4	4	3	3	15	3	4	4	5	4	2	3	1	26
94	5	5	4	4	5	4	4	4	35	4	5	5	4	3	21	4	4	5	4	3	4	5	4	33
95	4	2	4	4	2	1	2	1	20	4	4	3	2	2	15	3	4	4	4	3	2	2	4	26
96	2	4	3	5	3	3	1	1	22	1	2	5	2	1	11	2	2	1	1	4	3	2	4	19
97	1	1	2	2	1	3	2	3	15	3	4	1	1	3	12	3	2	1	1	3	4	4	5	23
98	2	2	3	3	2	2	3	3	20	2	3	3	3	3	14	3	2	1	1	4	2	2	2	17
99	2	2	4	1	4	1	1	4	19	1	3	4	4	3	15	2	2	3	3	1	2	3	4	20
100	4	4	4	3	3	3	3	27	1	4	3	2	4	14	2	2	3	3	4	4	5	5	28	
101	3	4	2	4	2	4	3	4	26	4	3	4	3	4	18	4	4	3	3	3	3	3	4	27
102	3	3	3	2	1	4	3	3	22	3	3	3	2	3	14	3	2	3	3	3	3	4	3	24
103	3	1	1	4	1	5	4	3	22	3	3	4	3	4	17	3	4	3	3	2	2	3	4	24
Jml	270	270	266	282	238	297	289	290		284	303	310	262	275		293	247	264	264	265	258	295	313	
Mean	2,6	2,6	2,6	2,7	2,3	2,9	2,8	2,8		2,8	2,9	3	2,5	2,7		2,8	2,4	2,6	2,6	2,6	2,5	2,9	3	

Lampiran 10. HASIL UJI DESKRIPTIF

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya_Organisasi	103	10,00	35,00	21,3786	5,45412
Kepuasan_Kerja	103	6,00	25,00	13,9223	4,20944
Komitmen_Organisasi	103	11,00	33,00	21,3495	5,37370
Valid N (listwise)	103				

Lampiran 11. RUMUS PERHITUNGAN KATEGORISASI

Budaya_Organisasi					
Skor Max	5	x	8	=	40
Skor Min	1	x	8	=	8
Mi	48	/	2	=	24
Sdi	32	/	6	=	5,33333
Tinggi			: $X \geq M + SD$		
Sedang			: $M - SD \leq X < M + SD$		
Rendah			: $X < M - SD$		
Kategori			Skor		
Tinggi			: $X \geq$		29,33
Sedang			: $18,67 \leq X <$		29,33
Rendah			: $X < 18,67$		

Kepuasan_Kerja					
Skor Max	5	x	5	=	25
Skor Min	1	x	5	=	5
Mi	30	/	2	=	15,0
Sdi	20	/	6	=	3,3
Tinggi			: $X \geq M + SD$		
Sedang			: $M - SD \leq X < M + SD$		
Rendah			: $X < M - SD$		
Kategori			Skor		
Tinggi			: $X \geq$		18,33
Sedang			: $11,67 \leq X <$		18,33
Rendah			: $X < 11,67$		

Komitmen_Organisasi					
Skor Max	5	x	8	=	40
Skor Min	1	x	8	=	8
Mi	48	/	2	=	24,0
Sdi	32	/	6	=	5,3
Tinggi			: $X \geq M + SD$		
Sedang			: $M - SD \leq X < M + SD$		
Rendah			: $X < M - SD$		
Kategori	Skor				
Tinggi	:	X	\geq	29,33	
Sedang	:	18,67	\leq	X	< 29,33
Rendah	:	X	<	18,67	

Lampiran 12. RANGKUMAN HASIL UJI KATEGORISASI

No	Budaya_Organisasi	KTG	Kepuasan_Kerja	KTG	Komitmen_Organisasi	KTG
1	22	Sedang	12	Sedang	20	Sedang
2	19	Sedang	19	Tinggi	17	Rendah
3	29	Sedang	21	Tinggi	29	Sedang
4	18	Rendah	14	Sedang	21	Sedang
5	26	Sedang	25	Tinggi	28	Sedang
6	17	Rendah	16	Sedang	22	Sedang
7	20	Sedang	16	Sedang	18	Rendah
8	27	Sedang	14	Sedang	21	Sedang
9	26	Sedang	16	Sedang	26	Sedang
10	22	Sedang	14	Sedang	25	Sedang
11	19	Sedang	16	Sedang	25	Sedang
12	26	Sedang	16	Sedang	27	Sedang
13	23	Sedang	14	Sedang	25	Sedang
14	21	Sedang	14	Sedang	15	Rendah
15	25	Sedang	9	Rendah	15	Rendah
16	12	Rendah	6	Rendah	13	Rendah
17	13	Rendah	7	Rendah	14	Rendah
18	11	Rendah	10	Rendah	12	Rendah
19	19	Sedang	17	Sedang	24	Sedang
20	22	Sedang	19	Tinggi	21	Sedang
21	23	Sedang	11	Rendah	25	Sedang
22	24	Sedang	13	Sedang	22	Sedang
23	22	Sedang	13	Sedang	18	Rendah
24	19	Sedang	13	Sedang	19	Sedang
25	32	Tinggi	21	Tinggi	32	Tinggi
26	31	Tinggi	17	Sedang	30	Tinggi
27	31	Tinggi	23	Tinggi	30	Tinggi
28	28	Sedang	19	Tinggi	28	Sedang
29	25	Sedang	16	Sedang	27	Sedang
30	22	Sedang	18	Sedang	23	Sedang
31	21	Sedang	16	Sedang	15	Rendah
32	28	Sedang	11	Rendah	21	Sedang
33	11	Rendah	6	Rendah	12	Rendah
34	21	Sedang	10	Rendah	15	Rendah
35	21	Sedang	10	Rendah	17	Rendah
36	27	Sedang	16	Sedang	16	Rendah
37	12	Rendah	6	Rendah	15	Rendah
38	20	Sedang	15	Sedang	20	Sedang

39	16	Rendah	20	Tinggi	27	Sedang
40	21	Sedang	12	Sedang	27	Sedang
41	34	Tinggi	21	Tinggi	32	Tinggi
42	16	Rendah	16	Sedang	23	Sedang
43	30	Tinggi	18	Sedang	29	Sedang
44	21	Sedang	12	Sedang	18	Rendah
45	21	Sedang	15	Sedang	23	Sedang
46	20	Sedang	12	Sedang	19	Sedang
47	19	Sedang	14	Sedang	23	Sedang
48	24	Sedang	17	Sedang	24	Sedang
49	19	Sedang	13	Sedang	20	Sedang
50	27	Sedang	12	Sedang	13	Rendah
51	12	Rendah	7	Rendah	12	Rendah
52	25	Sedang	14	Sedang	14	Rendah
53	17	Rendah	8	Rendah	16	Rendah
54	22	Sedang	11	Rendah	15	Rendah
55	18	Rendah	7	Rendah	12	Rendah
56	23	Sedang	13	Sedang	25	Sedang
57	21	Sedang	17	Sedang	22	Sedang
58	32	Tinggi	19	Tinggi	30	Tinggi
59	21	Sedang	13	Sedang	18	Rendah
60	10	Rendah	6	Rendah	11	Rendah
61	11	Rendah	7	Rendah	14	Rendah
62	24	Sedang	8	Rendah	19	Sedang
63	23	Sedang	13	Sedang	23	Sedang
64	22	Sedang	18	Sedang	22	Sedang
65	24	Sedang	15	Sedang	25	Sedang
66	21	Sedang	15	Sedang	23	Sedang
67	26	Sedang	20	Tinggi	28	Sedang
68	30	Tinggi	23	Tinggi	29	Sedang
69	27	Sedang	20	Tinggi	28	Sedang
70	19	Sedang	15	Sedang	14	Rendah
71	13	Rendah	7	Rendah	12	Rendah
72	15	Rendah	8	Rendah	13	Rendah
73	22	Sedang	11	Rendah	16	Rendah
74	23	Sedang	13	Sedang	19	Sedang
75	21	Sedang	12	Sedang	17	Rendah
76	13	Rendah	8	Rendah	16	Rendah
77	13	Rendah	13	Sedang	23	Sedang
78	25	Sedang	18	Sedang	23	Sedang
79	25	Sedang	14	Sedang	24	Sedang
80	18	Rendah	13	Sedang	26	Sedang
81	21	Sedang	10	Rendah	25	Sedang
82	25	Sedang	14	Sedang	27	Sedang

83	15	Rendah	15	Sedang	24	Sedang
84	15	Rendah	9	Rendah	19	Sedang
85	23	Sedang	15	Sedang	22	Sedang
86	17	Rendah	15	Sedang	25	Sedang
87	15	Rendah	8	Rendah	19	Sedang
88	20	Sedang	15	Sedang	22	Sedang
89	27	Sedang	12	Sedang	20	Sedang
90	21	Sedang	18	Sedang	20	Sedang
91	28	Sedang	13	Sedang	21	Sedang
92	14	Rendah	7	Rendah	18	Rendah
93	14	Rendah	15	Sedang	26	Sedang
94	35	Tinggi	21	Tinggi	33	Tinggi
95	20	Sedang	15	Sedang	26	Sedang
96	22	Sedang	11	Rendah	19	Sedang
97	15	Rendah	12	Sedang	23	Sedang
98	20	Sedang	14	Sedang	17	Rendah
99	19	Sedang	15	Sedang	20	Sedang
100	27	Sedang	14	Sedang	28	Sedang
101	26	Sedang	18	Sedang	27	Sedang
102	22	Sedang	14	Sedang	24	Sedang
103	22	Sedang	17	Sedang	24	Sedang

Lampiran 13. HASIL UJI KATEGORISASI

Frequency Table

Budaya_Organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	8	7,8	7,8	7,8
	Sedang	69	67,0	67,0	74,8
	Rendah	26	25,2	25,2	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Kepuasan_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	14	13,6	13,6	13,6
	Sedang	63	61,2	61,2	74,8
	Rendah	26	25,2	25,2	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Komitmen_Organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	6	5,8	5,8	5,8
	Sedang	65	63,1	63,1	68,9
	Rendah	32	31,1	31,1	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Lampiran 14. HASIL UJI NORMALITAS

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Budaya_Organisasi	Kepuasan_Kerja	Komitmen_Organisasi
N		103	103	103
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	21,3786	13,9223	21,3495
	Std. Deviation	5,45412	4,20944	5,37370
Most Extreme Differences	Absolute	,084	,083	,077
	Positive	,076	,069	,066
	Negative	-,084	-,083	-,077
Kolmogorov-Smirnov Z		,852	,844	,781
Asymp. Sig. (2-tailed)		,462	,474	,576

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 15. HASIL UJI LINIERITAS

Komitmen_Organisasi * Budaya_Organisasi

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen_Organisasi * Budaya_Organisasi	Between Groups	(Combined)	1712,378	24	71,349	4,513	,000
		Linearity	1190,219	1	1190,219	75,291	,000
	Within Groups	Deviation from Linearity	522,159	23	22,703	1,436	,122
		Total	1233,039	78	15,808		
			2945,417	102			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Komitmen_Organisasi * Kepuasan_Kerja	,636	,404	,762	,581

Komitmen_Organisasi * Kepuasan_Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen_Organisasi * Kepuasan_Kerja	Between Groups	(Combined)	1779,672	17	104,687	7,633	,000
		Linearity	1644,079	1	1644,079	119,878	,000
	Within Groups	Deviation from Linearity	135,593	16	8,475	,618	,861
		Total	1165,746	85	13,715		
			2945,417	102			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Komitmen_Organisasi * Kepuasan_Kerja	,747	,558	,777	,604

Lampiran 16. HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan_Kerja, Budaya_Organisasi ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.
 b. Dependent Variable: Komitmen_Organisasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,771 ^a	,595	,587	3,45317

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Budaya_Organisasi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1752,976	2	876,488	73,504	,000 ^a
	Residual	1192,441	100	11,924		
	Total	2945,417	102			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Budaya_Organisasi
 b. Dependent Variable: Komitmen_Organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,677	1,422		3,992	,000		
	Budaya_Organisasi	,251	,083	,255	3,022	,003	,569	1,759
	Kepuasan_Kerja	,740	,108	,580	6,870	,000	,569	1,759

a. Dependent Variable: Komitmen_Organisasi

Lampiran 17. HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan_Kerja, Budaya_Organisasi ^a	.	Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: Abs_Res

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,028 ^a	,001	-,019	2,10602

- a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Budaya_Organisasi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,359	2	,180	,041	,960 ^a
	Residual	443,533	100	4,435		
	Total	443,892	102			

- a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Budaya_Organisasi
- b. Dependent Variable: Abs_Res

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,458	,867		2,835	,006
	Budaya_Organisasi	,007	,051	,017	,129	,898
	Kepuasan_Kerja	,007	,066	,014	,107	,915

- a. Dependent Variable: Abs_Res

Lampiran 18. HASIL UJI REGRESI TAHAP I

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lama_Bekerja, Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin	.	Enter
2	Budaya_Organisasi ^a	.	Enter
3	Kepuasan_Kerja	.	Enter

a. All requested variables entered.
 b. Dependent Variable: Komitmen_Organisasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,865 ^a	,748	,737	2,75389	,748	72,594	4	98	,000
2	,872 ^b	,781	,748	2,69592	,033	5,260	1	97	,024
3	,891 ^c	,794	,781	2,51450	,046	15,502	1	96	,000

a. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin
 b. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin, Budaya_Organisasi
 c. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin, Budaya_Organisasi, Kepuasan_Kerja

ANOVA^d

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2202,196	4	550,549	72,594	,000 ^a
	Residual	743,222	98	7,584		
	Total	2945,417	102			
2	Regression	2240,425	5	448,085	61,652	,000 ^b
	Residual	704,992	97	7,268		
	Total	2945,417	102			
3	Regression	2338,438	6	389,740	61,641	,000 ^c
	Residual	606,980	96	6,323		
	Total	2945,417	102			

a. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin
 b. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin, Budaya_Organisasi
 c. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin, Budaya_Organisasi, Kepuasan_Kerja
 d. Dependent Variable: Komitmen_Organisasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
							VIF
1	(Constant)	5,721	1,076		,000		
	Jenis_Kelamin	2,227	,688	,208	,3,240	,002	,626
	Pendidikan	1,485	,270	,357	,5,497	,000	,609
	Usia	1,684	,332	,305	,5,066	,000	,712
	Lama_Bekerja	,939	,237	,247	,3,965	,000	,664
2	(Constant)	4,144	1,258		,3,294	,001	
	Jenis_Kelamin	2,051	,677	,191	,3,028	,003	,618
	Pendidikan	1,258	,282	,303	,4,456	,000	,534
	Usia	1,580	,328	,286	,4,809	,000	,699
	Lama_Bekerja	,824	,237	,217	,3,471	,001	,634
	Budaya_Organisasi	,147	,064	,149	,2,293	,024	,586
3	(Constant)	3,430	1,187		,2,889	,005	
	Jenis_Kelamin	1,680	,639	,157	,2,629	,010	,604
	Pendidikan	,926	,276	,223	,3,350	,001	,485
	Usia	1,446	,308	,262	,4,692	,000	,690
	Lama_Bekerja	,727	,223	,191	,3,264	,002	,626
	Budaya_Organisasi	,050	,064	,051	,3,783	,044	,502
	Kepuasan_Kerja	,353	,090	,277	,3,937	,000	,434
							2,304

a. Dependent Variable: Komitmen_Organisasi

Lampiran 19. HASIL UJI REGRESI TAHAP II

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lama_Bekerja, Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin ^a	.	Enter
2	Kepuasan_Kerja	.	Enter
3	Budaya_Organisasi ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Komitmen_Organisasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,865 ^a	,748	,737	2,75389	,748	72,594	4	98	,000
2	,890 ^b	,793	,782	2,50948	,045	21,019	1	97	,000
3	,891 ^c	,794	,781	2,51450	,046	,613	1	96	,024

a. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin
b. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin, Kepuasan_Kerja
c. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin, Kepuasan_Kerja, Budaya_Organisasi

ANOVA^d

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2202,196	4	550,549	72,594
	Residual	743,222	98	7,584	
	Total	2945,417	102		
2	Regression	2334,560	5	466,912	74,142
	Residual	610,857	97	6,297	
	Total	2945,417	102		
3	Regression	2338,438	6	389,740	61,641
	Residual	606,980	96	6,323	
	Total	2945,417	102		

a. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin
b. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin, Kepuasan_Kerja
c. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin, Kepuasan_Kerja, Budaya_Organisasi
d. Dependent Variable: Komitmen_Organisasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,721	1,076		,000		
	Jenis_Kelamin	2,227	,688	,208	,3,240	,002	,626 1,597
	Pendidikan	1,485	,270	,357	,5,497	,000	,609 1,642
	Usia	1,684	,332	,305	,5,066	,000	,712 1,404
	Lama_Bekerja	,939	,237	,247	,3,965	,000	,664 1,506
2	(Constant)	3,841	1,063		,3,613	,000	
	Jenis_Kelamin	1,704	,637	,159	,2,675	,009	,606 1,651
	Pendidikan	,968	,271	,233	,3,576	,001	,504 1,986
	Usia	1,467	,307	,265	,4,786	,000	,695 1,438
	Lama_Bekerja	,754	,220	,198	,3,431	,001	,641 1,559
	Kepuasan_Kerja	,380	,083	,298	,4,585	,000	,507 1,973
3	(Constant)	3,430	1,187		,2,889	,005	
	Jenis_Kelamin	1,680	,639	,157	,2,629	,010	,604 1,654
	Pendidikan	,926	,276	,223	,3,350	,001	,485 2,063
	Usia	1,446	,308	,262	,4,692	,000	,690 1,449
	Lama_Bekerja	,727	,223	,191	,3,264	,002	,626 1,597
	Kepuasan_Kerja	,353	,090	,277	,3,937	,000	,434 2,304
	Budaya_Organisasi	,050	,064	,051	,3,783	,044	,502 1,991

a. Dependent Variable: Komitmen_Organisasi

Lampiran 20. RANGKUMAN HASIL UJI REGRESI

Independent Variabel	Komitmen Organisasi			
	Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)
Variabel Kontrol				
Jenis Kelamin	0,208	0,191	0,159	0,157
Pendidikan	0,357	0,303	0,233	0,223
Usia	0,305	0,286	0,265	0,262
Lama Bekerja	0,247	0,217	0,198	0,191
Budaya Organisasi		0,149		0,051
Kepuasan Kerja			0,298	0,277
R^2	0,748	0,781	0,793	0,794
ΔR^2	0,748	0,033	0,045	0,046