

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA
KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN PEGAWAI PADA
DINAS PERHUBUNGAN KOTA
GORONTALO**

OLEH :

**TAUFIK LASIMPALA
E.2117067**

SKRIPSI



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
GORONTALO
2021**

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA
KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN PEGAWAI PADA
DINAS PERHUBUNGAN KOTA
GORONTALO**

OLEH:

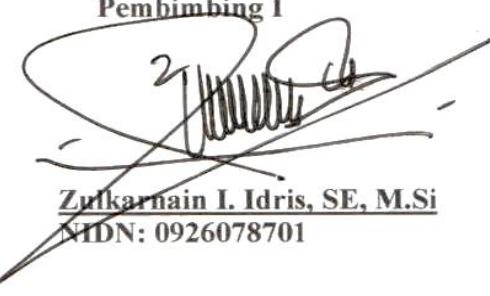
TAUFIK LASIMPALA
E.2117067

SKRIPSI

*Telah disetujui oleh pembimbing dan siap diujikan pada
Gorontalo, 09 September 2021*

Menyetujui,

Pembimbing I


Zulkarnain I. Idris, SE, M.Si
NIDN: 0926078701

Pembimbing II


Agus Susanto NauE, SE.,M.Si
NIDN: 0922087002

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA, TERHADAP KOMITMEN PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KOTA GORONTALO

Oleh
TAUFIK LASIMPALA
E2117067

Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo

1. DR. Hj. Juriko Abdussamad., M.Si
2. Syaiful Pakaya, SE.,MM
3. Anggraini Husain, SE.,MM
4. Zulkarnain I. Idris, SE.,M.Si
5. Agus S. Naue, SE.,M.Si

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN : 0928116901

Ketua Jurusan Manajemen

Syamsul, SE., M.Si
NIDN : 0921108502

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang telah dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Gorontalo, 09 September 2021



Taufik Lasimpala

**MOTTO DAN PERSEMBAHAN
"MOTTO"**

Sesungguhnya Allah tidak akan merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri (Qs. Ar Ra'd : 11)

Barang siapa yang mempelajari ilmu pengetahuan yang seharusnya yang ditujukan untuk mencari ridho allah SWT bahkan hanya untuk mendapatkan kedudukan/kekayaan duniawi maka tidak akan mendapatkan baunya surga nanti pada hari kiamat (riwayat Abu hurairah radhiallahu anhu)

“Pendidikan adalah senjata paling ampuh yang bisa kamu gunakan untuk mengubah dunia.”

(Nelson Mandela)

(TAUFIK LASIMPALA)

"PERSEMBAHAN"

Alhamdulillah atas doa dan dukungan karya tulis ini kupersembahkan untuk ayahku (Mohamad Lasimpala) dan ibuku (Harnining Mohamad) yang telah berjuang dan berkorban banyak atas terselesainya pendidikanku di universitas ichsan gorontalo terutuk juga saudaraku,teman-temanku yang selalu memberikan motivasi selalu menemani baik suka maupun duka semoga di balas dengan kebaikan oleh Allah Swt Aamiin.

ALMAMATERKU TERCINTA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
TEMPATKU MENIMBAH ILMU
GORONTALO 2021

ABSTRACT

TAUFIK LASIMPALA. E2117076. THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE, LEADERSHIP STYLE, AND JOB SATISFACTION ON THE APPARATUS COMMITMENT AT THE TRANSPORTATION OFFICE OF GORONTALO CITY

The aim of the study is to find out the effect of organizational culture, leadership style, and job satisfaction on apparatus commitment at the Gorontalo City Transportation Office, either simultaneously or partially. The research method used in this study is the quantitative research method. This study employs a sample of 73 apparatus by distributing a list of statements to respondents tested through 2 (two) stages of testing, namely the validity test and reliability Test. The hypothesis is tested by using Path Analysis. Based on the results of hypothesis testing, it is indicated that organizational culture, leadership style, and job satisfaction simultaneously have a positive and significant effect on apparatus commitment at the Gorontalo City Transportation Office by 0.878 (87.8%). The variable of job satisfaction partially has a dominant effect on apparatus commitment at the Gorontalo City Transportation Office by 0.383 (38.3%). There is still an influence caused by external variables that are not examined, by 0.122 (12.2%).

Keywords: organizational culture, leadership style, job satisfaction, apparatus commitment

ABSTRAK

TAUFIK LASIMPALA. E2117076. PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KOTA GORONTALO

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Gorontalo baik secara simultan maupun parsial.metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian Kuantitatif. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 73 orang pegawai dengan menyebarkan daftar pernyataan kepada responden yang kemudian diuji melalui 2 (dua) tahapan pengujian yaitu dengan uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Kemudian dari hasil tersebut dilanjutkan dengan melakukan uji hipotesis yang menggunakan alat analisis jalur *Path Analysis*. Dari hasil pengujian hipotesis terungkap hal-hal yaitu bahwa budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Gorontalo sebesar 0.878 (87.8%). Variabel pemberian kepuasan kerja secara parsial berpengaruh dominan terhadap komitmen pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Gorontalo sebesar 0.383 (38.3%). Masih ada pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel luar yang tidak diteliti sebesar 0.122 (12.2%).

Kata kunci: budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, komitmen pegawai

KATA PENGANTAR

Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa. Karena Berkat dan Rahmat Nya sehingga Penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan Judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Gorontalo”**.

Dalam penyusunan Skripsi ini, Penulis menyadari bahwa masih jauh dari kesempurnaan untuk itu segala kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat di harapkan demi kesempurnaan penelitian ini. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dari berbagai pihak, ini tidak dapat diselesaikan. Banyak tantangan, hambatan dan kesulitan yang dialami penulis, namun berkat bantuan dari dosen pembimbing, Alhamdulilah semua ini dapat diselesaikan.

Pada kesempatan ini izinkan saya untuk menghaturkan banyak terima kasih kepada : Bapak Moh. Ichsan Gaffar, SE., M.Ak selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Gaffar, M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Ariawan, S.Psi., SE, MM selaku Dekan fakultas Ekonomi, Ibu Eka Zahra Solikahan, SE, MM selaku ketua jurusan Manajemen. Dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Zulkarnain I. Idris, SE., M.Si selaku Pembimbing I dan Bapak Agus Susanto NauE, SE., M.Si selaku Pembimbing II yang telah banyak membantu penulis

dalam proses penyusunan Skripsi ini, juga kepada Pimpinan dan Staf Dinas Perhubungan Kota Gorontalo saya ucapkan terima kasih atas segala bantuan dan dukungan kepada saya selama proses penyusunan Skripsi ini. Tak lupa Kepada Orang tua, dan seluruh keluarga yang selalu mendoakan keberhasilan studiku dan selalu memberikan semangat dan motivasi.

Akhir kata atas bantuan dan partisipasinya penulis ucapkan terima kasih sedalam-dalamnya dan semoga bantuannya mendapat balasan yang setimpal dari Tuhan Yang Maha Kuasa, Aamiin.

Gorontalo, 2021

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
PERNYATAAN	xi
ABSTRAK	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	7
1.3.1. Maksud Penelitian	7
1.3.2. Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.4.1 Manfaat Teoritis	8
1.4.2 Manfaat Praktis	8
1.4.2.1. Bagi Organisasi	8
1.4.2.2. Bagi Peneliti	9
BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS ...	10
2.1 Kajian Teori	10
2.1.1 Konsep Budaya Organisasi	10
2.1.1.1. Pengertian Budaya	10
2.1.1.2. Pengertian Organisasi	10
2.1.1.3. Pengertian Budaya Organisasi	11
2.1.1.4. Komponen-komponen Budaya Organisasi	12
2.1.1.5. Faktor-faktor Yang Menentukan Kekuatan Budaya Organisasi	13
2.1.1.6. Fungsi Budaya Organisasi	14

2.1.1.7. Karakteristik Budaya Organisasi	15
2.1.1.8. Indikator Budaya Organisasi	16
2.1.2. Konsep Gaya Kepemimpinan	17
2.1.3. Indikator Gaya Kepemimpinan	23
2.1.4. Kepuasan Kerja	25
2.1.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja	25
2.1.4.2. Teori Kepuasan Kerja	26
2.1.4.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja	28
2.1.4.4. Indikator Kepuasan Kerja	29
2.1.5. Konsep Komitmen Kerja	30
2.1.6. Aspek-aspek Komitmen Kerja	31
2.1.7. Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Kerja	35
2.1.8. Penelitian Yang Relevan	38
2.2. Kerangka Pemikiran	41
2.3 Hipotesis	42
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN	43
3.1 Objek Penelitian	43
3.2 Metode Penelitian	43
3.2.1 Operasional Variabel Penelitian	40
3.2.2 Populasi dan Sampel	46
3.2.3 Sumber dan Cara Pengumpulan Data	48
3.2.3.1. Sumber Data	48
3.2.3.2. Cara Pengumpulan Data	49
3.2.4 Prosedur Penelitian	49
3.2.5 Metode Analisis	53
3.2.6 Pengujian Hipotesis	55
3.3. Rencana Jadwal Penelitian	56
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	57
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	57

4.1.1. Sejarah Singkat Dinas Perhubungan Kota Gorontalo	57
4.1.2. Visi, Misi, Tugas Pokok dan Fungsi	58
4.1.3. Struktur Organisasi Dinas Perhubungan Kota Gorontalo	60
4.1.4. Gambaran Umum Responden	62
4.2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	63
4.2.1. Gambaran Umum Variabel Budaya Organisasi	64
4.2.2. Gambaran Umum Variabel Gaya Kepemimpinan	64
4.2.3. Gambaran Umum Variabel Kepuasan Kerja	66
4.2.4. Gambaran Umum Variabel Komitmen Pegawai	67
4.3 Hasil Penelitian	68
4.3.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	68
4.3.1.1. Uji validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi	68
4.3.1.2. Uji validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan	69
4.3.1.3. Uji validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja	69
4.3.1.4. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Pegawai	70
4.4. Analisis Data Statistik	70
4.5. Pengujian Hipotesis	72
4.5.1. Pengaruh Budaya Organisasi (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) Secara Simultan Terhadap Komitmen Pegawai (Y) Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Gorontalo	73
4.5.2. Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) Secara Parsial Terhadap Komitmen Pegawai (Y) Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Gorontalo	73
4.5.3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_2) terhadap Komitmen Pegawai (Y) Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Gorontalo ..	74
4.5.4. Pengaruh Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Komitmen Pegawai (Y) Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Gorontalo ..	74
4.6. Korelasi antar Variabel X	74
4.7. Pembahasan	75
4.7.1. Pengaruh variabel Budaya Organisasi (X_1), Gaya Kepemimpinan	

(X ₂) dan Kepuasan Kerja (X ₃) secara simultan terhadap Komitmen Pegawai (Y) Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Gorontalo	75
4.7.2. Pengaruh Budaya Organisasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) secara Parsial berpengaruh terhadap Komitmen Pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Kota Gorontalo	77
4.7.2.1. Budaya Organisasi (X1) berpengaruh terhadap Komitmen Pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Kota Gorontalo	77
4.7.2.2. Gaya Kepemimpinan (X2) berpengaruh terhadap Komitmen Pegawai (Y) Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Gorontalo	78
4.7.2.3. Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh terhadap Komitmen Pegawai (Y) Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Gorontalo	79
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	81
5.1. Kesimpulan	81
5.2. Saran	81
DAFTAR PUSTAKA	83
LAMPIRAN	86

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1. Operasional Variabel Penelitian	44
3.2. Bobot Nilai Variabel	46
3.3. Jumlah Populasi	48
3.4. Interpretasi Koefisien Korelasi	51
4.1. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	62
4.2. Karakteristik Responden Menurut Pendidikan	62
4.3. Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja	62
4.4. Skala Penelitian Jawaban Responden	63
4.5. Tanggapan Responden Tentang Budaya Organisasi (X_1)	64
4.6. Tanggapan Responden Tentang Gaya Kepemimpinan (X_2)	65
4.7. Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Kerja (X_3)	66
4.8. Tanggapan Responden Tentang Komitmen Pegawai (Y)	67
4.9. Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Variabel X_1	68
4.10. Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Variabel (X_2)	69
4.11. Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Variabel (X_3)	69
4.12. Hasil Uji validitas dan Reliabilitas <i>Komitmen Pegawai</i> (Y)	70

DAFTAR GAMBAR

2.1. Kerangka Pemikiran	41
3.1. Gambar path analisys	54
4.1. Struktur Organisasi	61

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi senantiasa berusaha melakukan yang terbaik bagi organisasi maupun para pegawainya. Demi mewujudkan hal tersebut maka setiap pegawai dituntut memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi. Hal ini dimaksudkan agar dalam setiap upaya pencapaian tujuan organisasi dapat terlaksana dan tercapai sesuai dengan harapan. Pentingnya sebuah komitmen dalam organisasi merupakan suatu hal mendasar dimana dengan komitmen yang dimiliki oleh setiap pegawai akan dapat memberikan arah yang jelas dalam upaya pencapaian tujuan.

Keberhasilan dalam pencapaian tujuan seseorang dalam suatu bidang pekerjaan sangat ditentukan oleh profesionalisme terhadap bidang yang ditekuninya. Profesionalisme sendiri harus ditunjang dengan komitmen untuk mencapai tingkatan yang tertinggi. Komitmen organisasi yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional. Komitmen Organisasi merupakan suatu bentuk loyalitas yang lebih konkret yang dapat dilihat dari sejauh mana karyawan mencerahkan perhatian, gagasan, dan tanggung jawab dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya, akibat suatu tuntutan komitmen lainnya. Komitmen yang tepat akan memberikan motivasi

yang tinggi dan memberikan dampak yang positif terhadap efektivitas suatu pekerja (Alwi, 2011:116).

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Wibawa (2018;20) bahwa komitmen kerja adalah identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen kerja memiliki dua komponen penting, yaitu sikap dan kehendak untuk bertingkah laku terhadap suatu perkara. Sikap berkaitan dengan identifikasi, keterlibatan dan kesetiaan, sedangkan kehendak bergantung pada keadaan untuk bertingkah laku dalam kesediaan menampilkan usaha. Komitmen kerja merupakan karakteristik personal yaitu dapat diandalkan dan dapat di percaya.

Komitmen kerja sebagai keberpihakan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan tujuan organisasi. Sedangkan Robbins (Sri Sumarwinati, 2019;14) mendefinisikan komitmen kerja sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi. Komitmen organisasi sendiri di pengaruhi oleh banyak faktor yaitu: budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, sistem imbalan, komunikasi, karakteristik pekerjaan, dan pengalaman kerja. Begitu pentingnya komitmen dalam organisasi menyebabkan organisasi melakukan berbagai upaya untuk terus meningkatkan komitmen para pegawai terhadap pencapain tujuan organisasi. Dalam penelitian ini penulis hanya akan memfokuskan pada aspek budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan Kepuasan kerja yang patut diduga dapat mempengaruhi Komitmen Kerja pegawai.

Menurut pendapat Soedjono, (Catherine Melina Taurisa, 2012;21) Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi Komitmen pegawai adalah budaya organisasi.

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi, di mana nilai-nilai tersebut digunakan untuk mengarahkan perilaku anggota-anggota organisasi. Perilaku karyawan tersebut dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka bekerja yang dibentuk melalui budaya organisasi, di mana keberadaan budaya dalam suatu organisasi diharapkan akan meningkatkan komitmen para pegawainya.

Budaya organisasi selain terbentuk karena visi dan misi organisasi, juga dibentuk oleh perilaku pemimpinnya. Kepemimpinan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok. Peran kepemimpinan dapat dilihat dari aspek peran sebagai penentu arah, agen perubahan, juru bicara dan pelatih.

Perilaku kepemimpinan akan tercermin dari gaya kepemimpinannya yang muncul pada saat memimpin bawahannya. Dalam upaya meningkatkan dan mempengaruhi loyalitas bawahannya diperlukan gaya kepemimpinan yang efektif. Kepemimpinan yang efektif tidak dapat tercapai tanpa inisiatif dan kerja sama anggota organisasi. Pemimpin membutuhkan sentuhan, empati, dan perlu berada di tengah-tengah bawahannya. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin itu bekerja tidak sendirian, dia mempunyai lingkungan yang setiap saat diperlukan untuk berinteraksi. Lingkungan itu luas, dan beraneka macamnya, dan masing-masing pemimpin mempunyai lingkungan yang berlainan. Tetapi peranan yang dimainkan pada hakekatnya tidak ada perbedaan.

Menurut Thoha (Intan Ratnawati, 2012: 26) ada empat peranan yang harus dilakukan pemimpin atau manajer agar organisasi yang dipimpinnya bisa berjalan

efektif, yakni: memproduksi, melaksanakan, melakukan informasi, dan memadukan. Peranan tersebut pada umumnya telah menjadi peranan yang lazim dilakukan oleh pimpinan organisasi. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa pimpinan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan berdampak pada pegawai, dimana dia menjadi lebih puas dengan pekerjaannya sehingga tingkat absensinya akan menurun.

Selain berpengaruh terhadap komitmen pegawai, budaya organisasi juga memiliki keterkaitan yang erat dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya. Apabila persepsi karyawan terhadap budaya dalam suatu organisasi baik, maka karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, apabila persepsi karyawan terhadap budaya dalam suatu organisasi tidak baik, maka karyawan cenderung tidak puas terhadap pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya sebagai sesuatu yang menyenangkan akan cenderung memiliki kinerja yang baik.

Dinas perhubungan Kota Gorontalo merupakan salah satu Satuan Perangkat Daerah (SKPD) dilingkungan pemerintah Kota Gorontalo. Adapun tugas pokok dari Dinas Perhubungan meliputi bidang Lalu Lintas dan Angkutan serta Bidang Sarana prasarana bimbingan dan Keselamatan. Pada awalnya Dinas Perhubungan bernama Lalu Lintas Darat (LLD), selanjutnya berubah menjadi Kantor Lalu Lintas Angkutan

Jalan Raya (LLAJR). Selanjutnya mengalami perubahan lagi menjadi Dinas Perhubungan hingga saat ini.

Dalam operasionalnya, Dinas perhubungan memiliki pegawai yang lebih pada administrasi atau staf di kantor dan ada pula pegawai yang lebih banyak tugasnya dilapangan baik sebagai petugas Lalu lintas angkutan jalan maupun dalam hal penugasan protokoler walikota. Sebagaimana organisasi pada umumnya, Dinas perhubungan Kota Gorontalo juga senantiasa menuntut Komitmen kerj dari para pegawainya. Hal ini dilakukan oleh karena spesifikasi kerja yang dilaksanakan oleh Dinas Perhubungan Kota Gorontalo mengkolaborasikan kemampuan administrasi dengan kemampuan operasional dilapangan.

Berdasarkan observasi dan wawancara awal dengan pimpinan dan beberapa pegawai Dinas Perhubungan Kota Gorontalo (informan tidak bersedia namanya dicantumkan) terungkap bahwa masih rendahnya komitmen pegawai dimana hal ini ditunjukkan dari masih adanya pegawai yang tidak mematuhi aturan disiplin kerja, masih kurangnya tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, belum dapat membangun hubungan baik dengan rekan kerja. Masih ada pegawai yang kurang memahami fungsi dari struktur organisasi dalam pelaksanaan tugas.

Kondisi ini ketika dikonfirmasi kepada beberapa pegawai memang diakui ada beberapa pegawai yang belum memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi, namun hal tersebut juga diakui terjadi oleh karena beberapa penyebab sehingga para pegawai tersebut belum memiliki komitmen yang kuat seperti dalam hal budaya organisasi yang mana ketika suatu kebiasaan dan atau aktivitas yang sering dilakukan

oleh para pegawai di kantor telah menjadi sebuah budaya yang pada dasarnya justru dapat menjadi penghambat pekerjaan contohnya aktivitas berkumpul dan bercerita diwaktu-waktu kerja yang sudah sering dilakukan dan sudah menjadi budaya ketika dianggap tidak ada pekerjaan yang penting. Selain itu juga terdakang muncul rasa antipati dari pegawai dikarenakan faktor kepemimpinan yang dirasakan kurang berpihak kepada para pegawai. Menurut beberapa pegawai yang sempat diwawancara ada kebijakan pimpinan yang dirasa memberatkan pegawai seperti ketika seorang pegawai sedang melakukan suatu pekerjaan dan oleh pimpinan diberikan lagi pekerjaan lain lagi sehingga bisa mengganggu konsentrasi kerja pegawai. Ada juga yang pernah dialami oleg seorang pegawai, dimana saat jam istirahat oleh pimpinan diberikan tugas dan atau pekerjaan yang harus segera dilaksanakan sehingga pegawai merasa jam istirahatnya tidak dapat digunakan sebaik mungkin.

Adanya pembagian tugas dalam lingkungan kantor yang oleh sebagian pegawai berharap bisa ikut menikmati kesempatan tersebut seperti dalam hal pengawalan ataupun dalam hal mengikuti kegiatan Walikota dimana hal tersebut adakalanya beroleh insentif atau biaya operasional. Nah kondisi ini oleh beberapa pegawai memunculkan rasa tidak puas oleh karena kurang sekali atau jarang mendapatkan kesempatan tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang dan fenomena yang terjadi, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berhubungan dengan **“Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Gorontalo”**

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan penjabaranan latar belakang dan fenomena yang terjadi pada Dinas Perhubungan Kota Gorontalo, maka rumusan masalah yang diajukan yaitu :

1. Seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) secara Simultan terhadap Komitmen Pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Kota Gorontalo.
2. Seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi (X_1) secara Parsial terhadap Komitmen Pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Kota Gorontalo.
3. Seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_2) secara Parsial terhadap Komitmen Pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Kota Gorontalo.
4. Seberapa besar pengaruh Kepuasan Kerja (X_3) secara Parsial terhadap Komitmen Pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Kota Gorontalo.

1.3.Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Adapun maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh yang ditimbulkan oleh masalah Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Gorontalo.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Budaya Organisasi (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) secara Simultan terhadap Komitmen Pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Kota Gorontalo.

2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Budaya Organisasi (X_1) secara Parsial terhadap Komitmen Pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Kota Gorontalo.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_2) secara Parsial terhadap Komitmen Pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Kota Gorontalo.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Kepuasan Kerja (X_3) secara Parsial terhadap Komitmen Pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Kota Gorontalo.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini akan memberikan manfaat secara teoritis dalam upaya memahami masalah Budaya organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja serta Komitmen Pegawai.

1.4.2. Manfaat Praktis

1.4.2.1. Bagi Organisasi

Diharapkan penelitian dapat memberikan manfaat bagi organisasi dalam proses pengambilan kebijakan yang menyangkut Komitmen Pegawai.

1.4.2.2. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini akan memberikan manfaat bagi peneliti terutama dalam hal memahami proses menempatkan seseorang pada suatu posisi dan jabatan tertentu serta pendeklegasian wewenang. Disamping itu juga penelitian ini diharapkan

akan menjadi sebuah referensi tambahan bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian sejenis atau pengembangan dari penelitian ini.

BAB II

KAJIAN TEORI, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1. Konsep Budaya Organisasi

2.1.1.1. Pengertian Budaya

Sebagaimana pendapat dari Tampubolan (Sri Sumarwinati, 2019) Budaya melibatkan akumulasi sejarah dari hal-hal atau tindakan yang telah dilakukan, dipikirkan dan diciptakan oleh orang-orang di dalam kelompok masyarakat, dan yang telah dilakukan dari waktu ke waktu. Fahmi (2012:94) budaya adalah hasil karya cipta manusia yang dihasilkan dan telah dipakai sebagai bagian dari tata kehidupan sehari-hari. Selanjutnya ditambahkan oleh Sobirin (Sri Sumarwinati, 2019) budaya adalah kompleksitas menyeluruh yang terdiri dari pengetahuan, kepercayaan, seni, moralitas, hukum adat yang kompleks, dan berbagai peluang yang berbeda, serta keterampilan yang diambil orang sebagai bagian dari masyarakat secara keseluruhan..

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa budaya adalah segala sesuatu yang merupakan hasil pemikiran dan keudian dilakukan dalam kehidupannya baik segala individu maupun sebagai anggota masyarakat.

2.1.1.2. Pengertian Organisasi

Menurut Sobiri (Sri Sumarwinati, 2019), organisasi adalah unit terpisah yang terdiri dari dua atau lebih anggota yang bekerja sama dan berkoordinasi, memiliki cara kerja yang terstruktur, dan dibentuk, dalam kurun waktu tertentu. mencapai tujuan bersama atau serangkaian tujuan. Darmawan (2013: 144) menambahkan bahwa organisasi adalah sekumpulan orang yang memiliki keyakinan, nilai, dan asumsi yang sama secara tertib untuk menjelaskan pandangan setiap orang tentang apa yang mereka lakukan dan tidak lakukan. oleh orang lain. Selain itu, Fahmi (2012: 31), Organisasi yaitu sebagai sebuah wadah yang memiliki multi peran dan didirikan dengan tujuan mampu memberikan serta mewujudkan keinginan berbagai pihak, dan tekterkecuali kapuasan bagi pemiliknya

Dari pandangan di atas, dapat disimpulkan bahwa organisasi adalah kelompok yang menghimpun anggota dengan tujuan tertentu dan bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu, dan kelompok tersebut mempunyai struktur yang mencakup unit kerja atau sekelompok kegiatan yang serupa. setiap departemen memiliki ukutan dan beban kerja yang harus dipenuhi untuk mencapai tujuan organisasinya. Untuk mencapai tujuan tersebut, perlu dilakukan koordinasi pelaksanaan kerjasama berdasarkan prosedur yang diatur secara resmi.

2.1.1.3. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Riani (2011: 7) Budaya organisasi merupakan salah satu nilai inti yang melekat pada suatu organisasi yang dijadikan sebagai filosofi kerja karyawan, yang

menjadi pedoman kebijakan organisasi dalam pengelolaan karyawan dan konsumen. Menurut Darmava (2013: 143) Budaya organisasi adalah sekumpulan nilai-nilai dasar, keyakinan, dan sikap yang diperaktekan di antara anggota organisasi. Selain itu menurut Fahmi (2012: 95) Budaya organisasi merupakan kebiasaan yang sudah berlangsung lama dan digunakan serta diartikan sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan dan pimpinan perusahaan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan contoh dari keyakinan dan nilai organisasi yang percaya dan mempengaruhi kinerja pekerjaannya sebagai cara yang tepat untuk memahami, berpikir dan merasakan tentang masalah yang relevan bagi semua anggota. akan menjadi nilai atau aturan dalam organisasi.

2.1.1.4. Komponen-komponen Budaya Organisasi

Pendapat Darmawan (2013:150) mengelompokan variabel-variabel budaya organisasi sebagai berikut :

1. *Eksousied values* (Nilai-nilai) :

Inilah alasan mengapa orang berkorban untuk apa yang mereka lakukan. Banyak organisasi dapat mengejar nilai-nilai yang mendukung pendiri budaya, seperti budaya, strategi, tujuan / sasaran, dan filosofi

2. *Basic Underlyng Assumption* (Keyakinan)

Artinya, keyakinan yang sudah diyakini oleh anggota organisasi. Budaya sering kali mendefinisikan jalan yang benar dengan cara yang terorganisir melalui asumsi yang tidak diucapkan, tetapi anggota organisasi percaya bahwa tindakan ini dapat dibenarkan.

3. Artifacts (Sikap) :

Apa yang dilihat, didengar, dinasihatkan seseorang sehubungan dengan kelompok budaya baru yang tidak dikenal. Artefak tersebut meliputi produk dan perilaku anggota grup dan struktur organisasi yang tampaknya berperilaku.

2.1.1.5. Faktor-faktor Yang Menentukan Kekuatan Budaya Organisasi

Menurut Papundu (Sri Sumarwinati, 2019) faktor kunci yang menentukan kuatnya budaya organisasi adalah kebersamaan dan intensitas.

1. Kebersamaan

Tingkat nilai inti dari usaha kebersamaan. Tingkat kebersamaan mempengaruhi elemen bimbingan dan penghargaan. Kursus ini dirancang untuk memandu anggota organisasi, terutama anggota baru, di bawah kepemimpinan anggota senior, atau melalui kurikulum. Melalui program pengarahan, anggota baru organisasi diberikan nilai-nilai budaya untuk dibagikan kepada anggota organisasi. Selain saling membimbing, reward juga berdampak. Imbalan berupa bantuan, kuda, bingkisan, dan tindakan lainnya yang memperkuat komitmen terhadap nilai-nilai inti budaya organisasi.

2. Intensitas

Tingkat komitmen dari anggota organisasi terhadap nilai-nilai inti budaya organisasi, dan tingkat intensitas dapat menjadi hasil dari struktur penghargaan. Ketika karyawan diberi penghargaan, nilai budaya dan keinginan mereka untuk melaksanakan pekerjaan meningkat. Oleh karena itu, pengurus organisasi / perusahaan harus memperhatikan dan tunduk pada struktur penghargaan yang diberikan kepada anggota organisasi dalam rangka membentuk nilai-nilai dasar budaya organisasi.

2.1.1.6. Fungsi Budaya Organisasi

Budaya organisasi sebagai pedoman manajemen dalam melakukan control terhadap perilaku anggota organisasi yang harus berguna dan bermanfaat bagi organisasi. Budaya organisasi meliputi perencanaan strategis, pemrograman, komitmen, kontrol, supervisi, evaluasi, dan lain sebagainya dalam penataan sistem tata kelola organisasi dan berguna sebagai alat untuk menciptakan komitmen untuk bekerja.

Fungsi budaya organisasi menurut Darmawan (2013: 147) adalah untuk:

1. Budaya berperan dalam menentukan perbedaan, yaitu budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.
2. Budaya memberikan identitas bagi anggota organisasi.
3. Budaya memunculkan komitmen yang lebih luas untuk kepentingan pribadi.
4. Budaya meningkatkan stabilitas sistem sosial.

5. Budaya sebagai makna dan mekanisme kontrol yang membantu membentuk sikap dan perilaku karyawan

Selain itu, Riani (2011: 8) menjelaskan bahwa budaya kerja organisasi adalah sebagai berikut:

1. Budaya membuat perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan lainnya.
2. Budaya membawa rasa identitas kepada anggota organisasi.
3. Budaya memfasilitasi komitmen untuk sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan pribadi.
4. Budaya adalah perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi dengan memberikan standar yang relevan untuk pekerjaan karyawan.

2.1.1.7. Karakteristik budaya organisasi

Menurut Darmawan (2013:147) karakteristik budaya organisasi adalah sebagai berikut :

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko (*innovation and risk taking*) adalah tingkat di mana karyawan suatu organisasi dapat berani berinovasi dan mengambil risiko. Selain itu, bagaimana organisasi mengevaluasi perilaku berisiko karyawan dan menghasilkan umpan balik karyawan.
2. Perhatian terhadap detail (*attention to detail*) adalah level dimana organisasi mengharapkan karyawan untuk memperhatikan akurasi, analisis, dan detail

3. Berorientasi kepada hasil (*people orientation*) adalah tingkat di mana para pemimpin memutuskan untuk fokus pada hasil daripada metode dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Berorientasi kepada manusia (*people orientation*) adalah sejauh mana keputusan manajemen yang berorientasi pada orang (berorientasi pada orang) memperhitungkan dampak hasil pada organisasi.
5. Berorientasi kepada tim (*team orientation*) adalah penyelenggaraan kegiatan tindakan di sekitar kelompok, bukan hanya individu, untuk mendukung kerja sama.
6. Agresivitas (*aggressiveness*) adalah tingkat agresivitas dan daya saing yang bersifat organisasi untuk mengefektifkan budaya organisasi.
7. Stabil (*stability*) adalah sejauh mana ukuran organisasi menekankan status quo berbeda dengan pembangunan.

2.1.1.8. Indikator Budaya Organisasi

Adapun indikator budaya organisasi menurut Luthans (Sri Sumarwinati, 2019) adalah :

1. Aturan perilaku yang diamati ; Saat berkomunikasi satu sama lain, anggota organisasi menggunakan bahasa, istilah, dan tradisi yang umum terkait dengan rasa hormat dan perilaku.
2. Norma ; Ada standar perilaku, termasuk petunjuk tentang seberapa banyak pekerjaan yang harus dilakukan di perusahaan yaitu "jangan lakukan terlalu banyak, jangan lakukan terlalu sedikit"

3. Nilai Dominan ; Organisasi mendukung dan mengharapkan peserta untuk berbagi nilai inti mereka. Misalnya, kualitas tinggi, ketiadaan dan efisiensi produk yang tinggi
4. Filosofi ; Ada kebijakan yang membentuk keyakinan organisasi tentang bagaimana karyawan diperlakukan.
5. Aturan ; Ada pedoman yang kuat untuk kesuksesan organisasi. Pendatang baru harus mempelajari metode dan prosedur yang ada untuk diterima sebagai anggota kelompok yang sedang berkembang..
6. Iklim organisasi ; Ini adalah "perasaan" pegawai secara umum dalam berinteraksi secara fisik para pegawai dan hubungan anggota organisasi dengan pelanggan dan pihak luar.

2.1.2. Konsep Gaya Kepemimpinan

Dalam sebuah organisasi faktor Gaya Kepemimpinan memegang peranan penting karena merupakan tantangan yang akan menggerakkan organisasi untuk mencapai tujuannya dan pada saat yang bersamaan. Tidak mudah memberikan definisi tentang gaya kepemimpinan yang diterima dan diterima secara universal oleh semua pihak yang terlibat dalam kehidupan organisasi. Menurut Sutrisno (2012; 213) Gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini bawahan ingin memenuhi keinginan pemimpin meskipun orang lain tidak menyukainya.

Salah satu tantangan tersulit yang sering dihadapi para pemimpin adalah bagaimana memobilisasi bawahannya, selalu siap dan mau memberikan yang

terbaik untuk kepentingan kelompok atau organisasi. Hal ini jelas akan menimbulkan ketidaksepakatan dalam organisasi (Sutrisno, 2012; 214)

Berdasarkan teori di atas, maka dapat disimpulkan Gaya Kepemimpinan selalu bersangkutan dengan usaha-usaha untuk mempengaruhi orang-orang yang ada di sekitar dan yang terlibat dalam kegiatan bersama dan didukung oleh kepribadian dan kemampuan dalam menghadapi suatu masalah, agar dapat memecahkan masalah tersebut. atau dapat mencapai tujuan yang di inginkan.

Gaya Kepemimpinan tidak terlepas dari nilai-nilai yang dimiliki oleh pemimpin seperti yang diungkapkan oleh Fahmi (2013; 126) yaitu :

- a. Teoritik, yaitu nilai-nilai yang berhubungan dengan usaha mencari kebenaran dan mencari pemberian secara rasional.
- b. Ekonomis, yaitu yang tertarik pada aspek-aspek kehidupan yang penuh keindahan, menikmati setiap peristiwa untuk kepentingan sendiri.
- c. Sosial, menaruh belas kasihan pada orang lain, simpati, tidak mementingkan diri sendiri.
- d. Politis, berorientasi pada kekuasaan dan melihat kompetisi sebagai faktor yang sangat vital dalam kehidupannya.
- e. Religius, selalu menghubungkan setiap aktifitas dengan kekuasaan sang pencipta.

Arti Gaya Kepemimpinan dan pemimpin perlu ditegaskan bahwa Gaya Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang, sedangkan pemimpin adalah orang yang diakui dan diterima oleh orang lain/kelompok sebagai pribadi yang

mempunyai kemampuan tersebut. Hal ini berarti, membahas kepribadian seseorang berarti membahas Gaya Kepemimpinan, membahas menyangkut figurnya, berarti membahas pemimpin. Namun keduanya tidak dapat dipisahkan menjadi dua pembahasan yang berbeda.

Menurut anwar Sri Sumarwinati, 2019) efektif tidaknya Gaya Kepemimpinan dalam suatu organisasi dapat dilihat dari tiga indikator, yaitu

- a) Tehnik menjadi teladan yaitu menyangkut hakekat pemberian teladan dalam mempengaruhi bawahan, kemampun melarang, memberikan anjuran, dll
- b) Tehnik persuasif dan pemberi perintah menyangkut gaya ajakan simpatik, gaya pemberian perintah dan kemampuan memotivasi kemauan karyawan tanpa paksaan
- c) Tehnik penggunaan Komunikasi Organisasi yang tepat yang menyangkut kejelasan informasi dan penerangan.

Dalam dinamika kehidupan organisasi, Gaya Kepemimpinan yang efektif memainkan pengaruh yang sangat penting dan bahkan dapat dikatakan amat menentukan dalam hal pencapaian tujuan suatu organisasi yang telah ditetapkan.

a. Sikap Pemimpin

Perbuatan dalam suatu organisasi ataupun kelompok dalam suatu masyarakat, timbul karena reaksi dari sejumlah individu yang superior. Individu-individu tersebut mengabdikan diri mereka terhadap misi tertentu sehingga mereka menginginkan kekuasaan serta pengaruh atas pihak lain.

Mereka memiliki potensi, kekuatan serta keinginan yang tinggi untuk mencapai nilai-nilai tertentu. Berkaitan dengan sikap pemimpin, seorang pemimpin harus memahami etika, sikap moral pemimpin dan etiket dalam organisasi yang dipimpinnya.

b. Perilaku Pemimpin

Perilaku pemimpin merupakan hal yang multi dimensi, hal ini merupakan bilangan terbatas dan berubah-ubah menurut kpribadian pemimpin, persyaratan tugas ditentukan olehnya beserta para pendukungnya, sifat sifat kepentingan, harapan-harapan pendukungnya, serta lingkungan organisasi dan fisik dalam mana ia beserta mereka melakukan kegiatan.

Perilaku pemimpin yang diharapkan adalah perilaku yang baik, ini penting karena bagaimanapun tingginya pendidikan, lamanya pelatihan serta banyaknya pengalaman yang dimiliki seorang pemimpin, jika tidak ditunjang dengan perilaku yang baik, akan sangat mempengaruhi keutuhan dan peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Perilaku pemimpin sering disebut juga sebagai gaya Gaya Kepemimpinan (*Style of leadership*) berbagai gaya Gaya Kepemimpinan yang diungkapkan oleh para ahli mungkin berlainan. Hal ini dapat dilihat berbagai teori sebagai berikut: Heidjrahman dan Husnan (2010:224) mendefinisikan gaya Gaya Kepemimpinan adalah “Pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu “. Gaya Gaya Kepemimpinan merupakan norma atau juga

dapat diartikan sebagai pola perilaku manajer dalam memperagakan Gaya Kepemimpinannya.

Menurut Mintorogo (2011, hal.118), merumuskan tiga gaya Gaya Kepemimpinan sebagai berikut :

a. Manajer yang bergaya otokratik

- Selalu memperhatikan kedudukannya
- Rendahnya kepercayaan terhadap bawahannya
- Setiap perintah yang diberikan harus segera di laksanakan.
- Bawahan tidak diperenangkan untuk bertanya.
- Rendahnya kepercayaan pimpinan terhadap tanggungjawab yang diberikan kepada bawahan.
- upah adalah satu-satunya faktor untuk memotivasi.
- Prestasi anak buahnya akan baik apabila di awasi dan akan menurun apabila tidak di awasi oleh atasan.

b. Manajer yang bergaya Laissez faire :

- Tidak adanya partisipasi bawahan pada setiap kegiatan
- Tidak adanya tujuan untuk kelompok
- Keputusan dapat dilakukan oleh siapa saja dalam kelompok yang menghendakinya
- Rendahnya produktivitas bawahan
- Hilangnya minat pada tugas dan pekerjaan

- Semangat kerja dan kerja tim pada umumnya menjadi rendah.
- c. Manajer yang bergaya demokratik
 - keputusan dibuat bersama antar ia dan anak buahnya
 - ia terbuka terhadap kritik
 - Ia membuat rasa tanggung jawab berkembang dalam kelompoknya
 - Ide-ide baru dan perkembangan positif dari kelompok di terima dengan baik oleh manajer
 - Dalam hal ia membuat keputusan sendiri, selalu memberi penjelasan alasannya.
 - Akibat sikapnya, mutu dan produktivitas pada umumnya tinggi.
 - Pada umumnya kelompok merasa berhasil di bawah pimpinan manajer yang bergaya demokratik

Dari ketiga Gaya Kepemimpinan di atas, tentu saja berbeda-beda namun dalam hal ini, dimana manajer memperagakan Gaya Kepemimpinannya masih banyak tergantung pada situasi organisasi. Pembagian Gaya Kepemimpinan seperti yang dikemukakan William J. Reddin dalam Heidjrahman dan Husnan (2010 :226) menentukan watak dan tipe pemimpin atas tiga pola dasar yaitu :

- Berorientasikan tugas (*Task Orientation*)
- Berorientasikan Hubungan Kerja (*Relationship Orientation*)
- Berorientasikan hasil yang efektif (*Effectiveness Orientation*)

Berdasarkan penonjolan ketiga orientasi tersebut dapat di tentukan delapan tipe Gaya Kepemimpinan yaitu :

1. Tipe Deserter (Pembelot) Sifatnya ; akhlak yang rendah, hubungan yang kurang, loyalitas, loyalitas dan ketidaktaatan, sulit untuk diprediksi.
2. Bureaucrat. Sifatnya ; correct, kaku ketat, ketaatan pada aturan dan ketentuan; organisasi manusia yang hati-hati, disiplin dan kuat.
3. Tipe misionaris (Missionary) Sifatnya ; terbuka, membantu, lembut, baik hati.
4. Tipe Developer (pembangun) Sifatnya ; kreatif, dinamis, inovatif, memberi / menyampaikan wibawa, mempercayai bawahan.
5. Autocrat Sifatnya ; kasar, diktator, egois, kasar, sompong, menyimpang.
6. Benevolent autocrat (autokrat yang bijak) Sifatnya ; bebas, disiplin, pandai mengatur, sangat pandai berpartisipasi.
7. Tipe Compromiser (kompromis) Sifatnya ; plintat-plintut, selalu diikuti oleh angin yang tidak berpikir, tidak mengambil keputusan, berpandangan
8. Tipe Eksekutif Sifatnya : dapat bermutu tinggi, motivator yang baik, berpandangan jauh ke depan, antusias.

2.1.3. Indikator Gaya Kepemimpinan

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Fahmi (2012;10) yang mengatakan bahwa dalam mendukung kinerja pegawai, ada 4 (empat) hal yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin yaitu :

1. Gaya Kepemimpinan yang Mendukung
2. Gaya Kepemimpinan yang Mengarahkan
3. Gaya Kepemimpinan yang berorientasi Pencapaian hasil
4. Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Mintorogo (2011, hal.118), merumuskan tiga gaya Kepemimpinan sebagai berikut :

- a. Manajer yang bergaya otokratik
 - Ia terlalu menyadari kedudukannya
 - Ia kurang mempercayai anggota atau anak buahnya
 - Ia memberi perintah dan menuntut untuk dilaksanakan. Tidak ada penjelasan dan tidak memberi kesempatan kepada anggota atau anak buahnya untuk bertanya mengapa.
 - Ia bersumsi bahwa anggota atau anak buahnya tidak mempunyai tanggung jawab. Mereka semata-mata melaksanakan perintah atasan.
 - Ia beranggapan bahwa upah adalah satu-satunya faktor untuk memotivasi.
 - Ia beranggapan bahwa prestasi anak buahnya akan baik apabila diawasi dan akan menurun apabila tidak diawasi oleh atasan.
- b. Manajer yang bergaya Laissez faire :
 - Tidak berpartisipasi dalam kegiatan kelompoknya
 - Ia tidak menetapkan tujuan untuk kelompok
 - Ia membiarkan keputusan dibuat oleh siapa saja dalam kelompok yang menghendakinya
 - Akibat sikapnya, produktivitas pada umumnya rendah
 - Akibat sikapnya, kelompok menjadi tidak berminat pada tugasnya atau pekerjaannya

- Sebagai akibat sikapnya, semangat kerja dan kerja tim pada umumnya menjadi rendah.
- c. Manajer yang bergaya demokratik
- keputusan dibuat bersama antar ia dan anak buahnya
 - ia terbuka terhadap kritik
 - Ia membuat rasa tanggung jawab berkembang dalam kelompoknya
 - Ide-ide baru dan perkembangan positif dari kelompok di terima dengan baik oleh manajer
 - Dalam hal ia membuat keputusan sendiri, selalu memberi penjelasan alasannya.
 - Akibat sikapnya, mutu dan produktivitas pada umumnya tinggi.
 - Pada umumnya kelompok merasa berhasil di bawah pimpinan manajer yang bergaya demokratik

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan terhadap pekerjaan pada dasarnya adalah hal yang bersifat individual.

Setiap orang puas sampai batas tertentu sesuai dengan sistem harga masing-masing. Semakin tinggi pekerjaan, semakin tinggi kepuasan pekerjaan, semakin tinggi pula kepuasan pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja mempengaruhi disiplin kerja karyawan, yaitu apabila kepuasan karyawan diperoleh maka disiplin karyawan baik. Akibatnya, kedisiplinan karyawan menjadi buruk jika mereka tidak puas dengan pekerjaannya.

Menurut Suwatno (2011: 187) kepuasan kerja adalah suatu kondisi psikologis yang menyenangkan atau kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan kerja yang sangat tergantung pada orang dan lingkungan kerja, kepuasan kerja merupakan konsep yang beraneka segi (multidimensi). bagian dari pekerjaan seseorang.

Menurut Robbins yang dikutip oleh Vibowo (Sri Sumarwinati, 2019), kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah uang yang diterima seorang pekerja dengan jumlah yang menurut keyakinannya harus diterimanya. Menurut Handoko (Sri Sumarwinati, 2019), kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang menyenangkan dan tidak menyenangkan di mana karyawan memandang.

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hal yang istimewa. Setiap orang akan puas sampai batas tertentu sesuai dengan sistem harga masing-masing. Hal ini dikarenakan perbedaan pada tiap orang. Semakin banyak aspek pekerjaan yang memenuhi kebutuhan individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan semakin puas karyawan dengan pekerjaan tersebut, maka semakin besar kemungkinan karyawan tersebut dapat memperoleh apa yang diharapkan. bekerja Jika perusahaan menitikberatkan pada kepuasan karyawan maka karyawan akan lebih aktif dalam bekerja dan produktivitas karyawan akan semakin tinggi.

2.1.4.2 Teori Kepuasan Kerja

Teori ini juga mencari dasar untuk perasaan kepuasan kerja orang. Menurut Mangkunegara (2011: 120) teori kepuasan terdiri dari enam, yaitu:

1. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan atau ketidakpuasan karyawan merupakan hasil perbandingan antara input output karyawan lain dengan input output. Dengan demikian, jika perbandingan dirasa seimbang maka karyawan akan puas. Namun bila tidak diimbangi dapat menimbulkan dua kemungkinan yaitu ketimpangan yang menguntungkan bagi dirinya sendiri dan sebaliknya ketimpangan yang menguntungkan bagi karyawan lain di bandingkan.

2. Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Menurut teori ini, jika karyawan menerima lebih dari yang diharapkan, karyawan akan puas. Sebaliknya jika apa yang diterima karyawan lebih rendah dari yang diharapkan dapat menimbulkan ketidakpuasan karyawan.

3. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan karyawan terhadap pekerjaan bergantung pada terpenuhinya keinginan karyawan atau tidak. Karyawan akan puas jika mendapatkan apa yang mereka butuhkan. Semakin banyak tuntutan karyawan dipenuhi, mereka akan semakin puas. Begitu pula jika kebutuhan karyawan tidak terpenuhi maka karyawan akan merasa tidak puas

4. Teori Pandangan Kelompok (Social Reference Group Theory)

Menurut teori ini, kepuasan karyawan sangat bergantung pada pendapat dan pendapat kelompok yang dianggap kelompok karyawan tersebut. Informasi yang diberikan oleh staf digunakan untuk menilai diri mereka sendiri dan lingkungan.

Dengan demikian, hasil karyawan akan terpuaskan jika memenuhi minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh tim rujukan.

5. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Teori ini menyatakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari serangkaian variabel, yaitu pemeliharaan dan insentif. Kepuasan bukan tentang pekerjaan itu sendiri, tetapi tentang kondisi di sekitar pekerjaan. Faktor yang mencegah efek negatif disebut pemeliharaan. Kepuasan, di sisi lain, berasal dari faktor-faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau dari hasil langsung seperti sifat pekerjaan, kinerja, peluang motivasi, dan peluang untuk pengembangan dan pengakuan diri. Faktor ini dinamakan motivasi karena dikaitkan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi..

6. Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*)

Menurut teori ini, semakin banyak perbandingan antara harapan dan kenyataan, semakin puas, begitu pula sebaliknya

2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (20011: 120) mengemukakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja:

a. Faktor Pegawai

Kecerdasan (IQ), kemampuan khusus, usia, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, perasaan dan sikap kerja.

b. Faktor Pekerjaan

Jenis pekerjaan, struktur organisasi, level (kelas), misi, kontrol kualitas, keamanan finansial, peluang insentif, hubungan masyarakat dan hubungan kerja.

Menurut Mangkunegara (2011: 76) faktor-faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah:

1. Adanya Ganjaran yang layak
2. Pekerjaan itu sendiri
3. Adanya dukungan Rekan kerja
4. Kesesuaian kepribadian – pekerjaan

2.1.4.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (Sri Sumarwinati, 2019) kepuasan kerja berhubungan dengan indikator-indikator seperti keluar masuk (*turnover*), tingkat absensi, umur, dan tingkat pekerjaan. Untuk lebih jelasnya indikator-indikator tersebut adalah sebagai berikut :

1. *Turnover* (keluar masuk)

Kepuasan kerja yang tinggi dikaitkan dengan perputaran karyawan yang lebih rendah. Pada saat yang sama, pergantian karyawan yang tidak puas lebih tinggi.

2. Tingkat Ketidakhadiran Kerja

Karyawan yang tidak puas menghilang dengan sangat cepat. Seringkali mereka tidak berpartisipasi dalam pekerjaan karena alasan tidak logis dan subjektif.

3. Umur

Ada kecenderungan untuk lebih puas dengan karyawan muda dibandingkan dengan karyawan yang lebih tua. Karyawan yang lebih tua diyakini lebih

berpengalaman dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja, sedangkan karyawan yang lebih muda memiliki ekspektasi yang idealis tentang tempat kerja. Jika ada gap atau ketidaksetaraan antara ekspektasi mereka dengan realita mereka, hal tersebut dapat menimbulkan ketidakpuasan mereka.

4. Tingkat Pekerjaan

Karyawan yang memiliki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi lebih puas dengan karyawan yang memiliki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Karyawan dengan tingkat kinerja yang lebih tinggi menunjukkan keterampilan kerja yang lebih baik dan lebih aktif dalam mengungkapkan ide dan berkreasi di tempat kerja.

2.1.5. Konsep Komitmen Pegawai

Komitmen kerja adalah istilah lain dari komitmen organisasi, ukuran perilaku yang dapat digunakan untuk menilai motivasi karyawan. Kewajiban kerja adalah kondisi pegawai yang terafiliasi dengan organisasi tertentu, serta maksud dan tujuan tetap menjadi anggota organisasi tersebut. Mowdai (Sumarwinati, 2019) menyatakan bahwa komitmen pada pekerjaan adalah mengakui dan berpartisipasi pada orang yang paling berkuasa dalam organisasi.

Komitmen kerja terdiri atas dua komponen penting, yaitu sikap dan kehendak. Sikap adalah tentang mengidentifikasi, keterlibatan, dan setia, sementara kehendak bergantung pada kesediaan seseorang untuk berusaha. Cohen (Kusumaputri, 2015) mendefinisikan komitmen untuk bekerja sebagai kekuatan yang memaksa orang untuk bergerak menuju satu atau lebih tujuan organisasi. Sementara itu Best (Kusumaputri, 2015) mengatakan bahwa tindakan atau perilaku individu yang ditentukan berdasarkan

pada diri sendiri didasarkan pada keyakinan moral daripada keuntungan pribadi. Loyalitas partai dan karyawan terhadap tujuan organisasi dan organisasi. Komitmen untuk bekerja sebagai sikap yang mencerminkan perasaan karyawan memiliki organisasi atau tidak suka. Miller dan Lee (Kusumaputri, 2015) mendefinisikan komitmen kerja, kondisi anggota organisasi terkait dengan pekerjaan dan keyakinan mereka, kelanjutan pekerjaan, dan partisipasi dalam organisasi. Lincoln (Kusumaputri, 2015) berpendapat bahwa komitmen untuk bekerja mencakup kebanggaan anggota, loyalitas anggota, dan keinginan anggota untuk berorganisasi.

Baron dan Armstrong (Vibowo, S, 2015) menyatakan bahwa komitmen untuk bekerja adalah tentang mengetahui tujuan dan nilai-nilai organisasi, keinginan untuk menjadi bagian organisasi, dan upaya untuk menjadi bagian dari organisasi. Baron dan Armstrong menjelaskan bahwa loyalitas dapat memastikan bahwa organisasi dipandang sebagai "tempat yang bagus untuk bekerja" dan dengan demikian menjadikannya "pemimpin pilihan". Senada dengan itu, Steers dan Poeter (Wibowo, S, 2015) mengatakan bahwa komitmen kerja melibatkan nilai dan tujuan yang sama dengan individu dan perusahaan, partisipasi anggota, dan loyalitas anggota.

Berdasarkan beberapa definisi komitmen kerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja merupakan sikap seorang pegawai terkait dengan keinginan anggota suatu organisasi / pegawai untuk mempertahankan dan mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi dan tidak. hanya organisasi sukarela atau tujuan dan sasaran perusahaan., tetapi merupakan kedekatan atau hubungan internal anggota dengan organisasi..

2.1.6. Aspek - Aspek Komitmen Kerja

Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (Sri Sumarwinati, 2019), mengungkapkan bahwa terdapat tiga aspek yang mencirikan komitmen kerja, antara lain:

- a. Komitmen afektif (*affective commitment*)

Aspek ini adalah perasaan dan keyakinan anggota / karyawan tentang nilai dan tujuan perusahaan, perasaan menjadi bagian dari organisasi dan perasaan berpartisipasi dalam organisasi. Komitmen yang efektif tercermin dalam kebanggaan anggota terhadap perilaku mereka terhadap organisasi, kesamaan nilai dan tujuan pribadi dengan nilai dan tujuan organisasi, penerapan kebijakan organisasi, dan menjadi bagian dari organisasi. . Aspek komitmen yang efektif dapat mengarah pada rasa kedekatan dengan organisasi sebagai sebuah keluarga dan keterlibatan karyawan yang lebih dalam dan lebih konsisten dalam pekerjaan.

Kesamaan tujuan atau nilai karyawan dengan perusahaan akan meningkatkan keinginan karyawan dengan mengalokasikan sesuatu untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan dengan komitmen efektif mengharapkan organisasi memberikan rasa aman dan ketenangan pikiran karena karyawan memiliki hubungan yang kuat dengan perusahaan atau organisasi. Hal ini sejalan dengan pernyataan Srimulyani bahwa karyawan yang memiliki komitmen efektif merasa lebih dekat dengan organisasi karyawan sehingga karyawan tersebut terpacu dan memberikan kontribusi yang signifikan bagi perusahaan.

- b. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*),

Aspek ini terkait dengan nilai ekonomis yang diterima karyawan, artinya karyawan memilih tetap pada perusahaan yang sama karena keuntungan tertentu dibandingkan pindah ke perusahaan lain atau pindah ke perusahaan lain. Dalam kaitan ini, penghargaan yang diberikan perusahaan dinilai cukup. Dalam pengertian ini, alasan kelangsungan hidup karyawan adalah karena karyawan tersebut merasa bahwa dia membutuhkan imbalan dari perusahaan.

Karyawan dengan komitmen berkelanjutan akan memilih untuk tinggal dan memelihara hubungan dengan perusahaan / organisasi. Ini karena kebutuhan ekonomi para pekerja. Karyawan dengan stabilitas yang rendah dapat dipengaruhi oleh produktivitas yang kurang, dan hal ini dapat terjadi jika karyawan merasa bahwa hasil yang diperoleh tidak sesuai dengan dirinya (Srimulyani, 2009). Komitmen yang berkesinambungan merupakan syarat mutlak bagi karyawan untuk melakukan sesuatu bagi perusahaan (Allen dan Mayer, 1990).

c. Komitmen normatif (*normative commitment*),

Aspek ini mengacu pada keinginan untuk tetap berada dalam organisasi karena alasan moral atau etika. Loyalitas dalam hal ini dibentuk oleh perasaan karyawan yang merasa berkewajiban atau berkewajiban untuk tinggal lebih lama dari yang lain. Karyawan di bidang ini akan terus bekerja sama dengan organisasi dan berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai dan mencapai tujuan perusahaan. Ini karena karyawan dengan tanggung jawab pengaturan merasa ini lebih bertanggung jawab daripada orang lain. Senada dengan itu, Srimulyani yang mengatakan bahwa karyawan dengan regulasi yang ketat memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, rekan

kerja atau manajemennya, mengatakan hal ini dikarenakan adanya rasa kewajiban dari karyawan untuk mengembalikan apa yang telah diberikan organisasi. loyalitas. tinggi di perusahaan atau organisasi.

Selain aspek-aspek yang diuraikan di atas, terdapat kesamaan pandangan bahwa Allen dan Meyer (Sri Sumarwinati, 2019) telah mengungkap 3 aspek komitmen kerja:

a. Affective comitment

Dari sudut pandang ini, aspek utama dari komitmen terhadap pekerjaan individu adalah karyawan / anggota ingin tetap atau menjadi anggota karena mereka memiliki hubungan emosional dan tujuan yang sama dengan perusahaan. Dari sudut pandang ini, karyawan sangat bergantung pada kepatuhan nilai dan tujuan perusahaan dengan prinsip dan nilai karyawan tersebut, yang akan berdampak langsung pada pekerjaan jika terjadi perubahan tujuan perusahaan. . Hal ini dikarenakan karyawan mencari perbandingan antara nilai-nilai perusahaan dengan prinsip yang dianutnya, dalam hal ini keinginan untuk hidup akan terpelihara jika ada perbandingan. Namun, jika tidak ada kepatuhan dalam hal ini, maka karyawan akan mempertimbangkan untuk mencari alternatif pekerjaan lain. Komitmen efektif adalah berpartisipasi dalam aktivitas organisasi yang sedang berjalan dan merasakan akumulasi investasi akan hilang ketika perusahaan atau bisnis dihentikan..

b. Continuance comitment

Aspek kesulitan ekonomi ini dapat dilihat pada kenyataan bahwa karyawan tetap di organisasi yang sama untuk mendapatkan gaji atau tunjangan lainnya dan karyawan tidak dapat menemukan pekerjaan alternatif lain. Tingkat kesinambungan

dalam pembangunan sangat erat kaitannya dengan ketersediaan lapangan kerja, yang akan mempengaruhi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan, yang mengindikasikan rendahnya tingkat komitmen terhadap keberlanjutan

c. Normative commitment

Aspek ini disebabkan oleh pemahaman diri karyawan, fakta bahwa menjadi dan tetap menjadi anggota organisasi benar-benar harus dilakukan, jika karyawan memilih untuk keluar dari perusahaan, apa kebalikan dari pilihannya? harus ada dan harus ada opini publik. Komitmen reguler dapat tumbuh dari tekanan yang dirasakan karyawan dalam proses adaptasi dan sosialisasi ketika karyawan baru dipekerjakan (Meyer dan Allen Wiener, (Hus. Sumarwinati, 2019)).

Dari dua pernyataan komitmen terhadap karya di atas, terlihat bahwa terdapat persamaan semantik antara sisi masing-masing karakter dan keterkaitan antara satu sisi dengan sisi lainnya. Kesimpulannya, pihak-pihak dalam komitmen dua angka adalah kesetiaan efektif, komitmen peraturan, dan komitmen berkelanjutan. Dalam penelitian ini secara lebih spesifik peneliti akan mengkaji tentang tanggung jawab kerja Robbins dan Judge (Sri Sumarinwinati, 2019); Komitmen yang efektif. Komitmen untuk melanjutkan. Alasan mengapa peneliti menerima aspek ini sebagai bagian dari penelitian adalah karena aspek-aspek yang lebih baru dari para pihak yang dijelaskan oleh Robbins dan Judge serta peristiwa-peristiwa yang terjadi dari yang sebelumnya.

2.1.7. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Kerja

Kusumaputri (2015) mengungkapkan tujuh faktor yang dapat berkomitmen terhadap kinerja karyawan, yaitu:

a. Faktor-faktor terkait pekerjaan (*job related factors*)

Pada level individu, peran dalam pekerjaan akan mempengaruhi tanggung jawab organisasi seperti kinerja terkait faktor kinerja yang tidak jelas, peluang iklan, dan sebagainya. Faktor yang mempengaruhi loyalitas adalah tanggung jawab yang diberikan kepada anggota

b. Kesempatan para anggota (*employee oportunities*)

Peluang yang diciptakan untuk anggota akan mempengaruhi komitmen organisasi, karyawan yang memiliki lebih banyak kesempatan untuk bekerja di tempat lain akan mengurangi pekerjaan staf, begitu pula sebaliknya. Ini sangat tergantung pada loyalitas karyawan kepada perusahaan tempat mereka bekerja, dan karyawan akan selalu mempertimbangkan untuk pergi atau tinggal.

c. Karakteristik individu

Umur, masa kerja, tingkat pendidikan, kepribadian dan kepribadian yang berpengaruh berhubungan dengan kepribadian (personality). Ia juga menjelaskan bahwa semakin lama masa kerja, semakin banyak tanggung jawab pekerjaan yang ada. Selain itu, peran gender dapat mempengaruhi tanggung jawab organisasi, namun peran gender ini dapat dikatakan mandiri, bukan hanya perbedaan gender, tetapi dengan mempercayai jenis dan keterampilan pekerjaannya. efisiensi. Kemanjuran diri sangat bergantung pada karakteristik individu. Hal tersebut menurut Soedarmayanti (2014) merupakan indikator efikasi diri, optimalisasi kemampuan pribadi dan faktor pribadi dalam meningkatkan komitmen seseorang terhadap pekerjaannya. Efikasi diri

karyawan yang kuat akan membangun kepercayaan diri karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

d. Lingkungan kerja.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi komitmen kerja, dan salah satu syarat lingkungan kerja yang berdampak positif terhadap komitmen organisasi adalah rasa memiliki organisasi. Artinya karyawan dengan rasa keterlibatan secara langsung atau tidak langsung terlibat dalam pengambilan keputusan atau kebijakan. Faktor lain yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah seleksi, evaluasi, sistem periklanan, gaya manajemen, dan sebagainya.

e. Hubungan positif

Hubungan positif, hubungan antar anggota, hubungan dengan orang-orang berpangkat tinggi, kolega dan bawahan, dan saling menghormati berarti mereka akan mengarah pada komitmen kerja yang lebih tinggi.

f. Struktur organisasi.

Struktur organisasi yang fleksibel dapat memberikan kontribusi yang lebih besar untuk meningkatkan loyalitas anggotanya, meningkatkan tanggung jawab anggotanya dengan memberikan arahan dan pengaruh yang lebih baik kepada anggota dewan. Sistem birokrasi akan berdampak negatif bagi organisasi.

g. Gaya manajemen

Gaya manajemen yang tidak memenuhi kebutuhan anggotanya akan menurunkan tingkat komitmen organisasi. Pada saat yang sama, metode manajemen,

yang menciptakan hubungan antar anggota untuk memperkuat dan membutuhkan komitmen terhadap tujuan organisasi, akan meningkatkan tanggung jawab kerja mereka. Semakin fleksibel organisasi, yang menekankan partisipasi anggota, maka semakin positif dan kuat dapat meningkatkan komitmen organisasinya.

Ciri khusus dari faktor-faktor yang dijelaskan Kusumaputri tidak kalah dengan faktor lainnya. Kepribadian melekat pada manusia. Ciri individu dapat berkembang dengan baik jika individu tersebut memiliki self-efficacy. Efikasi diri akan menumbuhkan rasa percaya diri pada kemampuan seseorang dalam melakukan tugas (Bandura, (Sri Sumarwinati, 2019)).

Pegawai yang dapat membangun kepercayaan diri terhadap kemampuannya (self-efficacy) dapat dimintai pertanggungjawaban dan memperkuat diri untuk menjalankan tugasnya. Hal yang sama dikemukakan oleh Locke (Kusumaputri, 2015) bahwa efisiensi yang tinggi akan meningkatkan kepercayaan pada kemampuan dalam melaksanakan tugas. Semakin banyak orang dengan self-efficacy, semakin besar upayanya untuk berhasil di tempat kerja, semakin besar kemungkinan mereka untuk dapat mengatasi berbagai kesulitan dan tekanan dalam bekerja, dan hal ini berdampak lebih besar pada munculnya komitmen kerja.

2.1.8. Penelitian yang Relevan

Sebagai gambaran perihal variabel yang digunakan pada penelitian ini maka dirasa perlu untuk menyajikan beberapa penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain. Hal ini dimaksudkan agar variabel yang digunakan benar-benar

sudah pernah digunakan juga oleh peneliti sebelumnya dan juga hal tersebut dijadikan referensi tambahan dalam penelitian ini.

Adapun penelitian-penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya antara lain :

Penelitian yang dilakukan oleh Rieka Reskantika tahun 2019 dengan judul Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi serta motivasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi serta motivasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada karyawan Rumah Sakit Pertamina Balikpapan. Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatory (explanatory research) yaitu penelitian untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh antar variabel yang bertujuan untuk menguji suatu teori atau hipotesis, alat analisis menggunakan Smart-PLS 3.0 dengan metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif analisis jalur. Sampel dalam penelitian ini diambil sebanyak 64 dan dapat mewakili keberadaan populasi, yaitu karyawan Rumah Sakit Pertamina Balikpapan yang diminta untuk memberi respon kuesioner dan dilengkapi dengan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi serta motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada karyawan Rumah Sakit Pertamina Balikpapan.

Penelitian yang dilakukan oleh Tyas Febri Yoga Pratama tahun 2020 dengan judul Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan. Penelitian bertujuan untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh yang diberikan oleh variabel budaya organisasi, gaya

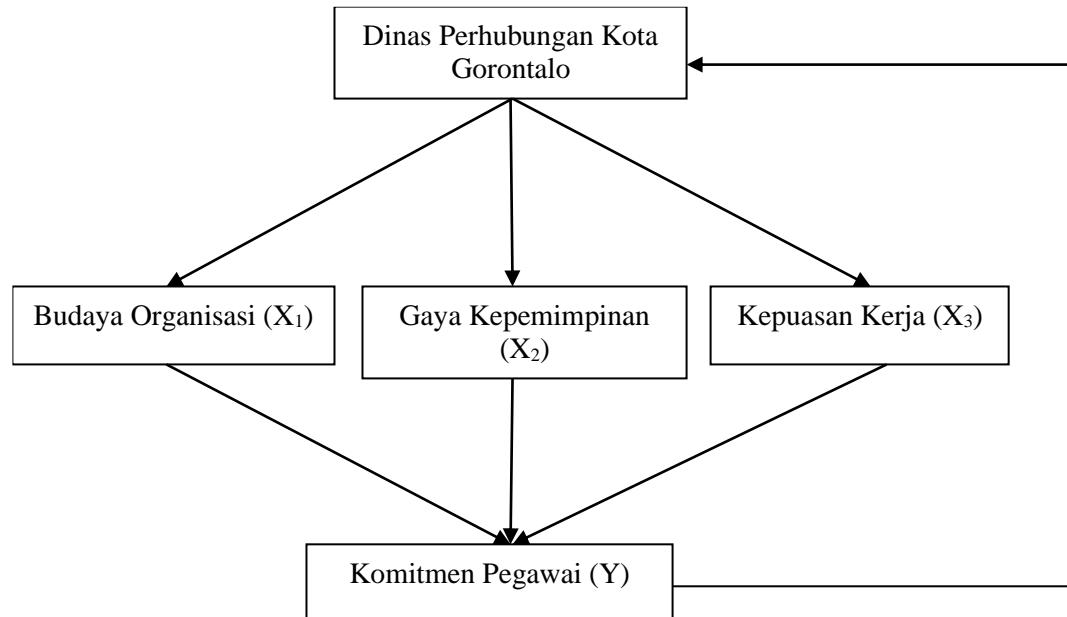
kepemimpinan, dan kepuasan kerja pada komitmen organisasi karyawan yang tergabung dalam perusahaan oleh-oleh khas Bali, Cening Ayu di Batubulan, Gianyar. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan perusahaan yang berjumlah 60 orang. Sampel ditentukan menggunakan metode sampel jenuh, sehingga seluruh populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Data penelitian dianalisis menggunakan teknik regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel, yakni budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan pada komitmen organisasi karyawan perusahaan oleh-oleh khas Bali, Cening Ayu di Batubulan, Gianyar.

Penelitian yang dilakukan oleh Chaterina Melina Taurisa tahun 2012 dengan judul Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Adapun objek penelitian yang dipilih dalam studi ini adalah PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang. Data dikumpulkan melalui metode kuesioner yang diisi secara mandiri terhadap 127 responden dengan menggunakan metode sensus. Pengukuran terhadap konstruk eksogen dan endogen diuji menggunakan analisis faktor konfirmatori, dan hasilnya menunjukkan bahwa uji kelayakan full model berada dalam rentang nilai yang diharapkan. Hasil dari penelitian ini membuktikan dan memberi kesimpulan bahwa: (1) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

komitmen organisasional, (3) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, (4) komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (5) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta (6) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2. Kerangka Pemikiran

Dibawah ini disajikan kerangka pemikiran yang memuat variabel-variabel yang diteliti sehingga nantinya akan memudahkan dalam proses pengujian hipotesis. Adapun kerangka pemikiran dimaksud sebagaimana gambar dibawah ini :



Gambar 2.1.Kerangka Pemikiran

2.3. Hipotesis

Berdasarkan uraian latar belakang, teori dan kerangka pemikiraan, maka hipotesis yang diajukan adalah :

1. Budaya Organisasi (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) secara Simultan berpengaruh terhadap Komitmen Pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Kota Gorontalo.
2. Budaya Organisasi (X_1) secara Parsial berpengaruh terhadap Komitmen Pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Kota Gorontalo.
3. Gaya Kepemimpinan (X_2) secara Parsial Berpengaruh terhadap Komitmen Pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Kota Gorontalo.
4. Kepuasan Kerja (X_3) secara Parsial berpengaruh terhadap Komitmen Pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Kota Gorontalo.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Sebagaimana telah dijelaskan pada bab terdahulu, maka yang menjadi objek penelitian adalah Budaya Organisasi (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Komitmen Pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Kota Gorontalo.

3.2. Metode Penelitian

Metode Penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian Kuantitatif, menurut Sugiyono (2016), metode kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti Populasi dan Sampel tertentu, metode penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistic. Sedangkan pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan penelitian Survey, dimana penelitian survey yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian Hipotesis. Sedangkan menurut Sugiyono (2016), metode Survey adalah metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar atau kecil tetapi data yang dipelajari adalah data-data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut dan hubungan-hubungan antara variabel.

3.2.1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) jenis variabel yang terdiri dari :

1. Variabel Bebas (Independent) yaitu Budaya Organisasi (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3)

2. Variabel Tidak Bebas (Dependent) Komitmen Pegawai (Y).

Variabel-variabel yang tersebut di atas dapat dilihat lebih jelas lagi pada tabel sebagai berikut :

Tabel. 3.1. Operasionalisasi Variabel X

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Budaya Organisasi (X ₁)	1. <i>Eksounsed Value</i> (Nilai-nilai)	1. Strategi 2. Sasaran/Tujuan 3. Filosofi	Ordinal
	2. <i>Basic Underlying Assumption</i> (Keyakinan)	1. Budaya menetapkan cara yang tepat 2. Tindakan yang tepat	
	3. <i>Artifacts</i> (Sikap)	1. Produk 2. Perilaku anggota Kelompok	
Gaya Kepemimpinan (X ₂)	1. Pemimpin yang otokratik	1. Terlalu menyadari kedudukannya 2. Kurang mempercayai anakbuahnya 3. Menuntut untuk melaksanakan perintah	Ordinal
	2. Pemimpin yang Laissez Faire	1. Tidak berpartisipasi dalam kegiatan 2. Tidak menetapkan tujuan kelompok 3. Membiarkan keputusan dibuat oleh siapa saja dalam kelompok	
	3. Pemimpin yang Demokratik	1. Keputusan dibuat bersama dengan bawahan 2. Membuat rasa tanggung jawab berkembang dalam kelompok 3. Memberikan penjelasan dalam setiap pengambilan keputusan	
Kepuasaan Kerja (X ₃)	1. Turnover	1. Kepuasan lebih tinggi dibanding dengan turnover yang rendah 2. Kepuasan lebih rendah dibanding turnover yang tinggi	Ordinal

	2. Tingkat ketidakhadiran	1. Rasa tidak puas cenderung digambarkan dengan absen yang tinggi 2. Pegawai yang mangkir cenderung dengan alasan yang subjektif	
	3. Umur	1. Pegawai yang lebih tua cenderung lebih puas. 2. Pegawai lebih tua diasumsikan lebih berpengalaman	
	4. Tingkat Pekerjaan	1. Pegawai yang memiliki jabatan lebih tinggi cenderung lebih merasa puas 2. Pegawai yang memiliki tingkat pekerjaan lebih tinggi menunjukkan kemampuan yang lebih baik.	

Sumber X₁ Darmawan (2013:150)

Sumber X₂ Mintorogo (2012;118)

Sumber X₃ Mangkunegara (Sri Sumarwinati, 2019)

Operasionalisasi Variabel Y

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Komitmen Pegawai (Y)	Aspek-aspek Komitmen Pegawai	1. Faktor-faktor yang terkait pekerjaan 2. Kesempatan para anggota 3. Karakteristik Individu 4. Lingkungan Kerja 5. Hubungan Positif 6. Struktur Organisasi 7. Gaya Manajemen	Ordinal

Sumber : Kusumaputri (2015)

Dalam melakukan penelitian ini, masing-masing variabel yang ada baik variabel independen maupun variabel dependen, akan dilakukan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Untuk variabel Independen Budaya Organisasi (X₁), Gaya Kepemimpinan (X₂) dan Kepuasan Kerja (X₃) serta Variabel Dependental Komitmen Pegawai (Y).

akan diukur dengan menggunakan instrument kuesioner yang menggunakan skala Likert (*Likert's type item*).

2. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai *Grade* dari Sangat Positif sampai dengan Sangat Negatif.
3. Kuesioner disusun dengan menyiapkan 5 pilihan (*option*), setiap pilihan akan diberikan bobot yang berbeda seperti pada tabel dibawah ini.

**Tabel. 3.2
Bobot Nilai Variabel**

PILIHAN	BOBOT
Sangat Setuju/Selalu (sangat positif)	5
Setuju / Sering (positif)	4
Ragu-ragu /Kadang-kadang (Netral)	3
Tidak Setuju / Jarang (Negatif)	2
Sangat Tidak Setuju / Tidak Pernah (Sangat Negatif)	1

3.2.2. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Dalam melakukan penelitian, kegiatan pengumpulan data merupakan langkah penting guna mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan elemen-elemen dalam objek penelitian. Data tersebut digunakan untuk pengambilan keputusan atau digunakan untuk pengujian Hipotesis.

Dalam pengumpulan data akan selalu dihadapkan dengan objek yang akan diteliti, hal ini berupa benda, manusia dan aktifitas atau peristiwa yang terjadi. Riduwan (2010;54), populasi adalah merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu

wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Sugiyono (2016;61), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sedangkan menurut Sudjana (2011) populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung atau pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas ingin dipelajari sifat-sifatnya.

Berdasarkan pengertian populasi tersebut, maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Gorontalo sebanyak 74 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi objek dalam suatu penelitian. Menurut Arikunto (Sri Sumarwinati, 2019;21) bahwa “ apabila populasi kurang dari 100 maka yang menjadi sampel adalah keseluruhan dari populasi tersebut atau dengan kata lain sampel total.

Berdasarkan hal tersebut di atas, dan sehubungan dengan jumlah populasi yang diteliti kurang dari 100 atau sejumlah 73 orang, dimana jumlah sampel yang ditetapkan tersebut tidak memasukkan penulis karena statusnya sebagai peneliti. Peneliti tidak dimasukkan sebagai sampel demi menjaga kemurnian dari penelitian yang dilakukan.

Tabel 3.3. Jumlah Sampel

N0	URAIAN JABATAN	JUMLAH
1.	Kepala Dinas	1
2.	Sekretaris	1
3.	Kasubag. Adm. Keuangan, Umum dan Kepegawaian	1
4.	Kasubag Program	1
5.	Kepala Bidang Lalu Lintas & Angkutan	1
6.	Seksi Angkutan & Terminal	1
7.	Seksi Manajemen Rekayasa Lalu Lintas	1
8.	Seksi Pengawasan Lalu Lintas & Perparkiran	1
9.	Kepala Bidang Sarana Prasarana Bimbingan dan Keselamatan	1
10.	Seksi Sarana & Prasarana	1
11.	Seksi Bimbingan & Keselamatan	1
12.	Seksi Bengkel Kendaraan	1
13.	Staf Adm. Keuangan, Umum dan Kpegawaian	5
14.	Staf Program	4
15.	Staf Bidang Lalu Lintas & Angkutan	10
16.	Staf Seksi Angkutan & Terminal	10
17.	Staf Seksi Manajemen Rekayasa Lalu Lintas	7
18.	Staf Seksi Pengawasan Lalu Lintas & Perparkiran	7
19.	Staf Bidang Sarana Prasarana Bimbingan dan Keselamatan	4
20.	Staf Seksi Sarana & Prasarana	4
21.	Staf Seksi Bimbingan & Keselamatan	4
22.	Staf Seksi Bengkel Kendaraan	5
	TOTAL	73

Sumber : Dinas Perhubungan Kota Gorontalo, 2021

3.2.3. Sumber dan Cara Pengumpulan Data

3.2.3.1. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari penyebaran kuesioner kepada responden.
- 2) Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, baik yang berada pada objek penelitian maupun yang ada di perpustakaan dan diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

3.2.3.2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang di gunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi, mengamati kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
2. Wawancara dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan data berupa keterangan-keterangan dan informasi dimana yang menjadi sasaran interview adalah Pimpinan dan staf pada Dinas Perhubungan Kota Gorontalo yang juga disesuaikan dengan kebutuhan.
3. Kuesioner, di lakukan dengan menyebarluaskan daftar pertanyaan tertulis kepada Responden dalam hal ini adalah para Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Gorontalo.
4. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, majalah ilmiah, guna memperoleh imformasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian.

3.2.4. Prosedur Penelitian

Metode analisis data yang digunakan adalah metode Kuantitatif yang dilakukan dengan membahas dan membuat presentase dari hasil jawaban responden. Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan (objektif) sudah tentu diperlukan suatu instrument atau alat ukur yang valid dan andal (reliable). Untuk mendapatkan instrument tersebut sebelum digunakan harus diuji validitas dan reliabilitasnya sehingga apabila digunakan akan menghasilkan hasil yang objektif.

1. Uji Validitas

Pengujian vadilitas instrumen dengan menguji validitas konstruksi (*construct validity*), maka dapat di gunakan pendapat dari ahli (*judgment experts*), setelah instrumen dikonstruksikan dengan para ahli dengan cara di mintai pendapatnya tentang indtrument yang telah di susun itu. Hal ini sependapat dengan sugiyono (2016:114) mengatakan bahwa “setelah pengujian konstruksi selesai dari para ahli, maka di teruskan uji coba instrument. Instrument yang telah di setujui para ahli tersebut di cobakan pada sampel di mana populasi di ambil. Setelah data di dapat dan di tabulasikan, maka pengujian validitas konstruksi di lakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor instrument.”

Uji validitas di lakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dengan memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Untuk pengujian validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh pearson yang di kenal dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) sebagai berikut.

$$r_{XY} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X).(\sum Y)}{\sqrt{\{n.\sum X^2\}}.\{n.\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}$$

Dimana:

r = Angka korelasi

X = Skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = Skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = Jumlah responden

XY = Skor pertanyaan dikali total pertanyaan

Kriteria pengujian untuk taraf nyata $\alpha= 0,05$. Maka hipotesis nol (H_0) di terima jika $-t_{(1 - \frac{1}{2}\alpha)} < t < t_{(1 - \frac{1}{2}\alpha)}$ di mana distribusi t yang di gunakan mempunyai dk = $(n - 2)$, dalam hal lainnya H_0 ditolak dan rumus yang di gunakan yaitu:

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

Keterangan :

t = test

r = korelasi antara variabel X dan Y

N = jumlah sampel

Tabel 3.4 Koefisien korelasi

R	Keterangan
0,800-1,000	Sangat tinggi
0,600-0,799	Tinggi
0,400-0,599	Cukup tinggi
0,200-0,399	Rendah
0,000-0,199	Sangat rendah

Penafsiran harga koefisien korelasi ada dua cara yaitu :

- 1) Dengan melihat harga r dan di interpretasikan misalnya korelasi tinggi, cukup, dan sebagainya.
- 2) Dengan berkonsultasi ke tabel harga kritik r product moment sehingga dapat diketahui signifikan tidaknya korelasi tersebut. Jika harga r lebih kecil dari harga kritik dalam tabel, maka korelasi tersebut tidak signifikan. Begitu juga arti sebaliknya.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat di percaya untuk di gunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat di percaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat di percaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun di ambil, tetap akan sama. Untuk nenghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* menurut Ghazali (2010:45) dengan rumus sebagai berikut :

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum si^2}{st} \right)$$

Keterangan :

K = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum Si^2$ = Jumlah varians dalam setiap instrumen

S = Varians keseluruhan instrument

Suatu variabel di katakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* >0,60 (Ghozila, 2010:46). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

3. Konversi data

Untuk dapat diolah menjadi analisis jalur yang merupakan pengembangan dari analisis Regresi Berganda, data ordinal yang biasanya didapat dengan menggunakan skala likert, dan lain-lain (skor kuesioner), maka terlebih dahulu data ini harus ditransformasikan menjadi data interval, salah satu cara yang dapat digunakan adalah *Method Of Successive Interval* (MSI). Langkah-langkah MSI sebagai berikut :

1. Membuat frekwensi dari tiap butir jawaban pada masing-masing kategori pertanyaan.
2. Membuat proporsi dengan cara membagi frekwensi dari setiap butir jawaban dengan seluruh jumlah responden.
3. Membuat proporsi kumulatif
4. Menentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban berdasarkan nilai frekwensi yang telah diperoleh dengan bantuan Tabel zriiel.
5. Menghitung nilai skala dengan rumus

$$\text{Skala (i)} = \frac{Z_{\text{riiel}(i-1)} - Z_{\text{riiel}(i)}}{\text{Prop Kum (i)} - \text{Prop Kum (i-1)}}$$

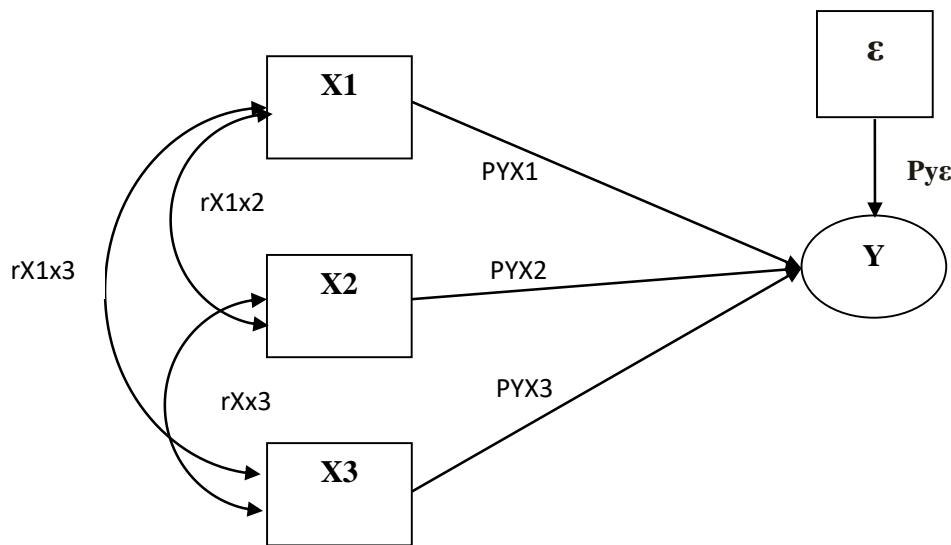
6. penyertaan nilai skala. Nilai penyertaan inilah yang disebut skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis Regresi.

3.2.5. Metode analisis

Untuk memastikan variabel apakah ada pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Pegawai, maka pengujian dilakukan dengan uji analisis jalur (*Path Analisys*), dengan terlebih dahulu mengkonversi

data skala ordinal ke skala interval melalui *Method Successive Interval* (MSI). Analisis jalur di gunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kausalitas.

Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen dengan diagram jalur ini dapat di lihat pada struktur jalur berikut ini :



Gambar 3.1. Struktur Path Analisis

Di mana :

PYX1 : Budaya Organisasi

PYX2 : Gaya Kepemimpinan

PYX3 : Kepuasan Kerja

Y. : Komitmen Pegawai

ε : variabel lain yang mempengaruhi Y

r : korelasi antar variabel X

Data yang terkumpul di analisis hubungan kausalnya antara variabel-variabel atau dimensi-dimensi yang di lakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang memperlihatkan pengaruh. Gambar di atas juga memperlihatkan bahwa sub-sub variabel tersebut tidak hanya di pengaruhi oleh X₁, dan X₂, tetapi ada variabel epsilon (ε) yaitu variabel yang tidak diukur dan di teliti.

3.2.6. Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis yang telah di kemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* (Ucon Arif, (2015:26) dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat persamaan struktural, yaitu :

$$Y = PYX_1 + PYX_2 + PYX_3 + Py\varepsilon$$

2. Menghitung matrix korelasi antar X₁,X₂,X₃ dan Y
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenus*
4. Menghitung matrix invers R₁⁻¹
5. Menghitung koefisien jalur Pyx_i (i = 1,2 dan 3)
6. Menghitung R² yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X₁,X₂, X₃ terhadap Y
7. Hitung pengaruh varibel lain (Pyε)
8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen sebagai berikut.

a. Pengaruh langsung :

$$Y \longleftrightarrow X_i \longrightarrow Y = (Pyx_i) (Pyx_i); \text{ dimana } i = 1, 2 \text{ dan } 3$$

3.3. Rencana Jadwal Penelitian

Sebelum melaksanakan penelitian dan penyusunan proposal penelitian serta ujian proposal maka dirasa perlu untuk menyusun rencana jadwal penelitian sehingga dapat memudahkan dalam pelaksanaannya (terlampir).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1. Sejarah Singkat Dinas Perhubungan Kota Gorontalo

Pada awalnya Dinas Perhubungan Kota Gorontalo bernama LLD (Lalu Lintas Darat) sekitar tahun 60-an, kemudian berubah menjadi Kantor LLAJR Wilayah V Gorontalo yang merupakan wilayah Inspeksi LLAJR Provinsi Sulawesi Utara berpusat di Manado. Sebelum terbentuk lembaga Departemen Perhubungan maka dibentuk Kantor Wilayah XIV Dirjen Perhubungan Darat untuk kawasan Sulawesi Utara dan Tengah dan berkedudukan di Manado.

Kemudian dijadikan Kantor Wilayah XXI Departemen Perhubungan Provinsi Sulawesi Utara, dan Kota Gorontalo khusus bidang darat menjadi Kantor LLAJR Kotamadya Gorontalo yang merupakan bagian dari Kanwil XXI Departemen Perhubungan Provinsi Sulawesi Utara berkedudukan di Manado. Dengan adanya Otonomisasi Daerah Tahun 1992 tentang Penyerahan sebagian urusan Pemerintah Pusat ke Daerah, LLAJR Kodya Gorontalo menjadi Dinas LLAJ Kota Gorontalo yang merupakan bagian dari Pemda Kota Gorontalo. Kemudian berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 20 Tahun 2001 tentang Pembinaan dan Pengawasan Atas Penyelenggaraan Pemerintah Daerah, maka Dinas LLAJ Kota Gorontalo menjadi Dinas Perhubungan Kota Gorontalo yang berfungsi melaksanakan sebagian tugas

Pemerintah Daerah dibidang Perhubungan Darat, Perhubungan Laut serta Pos Telekomunikasi / Prasarana Perparkiran.

Guna meningkatkan pelayanan kepada masyarakat seiring dengan semakin berkembangnya Kota Gorontalo sebagai Ibu Kota Provinsi Gorontalo maka berdasarkan Peraturan Daerah No. 3 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kota Gorontalo, Dinas Perhubungan Kota Gorontalo berubah nama menjadi Dinas Perhubungan dan Infokom Kota Gorontalo.

Setelah delapan tahun Dinas Perhubungan dan Infokom Kota Gorontalo berberaktifitas dan menyelenggarakan Pemerintahannya maka terbentuklah OPD Baru dimana Dinas Perhubungan dan Infokom berubah menjadi Dinas Perhubungan Kota Gorontalo dan keluarlah Peraturan Daerah Nomor 5 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dan di tindak lanjuti dengan Peraturan Walikota Gorontalo Nomor 73 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Perhubungan Kota Gorontalo.

4.1.2. VISI, MISI, TUGAS POKOK DAN FUNGSI

1. Visi :

Terwujudnya sistem jasa perhubungan Kota Gorontalo baik darat dan laut untuk pertumbuhan perekonomian dan pemerataan hasil-hasil pembangunan sebagai kota teluk di kawasan utara Sulawesi.

2. Misi :

- Meningkatkan kecukupan sarpras serta fasilitas Perhubungan Darat serta meningkatkan kualitas dan kuantitas penyelenggaraan transportasi dengan

tujuan arus lalu lintas barang dan jasa dapat berjalan lancar dan tertib.

- Menciptakan Kota Gorontalo sebagai pusat pengembangan dan pertumbuhan perdagangan lokal dan antar pulau yang ditunjang dengan transportasi yang memadai.
- Meningkatkan sistem transportasi yang handal, berkemampuan tinggi dan dilaksanakan secara terintegrasi dalam mengarahkan dinamika pembangunan dalam mendukung mobilitas pergerakan manusia, barang dan jasa dengan selamat, teratur, tertib, nyaman.

3. Tugas Pokok :

Melaksanakan sebagian tugas Pemerintah Daerah dibidang Perhubungan Darat, Perhubungan Laut, Sarana Prasarana dan Keselamatan Transportasi berdasarkan peraturan perundang undangan.

4. Fungsi :

- Merencanakan pengembangan tugas dibidang Perhubungan Darat, Perhubungan Laut, Sarana Prasarana dan Keselamatan Transportasi secara berkesinambungan untuk peningkatan kinerja unit.
- Merumuskan kebijakan teknis pengembangan Perhubungan Darat, Perhubungan Laut, Sarana Prasarana dan Keselamatan Transportasi melalui lintas sektor sesuai program sebagai dasar pelaksanaan tugas.
- Mengorganisir pelaksanaan sistem Perhubungan Darat, Perhubungan Laut, Sarana Prasarana dan Keselamatan Transportasi sesuai mekanisme kerja untuk tertibnya pelaksanaan tugas.

- Mengendalikan pelaksanaan tugas dibidang perhubungan secara terpadu untuk menghindari terjadinya kesemrawutan.
- Mengarahkan pelaksanaan tugas sesuai bidang untuk tertibnya kegiatan unit.

5. Tujuan

- Meningkatkan Sumber Daya Manusia.
- Meningkatkan fasilitas perhubungan.
- Menata jalur trayek dengan sistem satu terminal induk dan beberapa terminal pembantu.
- Menata sistem jaringan transportasi kota.
- Pembangunan Terminal Peti Kemas.
- Meningkatkan kapasitas dermaga Pelabuhan Gorontalo dan pelayanan bongkar muat kontainer.
- Peningkatan dan pengembangan bidang pos telekomunikasi.

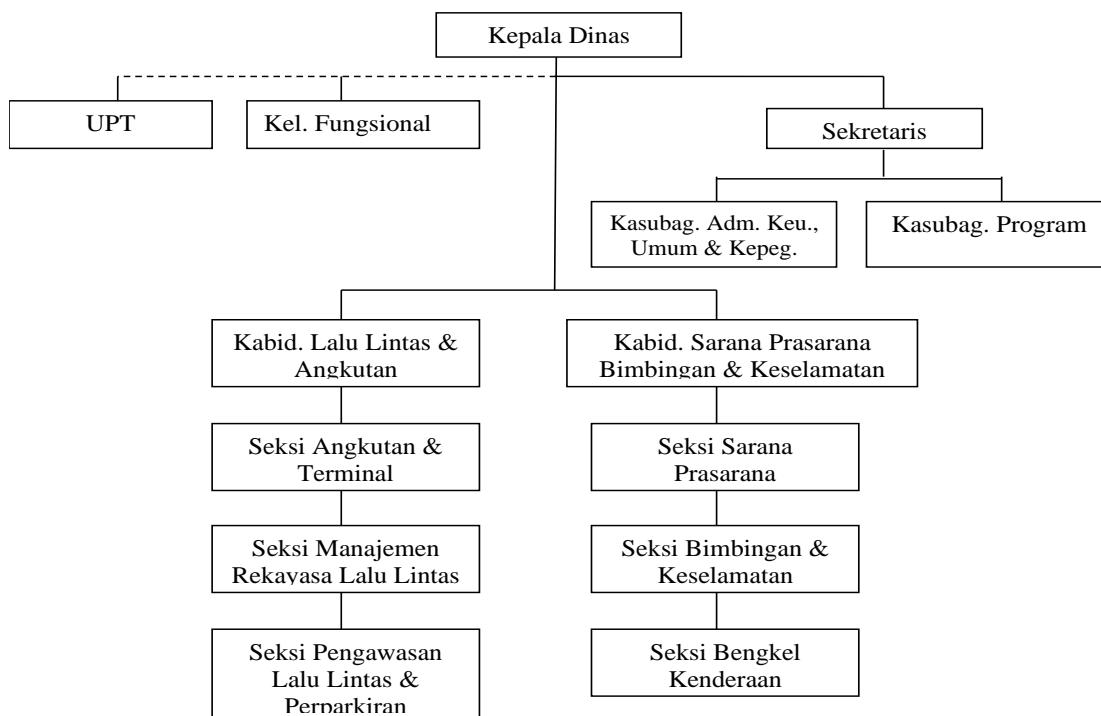
6. Sasaran :

- Tercapainya Sumber Daya Manusia yang handal.
- Meningkatkan kapasitas / menjamin keselamatan lalu lintas.
- Mengurangi kemacetan lalu lintas.
- Tertatanya lokasi bongkar muat barang.
- Penetapan jaringan peti kemas.
- Mengurangi waktu tunggu kapal.
- Tercapainya pelayanan pos dan telekomunikasi.

4.1.3. Struktur Organisasi Dinas Perhubungan Kota Gorontalo

Sebagaimana umumnya sebuah organisasi, Dinas Perhubungan Kota Gorontalo sebagai salah satu organisasi perangkat Daerah dilingkungan Pemerintah Kota Gorontalo yang mempunyai lingkup tugas dibidang perhubungan dan lalu lintas jalan. Untuk lebih jelas, dibawah ini adalah Struktur organisasi dari Dinas Perhubungan Kota Gorontalo.

Gambar. 4.1 Struktur Organisasi
Dinas Perhubungan Kota Gorontalo



Sumber : Dinas Perhubungan Kota Gorontalo, 2021

4.1.3. Gambaran Umum Responden

Sebelum melakukan analisis terhadap hasil penyebaran quisioner kepada para responden, di bawah ini akan disajikan gambaran umum responden berdasarkan Jenis Kelamin, Pendidikan dan Masa Kerja

4.1. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	%
1.	Perempuan	19	26.03
2.	Laki-laki	54	73.97
	T o t a l	73	100

Jika melihat Tabel 4.1, dapat digambarkan bahwa untuk responden Perempuan berjumlah 19 orang atau 26.03 % dan Responden Laki-laki berjumlah 54 orang atau 73.97%.

4.2. Karakteristik Responden Menurut Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	%
1.	Strata Dua (S-2)	2	2.74
2.	Stara Satu (S-1)	26	35.62
3.	SMA/Sederajat	45	61.64
	T o t a l	73	100

Berdasarkan Tabel 4.2 terlihat bahwa dari keseluruhan pegawai, berdasarkan tingkat Pendidikan, dimana karyawan dengan tingkat pendidikan Strata dua atau S-2 berjumlah 2 orang atau 2.74%, pegawai dengan pendidikan Strata satu atau S-1 berjumlah 26 orang atau 35.62%, pegawai dengan tingkat pendidikan SMA sederajat berjumlah 45 orang atau 61.64%.

4.3. Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	%
1.	0 – 10 Tahun	34	46.57
2.	10 – 20 Tahun	22	30.14
3.	Di atas 20 Tahun	17	23.29
	T o t a l	73	100

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa jumlah responden atau pegawai yang memiliki masa kerja antara 0 – 10 tahun adalah 34 orang atau 46.57%, yang memiliki masa kerja antara 10 – 20 tahun berjumlah 22 orang atau 30.14% dan yang memiliki masa kerja di atas 20 tahun berjumlah 17 orang atau 23.29%.

4.2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Seluruh variabel bebas dalam penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan variabel Komitmen Pegawai. Bobot-Bobot butir instrument berdasarkan variabel terlebih dahulu di deskripsikan dengan melakukan perhitungan frekwensi dan skor berdasarkan bobot option (pilihan) jawaban. Perhitungan frekwensi dilakukan dengan cara menghitung jumlah bobot yang dipilih.

Sedangkan perhitungan skor dilakukan melalui perkalian antara bobot option dengan frekwensi. Berikut Proses perhitungannya.

Bobot Terendah X Item X Jumlah Responden : $1 \times 1 \times 73 = 73$

Bobot Tertinggi X Item X Jumlah Responden : $5 \times 1 \times 73 = 365$

Hasil perhitungan tersebut diintervalkan dalam bentuk rentang skala penelitian sebagaimana pada tabel di bawah ini.

$$\text{Rentang Skalanya yaitu : } \frac{365 - 73}{5} = 58.4 \text{ digenapkan menjadi } 58$$

Tabel 4.4 Tabel skala penelitian jawaban responden

No.	Rentang	Kategori
1.	73 – 131	Sangat Rendah
2.	132 – 190	Rendah
3.	191 – 249	Sedang
4.	250 – 308	Tinggi
5.	309 – 367	Sangat tinggi

Sumber : Hasil Olahan Data 2021

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian.

4.2.1. Gambaran Umum Budaya Organisasi (X₁)

Hasil Tabulasi data variabel Budaya Organisasi (X₁), yang diisi oleh 73 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

Tabel 4.5. Tanggapan Responden Tentang Budaya Organisasi (X₁)

SKOR	Item											
	X ₁ 1			X ₁ 2			X ₁ 3			X ₁ 4		
	F	Skor	%									
5	12	60	16.4	16	80	21.9	7	35	8.6	10	50	13.7
4	35	140	47.9	34	136	46.6	55	220	75.3	53	212	72.6
3	23	69	31.5	20	60	27.4	10	30	13.7	10	30	13.7
2	3	6	4.1	3	6	4.1	1	2	1.4	0	0	0
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Σ	73	272	100	73	282	100	73	287	100	73	292	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi		

SKOR	Item											
	X ₁ 5			X ₁ 6			X ₁ 7					
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	15	75	20.5	14	70	19.2	16	80	21.9			
4	39	156	53.4	34	136	46.6	36	144	49.3			
3	15	45	20.5	23	69	31.5	19	57	26.0			
2	4	8	5.5	2	4	2.7	2	4	2.7			
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
Σ	73	284	100	73	279	100	73	285	100			
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi					

Sumber : Data Olahan lampiran 2

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi (X₁), responden yang menjawab item pernyataan X₁.1, memperoleh skor dengan kategori 272 **Tinggi**, Responden yang menjawab item pernyataan X₁.2 memperoleh skor 282 dengan kategori **Tinggi**, dan Responden yang menjawab item pernyataan X₁.3 memperoleh skor 287 dengan kategori **Tinggi**, responden yang menjawab item pernyataan X₁.4 memperoleh skor 292 dengan kategori **Tinggi**, responden yang menjawab item pernyataan X₁.5 memperoleh skor 284 dengan kategori **Tinggi**, responden yang menjawab item pernyataan X₁.6 memperoleh skor 279 dengan kategori **Tinggi**, responden yang menjawab item pernyataan X₁.7 memperoleh skor 285 dengan kategori **Tinggi**.

kategori **Tinggi** dan responden yang menjawab item pernyataan X_{1.7} memperoleh skor 285 dengan kategori **Tinggi**.

4.2.2. Gambaran Umum Gaya Kepemimpinan (X₂)

Hasil Tabulasi data variabel Gaya Kepemimpinan (X₂), yang diisi oleh 73 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

Tabel 4.6. Tanggapan Responden Tentang Gaya Kepemimpinan (X₂)

SKOR	Item								
	X _{2.1}			X _{2.2}			X _{2.3}		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	9	45	12.3	18	90	24.7	14	70	16.4
4	48	192	65.8	37	148	50.7	40	160	45.2
3	13	39	17.8	17	51	23.3	16	48	34.2
2	3	6	4.1	1	2	1.4	3	6	4.1
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Σ	73	282	100	73	291	100	73	284	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

SKOR	Item								
	X _{2.4}			X _{2.5}			X _{2.6}		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	12	60	16.4	11	55	15.1	14	70	19.2
4	33	132	45.2	43	172	58.9	36	144	49.3
3	25	75	34.2	17	51	23.3	21	63	28.8
2	3	6	4.1	2	4	2.7	2	2	2.7
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Σ	73	273	100	73	282	100	73	279	100
Kategori	Tinggi			Tinggi					

Sumber : Data Olahan lampiran 2

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X₂), responden yang menjawab item pernyataan X_{2.1}, memperoleh skor 282 dengan kategori **Tinggi**. Responden yang menjawab item pernyataan X_{2.2}, memperoleh skor 291 dengan kategori **Tinggi**. Responden yang menjawab item pernyataan X_{2.3} memperoleh skor 284 dengan kategori **Tinggi**. Responden yang menjawab item

pernyataan X2.4 memperoleh skor 273 dengan kategori **Tinggi**. Responden yang menjawab item pernyataan X2.5 memperoleh skor 282 dengan kategori **Tinggi**. Responden yang menjawab item pernyataan X2.6 memperoleh skor 279 dengan kategori **Tinggi**.

4.2.3. Gambaran Umum Variabel Kepuasan Kerja (X₃)

Hasil Tabulasi data variabel Kepuasan Kerja (X₃), yang diisi oleh 73 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

Tabel 4.7. Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Kerja (X₃)

SKOR	Item											
	X ₃ 1			X ₃ 2			X ₃ 3			X ₃ 4		
	F	Skor	%									
5	13	65	17.8	19	95	26.0	15	75	20.5	13	65	17.8
4	33	132	45.2	31	124	42.5	33	132	45.2	32	128	43.8
3	24	72	32.9	20	60	27.4	21	63	28.8	25	75	34.2
2	3	6	4.1	3	6	4.1	4	8	5.5	3	6	4.1
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Σ	73	275	100	73	285	100	73	278	100	73	274	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi		

SKOR	Item											
	X ₃ 5			X ₃ 6			X ₃ 7			X ₃ 8		
	F	Skor	%									
5	10	50	13.7	14	70	19.2	15	75	20.5	14	70	19.2
4	53	212	72.6	32	128	43.8	39	156	53.4	36	144	49.3
3	10	30	13.7	24	72	32.9	17	51	23.3	21	63	28.8
2	0	0	0	3	6	4.1	2	4	2.7	2	4	2.7
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Σ	73	292	100	73	276	100	73	286	100	73	281	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber : Data Olahan lampiran 2

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja (X₃), responden yang menjawab item pernyataan X3.1, memperoleh skor 275 dengan kategori **Tinggi**. Responden yang menjawab item pernyataan X3.2, memperoleh skor

285 dengan kategori **Tinggi**. Responden yang menjawab item pernyataan X3.3 memperoleh skor 278 dengan kategori **Tinggi**. Responden yang menjawab item pernyataan X3.4 memperoleh skor 274 dengan kategori **Tinggi**. Responden yang menjawab item pernyataan X3.5 memperoleh skor 292 dengan kategori **Tinggi**. Responden yang menjawab item pernyataan X3.6 memperoleh skor 276 dengan kategori **Tinggi**. Responden yang menjawab item pernyataan X3.7 memperoleh skor 286 dengan kategori **Tinggi**. Responden yang menjawab item pernyataan X3.8 memperoleh skor 281 dengan kategori **Tinggi**.

4.2.4. Gambaran Umum Variabel Komitmen Pegawai (Y)

Hasil Tabulasi data variabel Komitmen Pegawai (Y) yang disi oleh 73 responden (sampel) dapat divisualisasikan melaluti tabel berikut:

Tabel 4.8. Tanggapan Responden Tentang Komitmen Pegawai (Y)

Skor	ITEM								
	Y1.1			Y1.2			Y1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	13	65	17.8	11	55	15.1	12	60	16.4
4	33	132	45.2	34	136	46.6	33	132	45.2
3	24	72	32.9	24	72	32.9	24	72	32.9
2	3	6	4.1	4	8	5.5	4	8	5.5
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Σ	73	275	100	73	271	100	73	272	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Skor	ITEM											
	Y1.4			Y1.5			Y1.6			Y1.7		
	F	Skor	%									
5	13	65	17.8	14	70	19.2	12	60	16.4	16	80	21.9
4	36	144	49.3	38	154	52.1	35	140	47.9	34	136	46.6
3	21	63	28.8	19	57	26.0	23	69	31.5	20	60	27.4
2	3	6	4.1	2	4	2.7	3	6	4.1	3	6	4.1
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Σ	73	278	100	73	285	100	73	275	100	73	282	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber : Data Olahan lampiran 2

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel *Komitmen Pegawai* (Y) responden yang menjawab item pernyataan Y1.1 memperoleh skor 275 dengan kategori **Tinggi**. Responden yang menjawab item pernyataan Y1.2 memperoleh skor 271 dengan kategori **Tinggi**. Responden yang menjawab item pernyataan Y1.3, memperoleh skor 272 dengan kategori **Tinggi**. Responden yang menjawab item pernyataan Y1.4 memperoleh skor 278 dengan kategori **Tinggi**. Responden yang menjawab item pernyataan Y1.5, memperoleh skor 285 dengan kategori **Tinggi**, Responden yang menjawab item pernyataan Y1.6 memperoleh skor 275 dengan kategori **Tinggi**. Responden yang menjawab item pernyataan Y1.7, memperoleh skor 282 dengan kategori **Tinggi**.

4.3 Hasil Penelitian

4.3.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Analisis ini ditujukan untuk mengetahui tingkat validitas yang dapat dilihat pada hasil olahan data. Pengujian instrument penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 73 responden. Instrument penelitian yang dinyatakan valid jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan untuk reliable jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$.

4.3.1.1. Uji validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X_1)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 3 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 4.9 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Variabel X_1

Variabel	Indikator	Uji Validitas						Uji Reliabilitas	
		r	r^2	n	t_{hitung}	t_{table}	Ket	Alpha	Ket
	X1.1	0.826	0.682	73	12.348	1.666	Valid	0.906	$> 0,60 =$ reliabel
	X1.2	0.839	0.704	73	12.992	1.666	Valid		

<i>Budaya Organisasi (X1)</i>	X1.3	0.785	0.616	73	10.677	1.666	Valid		
	X1.4	0.864	0.746	73	14.459	1.666	Valid		
	X1.5	0.786	0.618	73	10.713	1.666	Valid		
	X1.6	0.781	0.610	73	10.537	1.666	Valid		
	X1.7	0.798	0.637	73	11.157	1.666	Valid		

Sumber : Data Olahan lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Budaya Organisasi (X1) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0.906 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Budaya Organisasi (X1) reliabel karena *Cronbach's Alpha* $> 0,60$.

4.3.1.2. Uji validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 3 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 4.10. Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Variabel (X2)

Variabel	Indikator	Uji Validitas						Uji Reliabilitas	
		r	r^2	n	t_{hitung}	t_{table}	Ket	Alpha	Ket
<i>Gaya Kepemimpinan (X2)</i>	X2.1	0.658	0.433	73	7.363	1.666	Valid	0.805	$> 0,60 = \text{reliable}$
	X2.2	0.658	0.433	73	7.363	1.666	Valid		
	X2.3	0.642	0.412	73	7.056	1.666	Valid		
	X2.4	0.114	0.599	73	10.300	1.666	Valid		
	X2.5	0.792	0.627	73	10.931	1.666	Valid		
	X2.6	0.749	0.561	73	9.525	1.666	Valid		

Sumber : Data Olahan lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X2) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0.805 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel *Gaya Kepemimpinan* (X2) reliabel karena *Cronbach's Alpha* $> 0,60$.

4.3.1.3. Uji validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X₃)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 3 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 4.11 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Variabel (X₃)

Variabel	Indikator	Uji Validitas						Uji Reliabilitas	
		r	r ²	n	t hitung	t tabel	Ket	Alpha	Ket
Kepuasan Kerja (X ₃)	X3.1	0.903	0.815	73	17.710	1.666	Valid	0.815	> 0,60 = reliable
	X3.2	0.907	0.823	73	18.148	1.666	Valid		
	X3.3	0.875	0.766	73	15.229	1.666	Valid		
	X3.4	0.904	0.817	73	17.817	1.666	Valid		
	X3.5	0.716	0.513	73	8.642	1.666	Valid		
	X3.6	0.535	0.286	73	5.336	1.666	Valid		
	X3.7	0.962	0.925	73	29.687	1.666	Valid		
	X3.8	0.901	0.812	73	17.500	1.666	Valid		

Sumber : Data Olahan lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.11. diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Kepuasan Kerja (X₃) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai t_{hitung} > t_{tabel}, Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0.815 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Kepuasan Kerja (X₃) reliabel karena Cronbach's Alpha > 0,60.

4.3.1.4. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 3 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 4.12 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Komitmen Pegawai (Y)

Variabel	Indikator	Uji Validitas						Uji Reliabilitas	
		r	r ²	n	t hitung	t tabel	Ket	Alpha	Ket
Komitmen Pegawai (Y)	Y1.1	0.954	0.910	73	26.812	1.666	Valid	0.994	> 0,60 = reliable
	Y1.2	0.882	0.778	73	15.771	1.666	Valid		
	Y1.3	0.945	0.893	73	24.346	1.666	Valid		
	Y1.4	0.528	0.279	73	5.239	1.666	Valid		
	Y1.5	0.900	0.810	73	17.398	1.666	Valid		
	Y1.6	0.954	0.910	73	26.812	1.666	Valid		
	Y1.7	0.892	0.796	73	16.627	1.666	Valid		

Sumber : Data Olahan lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.12. diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Komitmen Pegawai (Y) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0.994 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Komitmen Pegawai (Y) reliabel karena *Cronbach's Alpha* $> 0,60$.

4.4. Analisis Data Statistik

Hasil analisis statistik yang menggunakan analisis jalur tersebut akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (Independen) baik secara *simultan* maupun secara *parsial* memberikan pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel terikat (dependen).

Dari hasil pengolahan data atas 73 responden dengan menggunakan analisis jalur, diperoleh persamaan sebagai berikut :

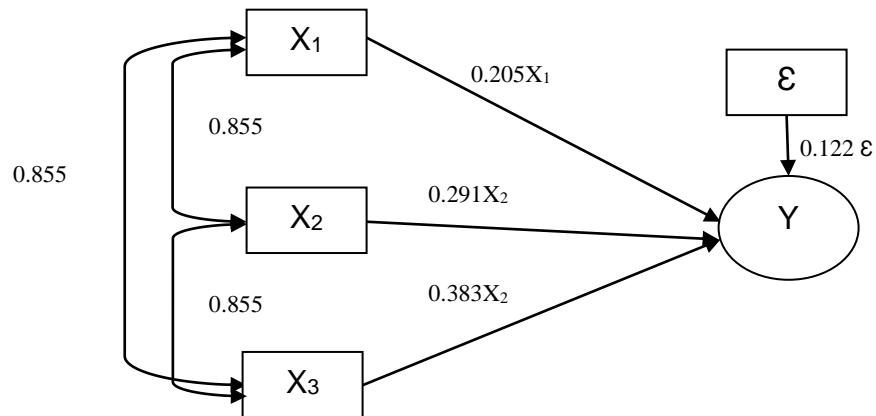
$$Y = 0.205X_1 + 0.291X_2 + 0.383X_3 + 0.122\epsilon$$

Berdasarkan hasil pengolahan data atas 73 orang responden, menunjukkan bahwa koefisien variabel independen yakni Budaya Organisasi (X1) yang diukur terhadap Komitmen Pegawai (Y) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Besarnya pengaruh Budaya Organisasi (X1) secara langsung terhadap Komitmen Pegawai (Y) sebesar 0.205 atau 20.5 %. $X_2 = 0.291$ atau 29.1%, menandakan bahwa Gaya Kepemimpinan (X2), yang diukur terhadap Komitmen Pegawai (Y) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Komitmen Pegawai (Y) Besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan (X2) yang secara langsung terhadap Komitmen Pegawai (Y) sebesar 0.291 atau 29.1 %.

Selanjutnya variabel Kepuasan Kerja (X₃) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Komitmen Pegawai yaitu sebesar 0.383 atau sebesar 38.3%. Sedangkan variabel luar yang tidak diteliti tapi mempengaruhi Komitmen Pegawai atau ϵ = epsilon menunjukkan bahwa terdapat variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 0.122 atau sebesar 12.2% yaitu Kompetensi, dimana menurut Sudarmanto, (2014:46) “Kompetensi adalah karakteristik-karakteristik yang berhubungan dengan Komitmen Pegawai unggul dan atau efektif didalam pekerjaan.

Memperhatikan hasil perhitungan analisis jalur yang terdapat pada lampiran, maka hasil analisis tersebut dapat diinterpretasikan bahwa pengaruh secara simultan atau Nilai Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0.878, hal ini berarti ada sekitar 0.878 atau 87.8% pengaruh yang ada terhadap Komitmen Pegawai (Y) secara bersama-sama oleh variabel Budaya Organisasi (X₁), Gaya Kepemimpinan (X₂) dan Kepuasan Kerja (X₃), Serta masih ada sekitar 0.122% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dan masih memerlukan penelitian lebih lanjut yaitu Kompetensi, dimana menurut Sudarmanto, (2014:46) “Kompetensi adalah karakteristik-karakteristik yang berhubungan dengan Komitmen Pegawai unggul dan atau efektif didalam pekerjaan.

Berdasarkan hasil olahan data yang menggunakan analisis jalur hubungan antar variabel dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Sebagai hasil analisis dari variabel independen tersebut diperoleh informasi bahwa yang dominan berpengaruh adalah variabel Kepuasan Kerja (X_3) dengan nilai sebesar 0.383 atau sebesar 38.3%, sedang yang paling rendah pengaruhnya adalah Budaya Organisasi (X_1) dengan pengaruh sebesar 0.205 atau sebesar 20.5% terhadap Komitmen Pegawai (Y)

4.5 Pengujian Hipotesis

Komposisi pengaruh Variabel langsung X_1 , X_2 dan X_3 secara Simultan dan Parsial terhadap Y dijabarkan di bawah ini.

4.5.1. Pengaruh Budaya Organisasi (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) Secara Simultan Terhadap Komitmen Pegawai (Y) Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Gorontalo.

Hasil uji F dengan nilai 166,117 dengan nilai sig. 0,000 variabel Budaya Organisasi (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) secara simultan

(bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Pegawai (Y) dengan besar pengaruh 38.3%. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) secara Simultan berpengaruh terhadap Komitmen Pegawai (Y) pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Gorontalo

Diterima.

Berdasarkan hasil tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa dari semua variabel yang diteliti secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Komitmen Pegawai. Kondisi ini menggambarkan upaya dari organisasi dalam meyakinkan para pegawai perihal berbagi kebijakan yang dilakukan oleh Dinas Perhubungan Kota Gorontalo. Organisasi senantiasa berusaha mendorong pegawai untuk bekerja sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimiliki sehingga dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik dimana hal ini akan memberikan gambaran perihal komitmen yang dimiliki para pegawai.

4.5.2 Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) Secara Parsial Terhadap Komitmen Pegawai (Y) Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Gorontalo.

Uji t dapat dilihat pada tingkat kepercayaan sebesar 95% secara statistik menunjukkan variabel Budaya Organisasi (X_1) mempunyai pengaruh positif terhadap Komitmen Pegawai (Y) dengan nilai Probability sig $0.033 < \text{Probability } \alpha = 0,05$. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi (X_1) secara Parsial berpengaruh terhadap Komitmen Pegawai (Y) Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Gorontalo,

Diterima.

4.5.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X₂) terhadap Komitmen Pegawai (Y) Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Gorontalo.

Uji t pada tingkat kepercayaan sebesar 95% secara statistic menunjukkan Variabel Gaya Kepemimpinan (X₂) dengan nilai Probability sig 0.008 < Probability $\alpha = 0,05$. Dengan demikian bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan (X₂) secara Parsial berpengaruh terhadap Komitmen Pegawai (Y) Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Gorontalo, **Diterima**.

4.5.4 Pengaruh Kepuasan Kerja (X₃) terhadap Komitmen Pegawai (Y) Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Gorontalo.

Uji t pada tingkat kepercayaan sebesar 95% secara statistic menunjukkan Variabel Kepuasan Kerja (X₃) dengan nilai Probability sig 0.000 < Probability $\alpha = 0,05$. Dengan demikian bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja (X₃) secara Parsial berpengaruh terhadap Komitmen Pegawai (Y) Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Gorontalo, **Diterima**

4.6 Korelasi Antar Variabel X

1. Korelasi Budaya Organisasi (X₁) – Gaya Kepemimpinan (X₂)

Korelasi Budaya Organisasi (X₁) - Gaya Kepemimpinan (X₂) sebesar 0.718 artinya antara variable Budaya Organisasi dengan variable Gaya Kepemimpinan terdapat hubungan yang Tinggi atau Kuat. Hal ini menggambarkan bahwa diantara variabel independen yang diteliti memiliki hubungan atau tingkat keeratan hubungan yang saling mendukung. Kesimpulan diatas didasarkan pada tabel 3.4. Koefisien Korelasi dimana angka tersebut diatas berada pada interval 0.600 – 0.799 dengan Kategori Tinggi atau Kuat.

2. Korelasi Budaya Organisasi (X1) – Kepuasan Kerja (X3)

Korelasi Budaya Organisasi (X1) – Kepuasan Kerja (X3) sebesar 0.876 artinya antara variable Budaya Organisasi dengan variable Kepuasan Kerja terdapat hubungan yang Sangat Tinggi atau Sangat Kuat. Hal ini menggambarkan bahwa diantara variabel independen yang diteliti memiliki hubungan atau tingkat keeratan hubungan yang saling mendukung. Kesimpulan diatas didasarkan pada tabel 3.4. Koefisien Korelasi dimana angka tersebut diatas berada pada interval 0.800 – 1.000 dengan Kategori Sangat Tinggi atau Sangat Kuat.

3. Korelasi Gaya Kepemimpinan (X2) – Kepuasan Kerja (X3)

Korelasi Gaya Kepemimpinan (X2) – Kepuasan Kerja (X3) sebesar 0.802 artinya antara variable Gaya Kepemimpinan dengan variable Kepuasan Kerja terdapat hubungan yang Sangat Tinggi atau Sangat Kuat. Hal ini menggambarkan bahwa diantara variabel independen yang diteliti memiliki hubungan atau tingkat keeratan hubungan yang saling mendukung. Kesimpulan diatas didasarkan pada tabel 3.4. Koefisien Korelasi dimana angka tersebut diatas berada pada interval 0.800 – 1.000 dengan Kategori Sangat Tinggi atau Sangat Kuat.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh variabel Budaya Organisasi (X₁), Gaya Kepemimpinan (X₂) dan Kepuasan Kerja (X₃) secara simultan terhadap Komitmen Pegawai (Y) Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Gorontalo.

Temuan penelitian yang dilakukan pada Dinas Perhubungan Kota Gorontalo dapat dikemukakan adalah adanya pengaruh secara simultan variabel Budaya Organisasi (X₁), Gaya Kepemimpinan (X₂) dan Kepuasan Kerja (X₃) terhadap

Komitmen Pegawai (Y). Kondisi ini dapat dijelaskan bahwa secara umum komitmen pegawai sudah baik dimana dengan hasil yang diunggulkan dari aspek budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi meningkatnya komitmen para pegawai.

Kondisi tersebut memberikan manfaat tersendiri bagi organisasi dalam hal mewujudkan pencapaian target yang telah ditetapkan. Komitmen Pegawai yang terus meningkat membuat setiap pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan dengan baik. Jika Budaya , Gaya Kepemimpinan dan kepuasan kerja para pegawai ditingkatkan maka akan semakin meningkatkan pula Komitmen para pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Gorontalo.

Hal ini didukung oleh teori Mowday (Sumarwinati, 2019) mengungkapkan bahwa komitmen kerja adalah identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi”. Hasil penelitian yang saya lakukan di atas juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sumarwinati, 2019. Pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel interverning. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja berpengaruh baik secara simultan maupun parsial terhadap Komitmen pegawai.

4.7.2 Pengaruh Budaya Organisasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) secara Parsial berpengaruh terhadap Komitmen Pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Kota Gorontalo.

4.7.2.1. Budaya Organisasi (X1) berpengaruh terhadap Komitmen Pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Kota Gorontalo.

Berdasarkan dari hasil penelitian terhadap 73 responden menunjukan bahwa secara parsial terdapat pengaruh variabel Budaya Organisasi (X1) terhadap Komitmen Pegawai (Y). Hasil pengujian Hipotesis terhadap variabel Budaya Organisasi (X₁) secara parsial di atas memberikan gambaran tentang pentingnya Budaya Organisasi bagi pegawai di Dinas Perhubungan Kota Gorontalo. Pada dasarnya pegawai yang ada di Dinas Perhubungan Kota Gorontalo dalam melaksanakan pekerjaan senantiasa mengedepankan nilai, keyakinan dan sikap dimana hal tersebut merupakan cerminan dari Budaya Organisasi. Dalam upaya meningkatkan Komitmen Pegawai, organisasi senantiasa memberikan dorongan kepada setiap pegawai untuk meningkatkan ketaatan mereka terhadap standar kerja organisasi dan terus meningkatkan Budaya Organisasi sehingga dapat menyelesaikan tanggung jawab mereka dengan baik.

Hasil penelitian di atas didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Riani (2011 : 7) Budaya Organisasi adalah sebagai nilai-nilai dominan yang disebarluaskan dalam organisasi yang dijadikan filosofi kerja karyawan yang menjadi panduan bagi kebijakan organisasi dalam mengelola karyawan dan konsumen.

Penelitian yang saya lakukan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Samsul Anwar, 2015. Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Pegawai Purna Paskibraka Kabupaten Kutai Kertanegara. Hasil penelitian

memberikan gambaran bahwa Budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Komitmen Pegawai.

4.7.2.2. Gaya Kepemimpinan (X2) berpengaruh terhadap Komitmen Pegawai (Y) Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Gorontalo.

Berdasarkan dari hasil penelitian terhadap 73 responden menunjukan bahwa secara parsial terdapat pengaruh langsung variabel Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Komitmen Pegawai (Y) pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Gorontalo.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, variabel Gaya Kepemimpinan memiliki Nilai cukup tinggi dimana hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan terhadap Komitmen Pegawai. Kondisi tersebut dirasakan oleh organisasi dapat mempengaruhi Komitmen Pegawai. Oleh karena itu organisasi senantasa memberikan dorongan dan motivasi kepada para pegawai untuk terus meningkatkan kemampuan mereka baik secara mandiri maupun dengan memberikan kesempatan pada mereka untuk mengikuti pelatihan-pelatihan tertentu sehingga para pegawai dapat lebih baik lagi dalam bekerja sehingga peluang mereka untuk mendapatkan kemajuan akan lebih terbuka.

Hasil penelitian di atas didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2012;213) mengatakan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenangi.

Penelitian yang saya lakukan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Samsul Anwar, 2015. Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Pegawai Purna Paskibraka Kabupaten Kutai Kartanegara. Hasil penelitian memberikan gambaran bahwa Budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Komitmen Pegawai.

4.7.2.3. Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh terhadap Komitmen Pegawai (Y) Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Gorontalo.

Berdasarkan dari hasil penelitian terhadap 73 responden menunjukan bahwa secara parsial terdapat pengaruh langsung variabel Kepuasan Kerja (X3) terhadap Komitmen Pegawai (Y) pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Gorontalo. Berdasarkan hasil perhitungan di atas, variabel Kepuasan Kerja memiliki Nilai paling tinggi dimana hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Pegawai.

Begini pentingnya masalah kepuasan kerja sehingga hal ini menjadi suatu bentuk dan wujud nyata perhatian organisasi yang senantiasa berusaha senantiasa memperhatikan dan meningkatkan kepuasan para pegawai. Semakin baik kepuasan pegawai maka akan semakin meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi.

Hasil penelitian di atas didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Suwatno (2011:187) kepuasan kerja adalah merupakan suatu kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan karyawan yang sangat subyektif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan dan lingkungan kerjanya, dan kepuasan kerja

merupakan suatu konsep multifaceted (banyak dimensi), ia dapat memakai sikap secara menyeluruh atau mengacu pada bagian pekerjaan seseorang.

Penelitian yang saya lakukan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sumarwinati, 2019. Pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja berpengaruh baik secara simultan maupun parsial terhadap Komitmen pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian, maka dapat diambil beberapa kesimpulan dalam penelitian ini yaitu :

1. Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Kota Gorontalo.
2. Budaya Organisasi, secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Kota Gorontalo
3. Gaya Kepemimpinan secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Kota Gorontalo.
4. Kepuasan Kerja secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Kota Gorontalo

5.2. Saran

Adapun hal-hal yang perlu disarankan dalam upaya peningkatan Komitmen Pegawai antara lain :

1. Bahwa dengan hasil penelitian di atas yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang paling kecil, maka organisasi harus mengambil langkah-langkah konkret untuk bisa mendorong serta memberikan pemahaman kepada para karyawan bagaimana pentingnya masalah budaya

dalam organisasi khususnya dalam hal lebih meningkatkan nilai, sikap dan keyakinan para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Bawa masih adanya variable lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini hendaknya dapat ditindak lanjuti oleh para peneliti lainnya seperti masalah Kompetensi dimana menurut Sudarmanto, (2014:46) “Kompetensi adalah karakteristik-karakteristik yang berhubungan dengan Efektivitas Kerja unggul dan atau efektif didalam pekerjaan. Hal ini masih perlu penelitian lebih lanjut untuk dapat membuktikan tentang variabel Kompetensi tersebut. Hal ini didasarkan pada kenyataan bahwa ada beberapa karyawan yang masih memiliki kemampuan dibawah standar yang diharapkan oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafarudin. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Anwar S, 2015. Jurnal Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan (Studi Kasus Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Vii Dan Viii). YUME : Journal of Management Volume 2 No. 2 2019
- Darmawan, 2013, *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga, Jakarta: Erlangga
- Fahmi, 2012. *Manajemen*. BPFE, Jogyakarta
- _____, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE Jogyakarta
- Frans Sudirjo, 2014. Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan dengan Komitmen organisasional sebagai variabel intervening.
- Ghozali, Imam. 2010. *Aplikasi Analisis Multivariate* dengan program SPSS, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Handoko, T Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*,Edisi Kedua. BPFE, Yogyakarta.
- Handoko T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE : Yogyakarta
- Hasibuan, M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT.Bumi Aksara
- Heidjrachman, Ranupandojo, dan Suad Husnan, 2010, “Manajemen Personalia”,Edisi Keempat, BPFE UGM, Jogjakarta
- Intan Ratnawati, 2012. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang), Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), September 2012, Hal. 170 – 187 Vol. 19, No. 2 ISSN: 1412-3126.
- I Wayan Sucipta Wibawa, 2018. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dimediasi Kepuasan Kerja.

- Kadarisman, 2013. *Managemen Pengembangan Sumberdaya Manusia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Kusumaputri, D. E. (2015). Komitmen Pada Perubahan Organisasi Dalam Perspektif Islam dan Psikologi. Yogyakarta: Deepublish
- Mangkunegara. Anwar Prabu 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Mintorogo, 2011. *Dasar-dasar Manajemen*. Rineka Cipta Bandung
- Nitisemito, A. 2010. *Manajemen Personalia*, Edisi Kedua, Ghalia Indonesia
- Pratama, 2020. Jurnal Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan.
- Reskantika tahun 2019, Jurnal Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi serta motivasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi
- Riani, 2011. *Jurnal Pengaruh Budaya Organisasi terhadap komitmen organisasi*.
- Riduan, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Balai Pustaka Jakarta
- _____, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Balai Pustaka Jakarta
- Simamora, Henry, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Siswoko Wibowo, 2015. Pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (studi pada pt transmarine anugrah expressindo)
- Soedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sri Sumarwinati, 2019. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening.

- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*; Jakarta, PT Prenada Media Group.
- Suwatno. 2011. *Asas-Asas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Suci Press
- Taurisa, 2012. Jurnal Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang)
- Ucok arif, 2015. *Metodologi Penelitian*. Alfabeta, Bandung
- Sri Budika Cantika, 2012. *Managemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Muhammadiyah Malang, Malang
- Tjiptono, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE Jogyakarta
- Wibowo, 2015. *Manajemen Kebijakan Publik*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wursanto. 2011. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta : And

ANGKET UNTUK PEGAWAI

Asalamu alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Saudara Responden

Di Tempat

Dengan Hormat,

Saya Taufik Lasimpala Mahasiswa Program Sarjana, Jurusan Manajemen Universitas Ichsan Gorontalo saat ini telah mengadakan penelitian dengan judul “pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap komitmen pegawai pada dinas perhubungan kota gorontalo” Dalam rangka menyusun tugas akhir berupa Usulan Penelitian.

Dengan ini mohon kiranya Bapak/Ibu/Saudara untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi daftar pernyataan yang telah saya sediakan dibawah ini. Mohon diisi dengan sebenar-benarnya dan sejujur-jujurnya tanpa dipengaruhi oleh siapapun. Jawaban ini bersifat rahasia, apapun jawaban Bapak/Ibu/Saudara tidak ada yang salah dan tidak akan berpengaruh terhadap penilaian kerja Bapak/Ibu/Saudara, karena hanya untuk kepentingan penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan.

Mohon jangan sampai ada yang terlewatkan, karena hal itu merupakan hal yang sangat penting bagi tujuan penelitian. Atas kesediaan dan perhatian serta kerja sama yang baik, peneliti mengucapkan banyak terima kasih.

Hormat Saya,

Peneliti

QUESIONER PENELITIAN

Petunjuk Pengisian Quesioner :

1. Saya sebagai penulis mohon kesediaan bapak/ibu/sdr. (i) kiranya dapat memberikan jawaban pada pertanyaan-pertanyaan di bawah ini.
2. Berikan tanda (X) pada jawaban yang dipilih
3. Informasi Responden :
 - a. No. Responden :
 - b. Umur :
 - c. Jenis Kelamin :
 - d. Masa Kerja :

I. Variabel Budaya Organisasi (X₁)

1. Etika perilaku dalam berinteraksi senantiasa dilakukan oleh pegawai,
 - a. Selalu dilakukan oleh pegawai
 - b. Sering dilakukan oleh pegawai
 - c. Kadang-kadang dilakukan oleh pegawai
 - d. Jarang dilakukan oleh pegawai
 - e. Tidak Pernah dilakukan oleh pegawai
2. Organisasi senantiasa mendorong para pegawai menaati norma yang berlaku,
 - a. Selalu mendorong para pegawai menaati norma yang berlaku
 - b. Sering mendorong para pegawai menaati norma yang berlaku

- c. Kadang-kadang mendorong para pegawai menaati norma yang berlaku
 - d. Jarang mendorong para pegawai menaati norma yang berlaku
 - e. Tidak Pernah mendorong para pegawai menaati norma yang berlaku
3. Para pegawai senantiasa didorong meningkatkan kehadiran
- a. Selalu didorong meningkatkan kehadiran
 - b. Sering didorong meningkatkan kehadiran
 - c. Kadang-kadang didorong meningkatkan kehadiran
 - d. Jarang didorong meningkatkan kehadiran
 - e. Tidak Pernah didorong meningkatkan kehadiran
4. Adanya kebijakan organisasi yang membentuk kepercayaan tentang bagaimana memperlakukan pegawai
- a. Selalu berdasarkan kebijakan organisasi
 - b. Sering berdasarkan kebijakan organisasi
 - c. Kadang-kadang berdasarkan kebijakan organisasi
 - d. Jarang berdasarkan kebijakan organisasi
 - e. Tidak berdasarkan kebijakan organisasi
5. Organisasi senantiasa memiliki pedoman ketat berkaitan dengan pencapaian organisasi
- a. Selalu memiliki pedoman ketat
 - b. Sering memiliki pedoman ketat
 - c. Kadang-kadang memiliki pedoman ketat
 - d. Jarang memiliki pedoman ketat

- e. Tidak memiliki pedoman ketat
6. Pegawai senantiasa didorong untuk menjaga iklim organisasi
- a. Selalu menjaga iklim organisasi
 - b. Sering menjaga iklim organisasi
 - c. Kadang-kadang menjaga iklim organisasi
 - d. Jarang menjaga iklim organisasi
 - e. Tidak pernah menjaga iklim organisasi

II. Variabel Gaya Kepemimpinan (X_2)

- 1. Pemimpin yang otokartik senantiasa menganggap bawahan tidak mampu,
 - a. Selalu menganggap bawahan tidak mampu
 - b. Sering menganggap bawahan tidak mampu
 - c. Kadang-kadang menganggap bawahan tidak mampu
 - d. Jarang menganggap bawahan tidak mampu
 - e. Tidak pernah menganggap bawahan tidak mampu
- 2. Pemimpin yang laissez Faire senantiasa tidak berpartisipasi dalam kelompok.
 - a. Selalu tidak berpartisipasi dalam kelompok
 - b. Sering tidak berpartisipasi dalam kelompok
 - c. Kadang-kadang tidak berpartisipasi dalam kelompok
 - d. Jarang tidak berpartisipasi dalam kelompok
 - e. Tidak pernah berpartisipasi dalam kelompok
- 3. Pemimpin yang demokratik senantiasa terbuka terhadap kritik,
 - a. Selalu terbuka terhadap kritik

- b. Sering terbuka terhadap kritik
- c. Kadang-kadang terbuka terhadap kritik
- d. Jarang terbuka terhadap kritik
- e. Tidak pernah terbuka terhadap kritik

III. VARIABEL KEPUASAN KERJA (X₃)

- 1. Adanya keinginan untuk keluar dari pekerjaan merupakan salah satu gambaran rasa ketidakpuasan pegawai
 - a. Selalu karena adanya keinginan keluar dari pekerjaan
 - b. Sering karena adanya keinginan keluar dari pekerjaan
 - c. Kadang-kadang karena adanya keinginan keluar dari pekerjaan
 - d. Jarang karena adanya keinginan keluar dari pekerjaan
 - e. Tidak pernah karena adanya keinginan keluar dari pekerjaan
- 2. Kepuasan kerja dapat tergambar dari Tingkat ketidakhadiran kerja yang rendah
 - a. Selalu memiliki tingkat ketidakhadiran kerja yang rendah
 - b. Sering memiliki tingkat ketidakhadiran kerja yang rendah
 - c. Kadang-kadang memiliki tingkat ketidakhadiran kerja yang rendah
 - d. Jarang memiliki tingkat ketidakhadiran kerja yang rendah
 - e. Tidak memiliki tingkat ketidakhadiran kerja yang rendah
- 3. Umur seorang pegawai dapat membedakan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan
 - a. Selalu karena perbedaan umur diantara pegawai
 - b. Sering karena perbedaan umur diantara pegawai

- c. Kadang-kadang karena perbedaan umur diantara pegawai
 - d. Jarang karena perbedaan umur diantara pegawai
 - e. Tidak pernah karena perbedaan umur diantara pegawai
4. Adanya perbedaan Tingkat pekerjaan dapat menyebabkan kepuasan kerja yang berbeda pula
- a. Selalu karena adanya perbedaan Tingkat pekerjaan
 - b. Sering karena adanya perbedaan Tingkat pekerjaan
 - c. Kadang-kadang karena adanya perbedaan Tingkat pekerjaan
 - d. Jarang karena adanya perbedaan Tingkat pekerjaan
 - e. Tidak pernah karena adanya perbedaan Tingkat pekerjaan

IV. VARIABEL KOMITMEN PEGAWAI (Y)

- 1. Komitmen pegawai senantiasa meliputi faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan.
 - a. Selalu meliputi faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan
 - b. Sering meliputi faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan
 - c. Kadang-kadang meliputi faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan
 - d. Jarang meliputi faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan
 - e. Tidak meliputi faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan
- 2. Setiap pegawai mempunyai kesempatan yang sama untuk membuktikan komitmennya.
 - a. Selalu mempunyai kesempatan yang sama

- b. Sering mempunyai kesempatan yang sama
 - c. Kadang-kadang mempunyai kesempatan yang sama
 - d. Jarang mempunyai kesempatan yang sama
 - e. Tidak pernah mempunyai kesempatan yang sama
- 3. Komitmen pegawai bergantung pada karakter individu,
 - a. Selalu bergantung pada karakter individu
 - b. Sering bergantung pada karakter individu
 - c. Kadang-kadang bergantung pada karakter individu
 - d. Jarang bergantung pada karakter individu
 - e. Tidak pernah bergantung pada karakter individu
- 4. Komitmen pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja,
 - a. Selalu dipengaruhi oleh lingkungan kerja
 - b. Sering dipengaruhi oleh lingkungan kerja
 - c. Kadang-kadang dipengaruhi oleh lingkungan kerja
 - d. Jarang dipengaruhi oleh lingkungan kerja
 - e. Tidak pernah dipengaruhi oleh lingkungan kerja
- 5. Komitmen dapat dibentuk dengan Membangun hubungan yang positif,
 - a. Selalu dapat dibentuk dengan Membangun hubungan yang positif
 - b. Sering dapat dibentuk dengan Membangun hubungan yang positif
 - c. Kadang-kadang dapat dibentuk dengan Membangun hubungan yang positif
 - d. Jarang dapat dibentuk dengan Membangun hubungan yang positif
 - e. Tidak dapat dibentuk dengan Membangun hubungan yang positif

6. Struktur organisasi dapat membentuk komitmen pegawai,
 - a. Selalu dapat membentuk komitmen pegawai
 - b. Sering dapat membentuk komitmen pegawai
 - c. Kadang-kadang dapat membentuk komitmen pegawai
 - d. Jarang dapat membentuk komitmen pegawai
 - e. Tidak pernah dapat membentuk komitmen pegawai
7. Gaya manajemen organisasi menjadi penguat komitmen pegawai,
 - a. Selalu menjadi penguat komitmen pegawai
 - b. Sering menjadi penguat komitmen pegawai
 - c. Kadang-kadang menjadi penguat komitmen pegawai
 - d. Jarang menjadi penguat komitmen pegawai
 - e. Tidak pernah menjadi penguat komitmen pegawai

Lampiran 2. Tabulasi Jawaban Responden
Variabel X1. Budaya Organisasi

No.	Item Pertanyaan							Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	
1	3	4	4	4	4	3	4	26
2	4	5	5	5	5	4	5	33
3	4	4	5	4	4	4	4	29
4	3	4	4	4	4	3	4	26
5	3	4	3	4	4	3	4	25
6	4	4	4	4	4	4	4	28
7	4	3	4	4	4	4	3	26
8	4	3	4	4	4	4	3	26
9	3	3	4	4	4	3	3	24
10	4	5	4	4	4	4	5	30
11	3	2	4	4	4	3	2	22
12	3	5	4	5	5	3	5	30
13	3	4	4	4	4	3	4	26
14	5	5	4	5	5	5	5	34
15	2	4	4	4	4	2	4	24
16	5	5	4	5	5	5	5	34
17	4	4	4	4	4	4	4	28
18	5	5	4	5	5	5	5	34
19	4	4	4	4	4	4	4	28
20	4	4	4	4	4	4	4	28
21	4	4	4	4	4	4	4	28
22	5	5	5	5	5	5	5	35
23	3	3	3	3	3	3	3	21
24	4	4	4	4	4	4	4	28
25	5	5	5	5	5	5	5	35
26	4	4	4	4	4	4	4	28
27	4	4	4	4	4	4	4	28
28	3	3	3	3	3	3	3	21
29	3	3	3	3	3	3	3	21
30	4	4	4	4	4	4	4	28
31	4	4	4	4	4	4	4	28
32	3	3	3	3	3	3	3	21
33	3	3	3	3	3	3	3	21
34	4	4	4	4	4	4	4	28
35	3	3	3	3	3	3	3	21
36	3	3	3	3	3	3	3	21
37	3	3	3	3	3	3	3	21
38	5	5	5	5	5	5	5	35
39	2	2	2	3	2	2	2	15
40	5	5	5	5	5	5	5	35
41	4	4	4	4	4	4	4	28
42	5	5	5	5	5	5	5	35
43	4	4	4	3	3	4	3	25
44	4	4	3	4	4	4	5	28
45	4	4	4	4	3	3	4	26
46	3	3	4	4	2	3	3	22
47	4	4	4	4	2	3	3	24
48	4	4	4	4	4	3	4	27
49	3	3	4	4	3	4	4	25
50	3	3	4	4	3	4	4	25
51	4	4	4	4	4	4	4	28
52	4	4	4	4	3	5	4	28
53	4	4	4	4	4	4	4	28
54	3	3	4	4	5	4	5	28

55	4	4	4	4	4	4	3	27
56	3	3	4	4	4	4	4	26
57	3	3	4	4	4	3	4	25
58	3	3	4	4	5	3	4	26
59	5	5	4	4	4	4	4	30
60	2	2	4	4	4	4	5	25
61	5	5	4	4	5	4	5	32
62	4	4	4	4	5	4	5	30
63	5	5	4	4	5	5	4	32
64	4	4	4	4	4	5	3	28
65	4	4	4	4	4	4	3	27
66	4	4	4	4	4	5	3	28
67	5	5	4	4	3	5	4	30
68	3	3	4	4	3	5	4	26
69	4	4	4	4	4	4	4	28
70	4	5	4	4	4	3	4	28
71	4	4	4	4	4	4	3	27
72	4	4	4	4	2	3	4	25
73	4	3	4	4	4	4	4	27

Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1,000	2,000	3,000	0,041	0,041	0,088	-1,738	1,000
	3,000	23,000	0,315	0,356	0,373	-0,369	2,240
	4,000	35,000	0,479	0,836	0,248	0,977	3,404
	5,000	12,000	0,164	1,000	0,000		4,650
2,000	2,000	3,000	0,041	0,041	0,088	-1,738	1,000
	3,000	20,000	0,274	0,315	0,355	-0,482	2,168
	4,000	34,000	0,466	0,781	0,295	0,775	3,272
	5,000	16,000	0,219	1,000	0,000		4,491
3,000	2,000	1,000	0,014	0,014	0,035	-2,206	1,000
	3,000	10,000	0,137	0,151	0,234	-1,034	2,105
	4,000	55,000	0,753	0,904	0,170	1,305	3,641
	5,000	7,000	0,096	1,000	0,000		5,331
4,000	3,000	10,000	0,137	0,137	0,219	-1,094	1,000
	4,000	53,000	0,726	0,863	0,219	1,094	2,601
	5,000	10,000	0,137	1,000	0,000		4,202
	5,000	4,000	0,055	0,055	0,111	-1,600	1,000
5,000	3,000	15,000	0,205	0,260	0,325	-0,643	1,985
	4,000	39,000	0,534	0,795	0,285	0,822	3,099
	5,000	15,000	0,205	1,000	0,000		4,409
	6,000	2,000	2,000	0,027	0,027	0,063	-1,921
6,000	3,000	23,000	0,315	0,342	0,367	-0,406	2,337
	4,000	34,000	0,466	0,808	0,273	0,871	3,506
	5,000	14,000	0,192	1,000	0,000	8,210	4,726
	7,000	2,000	0,027	0,027	0,063	-1,921	1,000
7,000	3,000	19,000	0,260	0,288	0,341	-0,560	2,235
	4,000	36,000	0,493	0,781	0,295	0,775	3,395
	5,000	16,000	0,219	1,000	0,000		4,651

Successive Interval

3	4	4	4	4	3	4
2,240	3,272	3,641	2,601	3,099	2,337	3,395
3,404	4,491	5,331	4,202	4,409	3,506	4,651
3,404	3,272	5,331	2,601	3,099	3,506	3,395
2,240	3,272	3,641	2,601	3,099	2,337	3,395
2,240	3,272	2,105	2,601	3,099	2,337	3,395
3,404	3,272	3,641	2,601	3,099	3,506	3,395
3,404	2,168	3,641	2,601	3,099	3,506	2,235
3,404	2,168	3,641	2,601	3,099	3,506	2,235
2,240	2,168	3,641	2,601	3,099	2,337	2,235
3,404	4,491	3,641	2,601	3,099	3,506	4,651
2,240	1,000	3,641	2,601	3,099	2,337	1,000
2,240	4,491	3,641	4,202	4,409	2,337	4,651
2,240	3,272	3,641	2,601	3,099	2,337	3,395
4,650	4,491	3,641	4,202	4,409	4,726	4,651
1,000	3,272	3,641	2,601	3,099	1,000	3,395
4,650	4,491	3,641	4,202	4,409	4,726	4,651
3,404	3,272	3,641	2,601	3,099	3,506	3,395
4,650	4,491	3,641	4,202	4,409	4,726	4,651
3,404	3,272	3,641	2,601	3,099	3,506	3,395
3,404	3,272	3,641	2,601	3,099	3,506	3,395
3,404	3,272	3,641	2,601	3,099	3,506	3,395
4,650	4,491	5,331	4,202	4,409	4,726	4,651
2,240	2,168	2,105	1,000	1,985	2,337	2,235
3,404	3,272	3,641	2,601	3,099	3,506	3,395
4,650	4,491	5,331	4,202	4,409	4,726	4,651
3,404	3,272	3,641	2,601	3,099	3,506	3,395
3,404	3,272	3,641	2,601	3,099	3,506	3,395
2,240	2,168	2,105	1,000	1,985	2,337	2,235
2,240	2,168	2,105	1,000	1,985	2,337	2,235
3,404	3,272	3,641	2,601	3,099	3,506	3,395
3,404	3,272	3,641	2,601	3,099	3,506	3,395
2,240	2,168	2,105	1,000	1,985	2,337	2,235
2,240	2,168	2,105	1,000	1,985	2,337	2,235
2,240	2,168	2,105	1,000	1,985	2,337	2,235
3,404	3,272	3,641	2,601	3,099	3,506	3,395
2,240	2,168	2,105	1,000	1,985	2,337	2,235
2,240	2,168	2,105	1,000	1,985	2,337	2,235
4,650	4,491	5,331	4,202	4,409	4,726	4,651
1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
4,650	4,491	5,331	4,202	4,409	4,726	4,651
3,404	3,272	3,641	2,601	3,099	3,506	3,395
4,650	4,491	5,331	4,202	4,409	4,726	4,651
3,404	3,272	3,641	1,000	1,985	3,506	2,235
3,404	3,272	2,105	2,601	3,099	3,506	4,651
3,404	3,272	3,641	2,601	1,985	2,337	3,395
2,240	2,168	3,641	2,601	1,000	2,337	2,235
3,404	3,272	3,641	2,601	1,000	2,337	2,235
3,404	3,272	3,641	2,601	3,099	2,337	3,395
2,240	2,168	3,641	2,601	1,985	3,506	3,395
2,240	2,168	3,641	2,601	1,985	3,506	3,395
3,404	3,272	3,641	2,601	3,099	3,506	3,395
3,404	3,272	3,641	2,601	1,985	4,726	3,395
3,404	3,272	3,641	2,601	3,099	3,506	3,395
2,240	2,168	3,641	2,601	1,985	3,506	4,651
3,404	3,272	3,641	2,601	3,099	3,506	2,235
2,240	2,168	3,641	2,601	3,099	3,506	3,395
2,240	2,168	3,641	2,601	3,099	2,337	3,395
2,240	2,168	3,641	2,601	4,409	2,337	3,395
3,404	3,272	3,641	2,601	3,099	3,506	2,235
2,240	2,168	3,641	2,601	3,099	3,506	3,395
2,240	2,168	3,641	2,601	3,099	2,337	3,395
2,240	2,168	3,641	2,601	4,409	2,337	3,395
4,650	4,491	3,641	2,601	3,099	3,506	3,395
1,000	1,000	3,641	2,601	3,099	3,506	4,651
4,650	4,491	3,641	2,601	4,409	3,506	4,651
3,404	3,272	3,641	2,601	4,409	3,506	4,651
4,650	4,491	3,641	2,601	4,409	4,726	3,395

3,404	3,272	3,641	2,601	3,099	4,726	2,235
3,404	3,272	3,641	2,601	3,099	3,506	2,235
3,404	3,272	3,641	2,601	3,099	4,726	2,235
4,650	4,491	3,641	2,601	1,985	4,726	3,395
2,240	2,168	3,641	2,601	1,985	4,726	3,395
3,404	3,272	3,641	2,601	3,099	3,506	3,395
3,404	4,491	3,641	2,601	3,099	2,337	3,395
3,404	3,272	3,641	2,601	3,099	3,506	2,235
3,404	3,272	3,641	2,601	1,000	2,337	3,395
3,404	2,168	3,641	2,601	3,099	3,506	3,395

Variabel X2. Gaya Kepemimpinan

No.	Item Pertanyaan						Jumlah
	1	2	3	4	5	6	
1	4	4	4	3	4	4	23
2	4	4	5	4	5	5	27
3	4	4	5	4	5	4	26
4	4	4	4	3	4	4	23
5	4	3	3	3	3	4	20
6	4	4	5	4	4	4	25
7	4	4	3	4	4	4	23
8	4	5	3	4	4	4	24
9	4	4	3	3	4	4	22
10	4	5	2	4	4	4	23
11	3	3	4	3	4	4	21
12	3	3	4	3	4	5	22
13	3	3	4	3	4	4	21
14	2	3	5	5	4	5	24
15	4	4	5	2	4	4	23
16	4	4	4	5	4	5	26
17	4	4	4	4	4	4	24
18	5	5	5	5	4	5	29
19	5	5	5	4	4	4	27
20	4	4	3	4	4	4	23
21	4	4	4	4	4	4	24
22	5	5	5	5	5	5	30
23	4	4	4	3	3	3	21
24	4	4	4	4	4	4	24
25	4	4	4	5	5	5	27
26	4	4	4	4	4	4	24
27	4	4	4	4	4	4	24
28	4	3	4	3	3	3	20
29	4	4	4	3	3	3	21
30	4	3	4	4	4	4	23
31	4	4	4	4	4	4	24
32	3	3	3	3	3	3	18
33	4	4	4	3	3	3	21
34	5	5	5	4	4	4	27
35	3	3	3	3	3	3	18
36	3	3	3	3	3	3	18
37	3	3	3	3	3	3	18
38	2	2	2	5	5	5	21
39	4	4	4	2	2	2	18
40	4	4	4	5	5	5	27
41	4	4	4	4	4	4	24
42	5	5	5	5	5	5	30
43	5	5	5	4	4	4	27
44	4	4	4	4	4	4	24
45	3	3	3	4	4	4	21
46	4	4	4	3	3	3	21
47	4	4	4	4	4	4	24
48	4	4	4	4	4	4	24
49	4	4	4	3	3	3	21
50	4	3	4	3	3	3	20
51	4	4	4	4	4	4	24
52	4	4	4	4	4	4	24

53	4	5	4	4	4	4	25
54	4	4	4	3	3	3	21
55	4	5	4	4	4	4	25
56	3	3	3	3	3	3	18
57	3	3	3	3	3	3	18
58	3	3	3	3	3	3	18
59	2	3	2	5	5	5	22
60	4	4	4	2	2	2	18
61	4	4	4	5	5	5	27
62	4	4	4	4	4	4	24
63	5	5	5	5	5	5	30
64	5	5	5	4	4	4	27
65	4	4	3	4	4	4	23
66	4	4	4	4	4	4	24
67	5	5	5	5	5	5	30
68	4	4	4	3	3	3	21
69	3	5	4	3	4	3	22
70	3	5	3	4	4	3	22
71	4	5	4	4	4	3	24
72	4	5	3	3	4	3	22
73	4	5	4	4	4	3	24

Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1,000	2,000	3,000	0,041	0,041	0,088	-1,738	1,000
	3,000	13,000	0,178	0,219	0,295	-0,775	1,979
	4,000	48,000	0,658	0,877	0,204	1,159	3,283
	5,000	9,000	0,123	1,000	0,000		4,797
	2,000	1,000	0,014	0,014	0,035	-2,206	1,000
2,000	3,000	17,000	0,233	0,247	0,315	-0,685	2,353
	4,000	37,000	0,507	0,753	0,315	0,685	3,557
	5,000	18,000	0,247	1,000	0,000		4,836
	2,000	3,000	0,041	0,041	0,088	-1,738	1,000
3,000	3,000	16,000	0,219	0,260	0,325	-0,643	2,065
	4,000	40,000	0,548	0,808	0,273	0,871	3,238
	5,000	14,000	0,192	1,000	0,000	8,210	4,567
	2,000	3,000	0,041	0,041	0,088	-1,738	1,000
4,000	3,000	25,000	0,342	0,384	0,382	-0,296	2,286
	4,000	33,000	0,452	0,836	0,248	0,977	3,440
	5,000	12,000	0,164	1,000	0,000		4,650
	2,000	2,000	0,027	0,027	0,063	-1,921	1,000
5,000	3,000	17,000	0,233	0,260	0,325	-0,643	2,180
	4,000	43,000	0,589	0,849	0,234	1,034	3,457
	5,000	11,000	0,151	1,000	0,000		4,855
	2,000	2,000	0,027	0,027	0,063	-1,921	1,000
6,000	3,000	21,000	0,288	0,315	0,355	-0,482	2,287
	4,000	36,000	0,493	0,808	0,273	0,871	3,470
	5,000	14,000	0,192	1,000	0,000	8,210	4,726

Successive Interval

4	4	4	3	4	4
3,283	3,557	3,238	2,286	3,457	3,470
3,283	3,557	4,567	3,440	4,855	4,726
3,283	3,557	4,567	3,440	4,855	3,470
3,283	3,557	3,238	2,286	3,457	3,470
3,283	2,353	2,065	2,286	2,180	3,470
3,283	3,557	4,567	3,440	3,457	3,470
3,283	3,557	2,065	3,440	3,457	3,470
3,283	4,836	2,065	3,440	3,457	3,470
3,283	3,557	2,065	2,286	3,457	3,470
3,283	4,836	1,000	3,440	3,457	3,470
1,979	2,353	3,238	2,286	3,457	3,470
1,979	2,353	3,238	2,286	3,457	4,726
1,979	2,353	3,238	2,286	3,457	3,470
1,000	2,353	4,567	4,650	3,457	4,726
3,283	3,557	4,567	1,000	3,457	3,470
3,283	3,557	3,238	4,650	3,457	4,726
3,283	3,557	3,238	3,440	3,457	3,470
4,797	4,836	4,567	4,650	3,457	4,726
4,797	4,836	4,567	3,440	3,457	3,470
3,283	3,557	2,065	3,440	3,457	3,470
3,283	3,557	3,238	3,440	3,457	3,470
4,797	4,836	4,567	4,650	4,855	4,726
3,283	3,557	3,238	2,286	2,180	2,287
3,283	3,557	3,238	3,440	3,457	3,470
3,283	3,557	3,238	4,650	4,855	4,726
3,283	3,557	3,238	3,440	3,457	3,470
3,283	3,557	3,238	3,440	3,457	3,470
3,283	2,353	3,238	2,286	2,180	2,287
3,283	3,557	3,238	2,286	2,180	2,287
3,283	2,353	3,238	3,440	3,457	3,470
3,283	3,557	3,238	3,440	3,457	3,470
1,979	2,353	2,065	2,286	2,180	2,287
3,283	3,557	3,238	2,286	2,180	2,287
4,797	4,836	4,567	3,440	3,457	3,470
1,979	2,353	2,065	2,286	2,180	2,287
1,979	2,353	2,065	2,286	2,180	2,287
1,979	2,353	2,065	2,286	2,180	2,287
1,000	1,000	1,000	4,650	4,855	4,726
3,283	3,557	3,238	1,000	1,000	1,000
3,283	3,557	3,238	4,650	4,855	4,726
3,283	3,557	3,238	3,440	3,457	3,470
4,797	4,836	4,567	4,650	4,855	4,726
4,797	4,836	4,567	3,440	3,457	3,470
3,283	3,557	3,238	3,440	3,457	3,470
1,979	2,353	2,065	3,440	3,457	3,470
3,283	3,557	3,238	2,286	2,180	2,287
3,283	3,557	3,238	3,440	3,457	3,470
3,283	3,557	3,238	3,440	3,457	3,470
3,283	3,557	3,238	2,286	2,180	2,287
3,283	2,353	3,238	2,286	2,180	2,287
3,283	3,557	3,238	3,440	3,457	3,470
3,283	3,557	3,238	2,286	2,180	2,287
3,283	2,353	3,238	2,286	2,180	2,287
3,283	3,557	3,238	3,440	3,457	3,470
3,283	4,836	3,238	3,440	3,457	3,470
3,283	3,557	3,238	2,286	2,180	2,287
3,283	4,836	3,238	3,440	3,457	3,470
1,979	2,353	2,065	2,286	2,180	2,287
1,979	2,353	2,065	2,286	2,180	2,287
1,979	2,353	2,065	2,286	2,180	2,287
1,000	2,353	1,000	4,650	4,855	4,726
3,283	3,557	3,238	1,000	1,000	1,000
3,283	3,557	3,238	4,650	4,855	4,726

3,283	3,557	3,238	3,440	3,457	3,470
4,797	4,836	4,567	4,650	4,855	4,726
4,797	4,836	4,567	3,440	3,457	3,470
3,283	3,557	2,065	3,440	3,457	3,470
3,283	3,557	3,238	3,440	3,457	3,470
4,797	4,836	4,567	4,650	4,855	4,726
3,283	3,557	3,238	2,286	2,180	2,287
1,979	4,836	3,238	2,286	3,457	2,287
1,979	4,836	2,065	3,440	3,457	2,287
3,283	4,836	3,238	3,440	3,457	2,287
3,283	4,836	2,065	2,286	3,457	2,287
3,283	4,836	3,238	3,440	3,457	2,287

Variabel X3. Kepuasan Kerja

No.	Item Pertanyaan								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	3	4	4	3	4	4	4	4	30
2	4	5	5	4	5	5	5	5	38
3	4	4	4	4	4	5	4	4	33
4	3	4	4	3	4	4	4	4	30
5	3	4	4	3	4	3	4	4	29
6	4	4	4	4	4	5	4	4	33
7	4	3	3	4	4	3	4	4	29
8	4	3	3	4	4	3	4	4	29
9	3	3	3	3	4	3	4	4	27
10	4	5	5	4	4	2	4	4	32
11	3	2	2	3	4	4	4	4	26
12	3	5	5	3	5	4	5	5	35
13	3	4	4	3	4	4	4	4	30
14	5	5	5	5	5	5	5	5	40
15	2	4	4	2	4	5	4	4	29
16	5	5	5	5	5	4	5	5	39
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32
18	5	5	5	5	5	5	5	5	40
19	4	4	4	4	4	5	4	4	33
20	4	4	4	4	4	3	4	4	31
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	5	5	5	5	5	5	5	5	40
23	3	3	3	3	3	4	3	3	25
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	5	5	5	5	5	4	5	5	39
26	4	4	4	4	4	4	4	4	32
27	4	4	4	4	4	4	4	4	32
28	3	3	3	3	3	4	3	3	25
29	3	3	3	3	3	4	3	3	25
30	4	4	4	4	4	4	4	4	32
31	4	4	4	4	4	4	4	4	32
32	3	3	3	3	3	3	3	3	24
33	3	3	3	3	3	4	3	3	25
34	4	4	4	4	4	5	4	4	33
35	3	3	3	3	3	3	3	3	24
36	3	3	3	3	3	3	3	3	24
37	3	3	3	3	3	3	3	3	24
38	5	5	5	5	5	2	5	5	37
39	2	2	2	2	3	4	2	2	19
40	5	5	5	5	5	3	5	5	38
41	4	4	4	4	4	3	4	4	31
42	5	5	5	5	5	3	5	5	38
43	4	4	4	4	3	3	4	4	30
44	4	4	4	4	4	4	4	4	32
45	4	4	4	4	4	4	4	4	32
46	3	3	3	3	4	3	3	3	25
47	4	4	4	4	4	4	4	4	32
48	4	4	4	4	4	4	4	4	32
49	3	3	3	3	4	3	3	3	25
50	3	3	3	3	4	3	3	3	25
51	4	4	4	4	4	4	4	4	32
52	4	4	4	4	4	4	4	4	32
53	4	4	4	4	4	4	4	4	32
54	3	3	3	3	4	3	3	3	25
55	4	4	4	4	4	4	4	4	32
56	3	3	3	3	4	3	3	3	25
57	3	3	3	3	4	3	3	3	25
58	3	3	3	3	4	3	3	3	25

59	5	5	5	5	4	5	5	5	39
60	2	2	2	2	4	2	2	2	18
61	5	5	5	5	4	5	5	5	39
62	4	4	4	4	4	4	4	4	32
63	5	5	5	5	4	5	5	5	39
64	4	4	4	4	4	4	4	4	32
65	4	4	4	4	4	4	4	4	32
66	4	4	4	4	4	4	4	4	32
67	5	5	2	5	4	5	5	5	36
68	3	3	3	3	4	3	3	3	25
69	5	5	5	5	4	5	5	3	37
70	3	3	3	3	4	4	3	3	26
71	4	5	4	4	4	3	4	3	31
72	4	5	3	3	4	3	4	3	29
73	4	5	4	4	4	3	4	3	31

Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1,000	2,000	3,000	0,041	0,041	0,088	-1,738	1,000
		24,000	0,329	0,370	0,378	-0,332	2,263
		33,000	0,452	0,822	0,261	0,923	3,402
		13,000	0,178	1,000	0,000		4,607
2,000	2,000	3,000	0,041	0,041	0,088	-1,738	1,000
		20,000	0,274	0,315	0,355	-0,482	2,168
		31,000	0,425	0,740	0,325	0,643	3,216
		19,000	0,260	1,000	0,000		4,390
3,000	2,000	4,000	0,055	0,055	0,111	-1,600	1,000
		21,000	0,288	0,342	0,367	-0,406	2,133
		33,000	0,452	0,795	0,285	0,822	3,208
		15,000	0,205	1,000	0,000		4,409
4,000	2,000	3,000	0,041	0,041	0,088	-1,738	1,000
		25,000	0,342	0,384	0,382	-0,296	2,286
		32,000	0,438	0,822	0,261	0,923	3,420
		13,000	0,178	1,000	0,000		4,607
5,000	3,000	10,000	0,137	0,137	0,219	-1,094	1,000
		53,000	0,726	0,863	0,219	1,094	2,601
		10,000	0,137	1,000	0,000		4,202
6,000	2,000	3,000	0,041	0,041	0,088	-1,738	1,000
		24,000	0,329	0,370	0,378	-0,332	2,263
		32,000	0,438	0,808	0,273	0,871	3,382
		14,000	0,192	1,000	0,000	8,210	4,567
7,000	2,000	2,000	0,027	0,027	0,063	-1,921	1,000
		17,000	0,233	0,260	0,325	-0,643	2,180
		39,000	0,534	0,795	0,285	0,822	3,378
		15,000	0,205	1,000	0,000		4,688
8,000	2,000	2,000	0,027	0,027	0,063	-1,921	1,000
		21,000	0,288	0,315	0,355	-0,482	2,287
		36,000	0,493	0,808	0,273	0,871	3,470
		14,000	0,192	1,000	0,000	8,210	4,726

Succesive Interval

3	4	4	3	4	4	4	4
2,263	3,216	3,208	2,286	2,601	3,382	3,378	3,470
3,402	4,390	4,409	3,420	4,202	4,567	4,688	4,726
3,402	3,216	3,208	3,420	2,601	4,567	3,378	3,470
2,263	3,216	3,208	2,286	2,601	3,382	3,378	3,470
2,263	3,216	3,208	2,286	2,601	2,263	3,378	3,470
3,402	3,216	3,208	3,420	2,601	4,567	3,378	3,470
3,402	2,168	2,133	3,420	2,601	2,263	3,378	3,470
3,402	2,168	2,133	3,420	2,601	2,263	3,378	3,470
2,263	2,168	2,133	2,286	2,601	2,263	3,378	3,470
3,402	4,390	4,409	3,420	2,601	1,000	3,378	3,470
2,263	1,000	1,000	2,286	2,601	3,382	3,378	3,470
2,263	4,390	4,409	2,286	4,202	3,382	4,688	4,726
2,263	3,216	3,208	2,286	2,601	3,382	3,378	3,470
4,607	4,390	4,409	4,607	4,202	4,567	4,688	4,726
1,000	3,216	3,208	1,000	2,601	4,567	3,378	3,470

4,607	4,390	4,409	4,607	4,202	3,382	4,688	4,726
3,402	3,216	3,208	3,420	2,601	3,382	3,378	3,470
4,607	4,390	4,409	4,607	4,202	4,567	4,688	4,726
3,402	3,216	3,208	3,420	2,601	4,567	3,378	3,470
3,402	3,216	3,208	3,420	2,601	2,263	3,378	3,470
3,402	3,216	3,208	3,420	2,601	3,382	3,378	3,470
4,607	4,390	4,409	4,607	4,202	4,567	4,688	4,726
2,263	2,168	2,133	2,286	1,000	3,382	2,180	2,287
3,402	3,216	3,208	3,420	2,601	3,382	3,378	3,470
4,607	4,390	4,409	4,607	4,202	3,382	4,688	4,726
3,402	3,216	3,208	3,420	2,601	3,382	3,378	3,470
3,402	3,216	3,208	3,420	2,601	3,382	3,378	3,470
2,263	2,168	2,133	2,286	1,000	3,382	2,180	2,287
2,263	2,168	2,133	2,286	1,000	3,382	2,180	2,287
3,402	3,216	3,208	3,420	2,601	3,382	3,378	3,470
3,402	3,216	3,208	3,420	2,601	3,382	3,378	3,470
2,263	2,168	2,133	2,286	1,000	2,263	2,180	2,287
2,263	2,168	2,133	2,286	1,000	3,382	2,180	2,287
3,402	3,216	3,208	3,420	2,601	4,567	3,378	3,470
2,263	2,168	2,133	2,286	1,000	2,263	2,180	2,287
2,263	2,168	2,133	2,286	1,000	2,263	2,180	2,287
2,263	2,168	2,133	2,286	1,000	2,263	2,180	2,287
4,607	4,390	4,409	4,607	4,202	1,000	4,688	4,726
1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	3,382	1,000	1,000
4,607	4,390	4,409	4,607	4,202	2,263	4,688	4,726
3,402	3,216	3,208	3,420	2,601	2,263	3,378	3,470
4,607	4,390	4,409	4,607	4,202	2,263	4,688	4,726
3,402	3,216	3,208	3,420	2,601	2,263	3,378	3,470
3,402	3,216	3,208	3,420	2,601	3,382	3,378	3,470
2,263	2,168	2,133	2,286	1,000	2,263	2,180	2,287
2,263	2,168	2,133	2,286	1,000	3,382	2,180	2,287
3,402	3,216	3,208	3,420	2,601	3,382	3,378	3,470
3,402	3,216	3,208	3,420	2,601	3,382	3,378	3,470
2,263	2,168	2,133	2,286	1,000	2,263	2,180	2,287
3,402	3,216	3,208	3,420	2,601	3,382	3,378	3,470
3,402	3,216	3,208	3,420	2,601	3,382	3,378	3,470
2,263	2,168	2,133	2,286	1,000	2,263	2,180	2,287
2,263	2,168	2,133	2,286	1,000	3,382	2,180	2,287
3,402	3,216	3,208	3,420	2,601	3,382	3,378	3,470
3,402	3,216	3,208	3,420	2,601	3,382	3,378	3,470
2,263	2,168	2,133	2,286	1,000	2,263	2,180	2,287
2,263	2,168	2,133	2,286	1,000	3,382	2,180	2,287
4,607	4,390	4,409	4,607	2,601	4,567	4,688	4,726
1,000	1,000	1,000	1,000	2,601	1,000	1,000	1,000
4,607	4,390	4,409	4,607	2,601	4,567	4,688	4,726
3,402	3,216	3,208	3,420	2,601	3,382	3,378	3,470
4,607	4,390	4,409	4,607	2,601	4,567	4,688	4,726
3,402	3,216	3,208	3,420	2,601	3,382	3,378	3,470
3,402	3,216	3,208	3,420	2,601	3,382	3,378	3,470
3,402	3,216	3,208	3,420	2,601	3,382	3,378	3,470
4,607	4,390	1,000	4,607	2,601	4,567	4,688	4,726
2,263	2,168	2,133	2,286	2,601	2,263	2,180	2,287
4,607	4,390	4,409	4,607	2,601	4,567	4,688	2,287
2,263	2,168	2,133	2,286	2,601	3,382	2,180	2,287
3,402	4,390	3,208	3,420	2,601	2,263	3,378	2,287
3,402	4,390	2,133	2,286	2,601	2,263	3,378	2,287
3,402	4,390	3,208	3,420	2,601	2,263	3,378	2,287

Variabel Y. Komitment Pegawai

54	3	3	3	3	3	3	3	3	21
55	4	4	4	4	4	4	4	4	28
56	3	3	3	3	3	3	3	3	21
57	3	3	3	3	3	3	3	3	21
58	3	3	3	3	3	3	3	3	21
59	5	5	5	5	5	5	5	5	35
60	2	2	2	2	2	2	2	2	14
61	5	5	5	5	5	5	5	5	35
62	4	4	4	4	4	4	4	4	28
63	5	2	5	5	5	5	5	5	32
64	4	4	4	4	4	4	4	4	28
65	4	4	4	4	4	4	4	4	28
66	4	4	4	4	4	4	4	4	28
67	5	5	5	5	5	5	5	5	35
68	3	3	3	3	3	3	3	3	21
69	4	3	2	4	3	4	4	4	24
70	5	4	4	4	4	4	4	5	30
71	4	4	4	4	4	4	4	4	28
72	4	4	4	4	3	4	4	4	27
73	3	4	3	4	3	4	3	3	24

Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1,000	2,000	3,000	0,041	0,041	0,088	-1,738	1,000
	3,000	24,000	0,329	0,370	0,378	-0,332	2,263
	4,000	33,000	0,452	0,822	0,261	0,923	3,402
	5,000	13,000	0,178	1,000	0,000		4,607
	2,000	4,000	0,055	0,055	0,111	-1,600	1,000
2,000	3,000	24,000	0,329	0,384	0,382	-0,296	2,200
	4,000	34,000	0,466	0,849	0,234	1,034	3,342
	5,000	11,000	0,151	1,000	0,000		4,576
	2,000	4,000	0,055	0,055	0,111	-1,600	1,000
	3,000	24,000	0,329	0,384	0,382	-0,296	2,200
3,000	4,000	33,000	0,452	0,836	0,248	0,977	3,321
	5,000	12,000	0,164	1,000	0,000		4,531
	2,000	3,000	0,041	0,041	0,088	-1,738	1,000
	3,000	21,000	0,288	0,329	0,362	-0,443	2,193
	4,000	36,000	0,493	0,822	0,261	0,923	3,348
4,000	5,000	13,000	0,178	1,000	0,000		4,607
	2,000	2,000	0,027	0,027	0,063	-1,921	1,000
	3,000	19,000	0,260	0,288	0,341	-0,560	2,235
	4,000	38,000	0,521	0,808	0,273	0,871	3,434
	5,000	14,000	0,192	1,000	0,000	8,210	4,726
5,000	2,000	3,000	0,041	0,041	0,088	-1,738	1,000
	3,000	23,000	0,315	0,356	0,373	-0,369	2,240
	4,000	35,000	0,479	0,836	0,248	0,977	3,404
	5,000	12,000	0,164	1,000	0,000		4,650
	2,000	3,000	0,041	0,041	0,088	-1,738	1,000
6,000	3,000	20,000	0,274	0,315	0,355	-0,482	2,168
	4,000	34,000	0,466	0,781	0,295	0,775	3,272
	5,000	16,000	0,219	1,000	0,000		4,491

Successive Interval

3	3	3	4	4	3	4
2,263	2,200	2,200	3,348	3,434	2,240	3,272
3,402	3,342	3,321	4,607	4,726	3,404	4,491
3,402	3,342	3,321	4,607	3,434	3,404	3,272
2,263	2,200	2,200	3,348	3,434	2,240	3,272
2,263	2,200	2,200	2,193	3,434	2,240	3,272
3,402	3,342	3,321	4,607	3,434	3,404	3,272
3,402	3,342	3,321	2,193	3,434	3,404	2,168
3,402	3,342	3,321	2,193	3,434	3,404	2,168
2,263	2,200	2,200	2,193	3,434	2,240	2,168
3,402	3,342	3,321	1,000	3,434	3,404	4,491
2,263	2,200	2,200	3,348	3,434	2,240	1,000
2,263	2,200	2,200	3,348	4,726	2,240	4,491
2,263	2,200	2,200	3,348	3,434	2,240	3,272
4,607	4,576	4,531	4,607	4,726	4,650	4,491
1,000	1,000	1,000	4,607	3,434	1,000	3,272
4,607	4,576	4,531	3,348	4,726	4,650	4,491
3,402	3,342	3,321	3,348	3,434	3,404	3,272
4,607	4,576	4,531	4,607	4,726	4,650	4,491
3,402	3,342	3,321	4,607	3,434	3,404	3,272
3,402	3,342	3,321	2,193	3,434	3,404	3,272
3,402	3,342	3,321	3,348	3,434	3,404	3,272
4,607	4,576	4,531	4,607	4,726	4,650	4,491
2,263	2,200	2,200	3,348	2,235	2,240	2,168
3,402	3,342	3,321	3,348	3,434	3,404	3,272
4,607	4,576	4,531	3,348	4,726	4,650	4,491
3,402	3,342	3,321	3,348	3,434	3,404	3,272
3,402	3,342	3,321	3,348	3,434	3,404	3,272
2,263	2,200	2,200	3,348	2,235	2,240	2,168
3,402	3,342	3,321	3,348	3,434	3,404	3,272
4,607	4,576	4,531	1,000	4,726	4,650	4,491
1,000	1,000	1,000	3,348	1,000	1,000	1,000
4,607	4,576	4,531	2,193	4,726	4,650	4,491
3,402	3,342	3,321	2,193	3,434	3,404	3,272
4,607	4,576	4,531	2,193	4,726	4,650	4,491
3,402	3,342	3,321	2,193	3,434	3,404	3,272
3,402	3,342	3,321	3,348	3,434	3,404	3,272
2,263	2,200	2,200	2,193	2,235	2,240	2,168
3,402	3,342	3,321	3,348	3,434	3,404	3,272
3,402	3,342	3,321	3,348	3,434	3,404	3,272
2,263	2,200	2,200	2,193	2,235	2,240	2,168
3,402	3,342	3,321	3,348	3,434	3,404	3,272
3,402	3,342	3,321	3,348	3,434	3,404	3,272
3,402	3,342	3,321	3,348	3,434	3,404	3,272
2,263	2,200	2,200	2,193	2,235	2,240	2,168
3,402	3,342	3,321	3,348	3,434	3,404	3,272
3,402	3,342	3,321	3,348	3,434	3,404	3,272
2,263	2,200	2,200	2,193	2,235	2,240	2,168
3,402	3,342	3,321	3,348	3,434	3,404	3,272
3,402	3,342	3,321	3,348	3,434	3,404	3,272
3,402	3,342	3,321	3,348	3,434	3,404	3,272
2,263	2,200	2,200	2,193	2,235	2,240	2,168
3,402	3,342	3,321	3,348	3,434	3,404	3,272
3,402	3,342	3,321	3,348	3,434	3,404	3,272
2,263	2,200	2,200	2,193	2,235	2,240	2,168
3,402	3,342	3,321	3,348	3,434	3,404	3,272
3,402	3,342	3,321	3,348	3,434	3,404	3,272
2,263	2,200	2,200	2,193	2,235	2,240	2,168
3,402	3,342	3,321	3,348	3,434	3,404	3,272
4,607	4,576	4,531	4,607	4,726	4,650	4,491
1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
4,607	4,576	4,531	4,607	4,726	4,650	4,491
3,402	3,342	3,321	3,348	3,434	3,404	3,272

4,607	1,000	4,531	4,607	4,726	4,650	4,491
3,402	3,342	3,321	3,348	3,434	3,404	3,272
3,402	3,342	3,321	3,348	3,434	3,404	3,272
3,402	3,342	3,321	3,348	3,434	3,404	3,272
4,607	4,576	4,531	4,607	4,726	4,650	4,491
2,263	2,200	2,200	2,193	2,235	2,240	2,168
3,402	2,200	1,000	3,348	2,235	3,404	3,272
4,607	3,342	3,321	3,348	3,434	3,404	4,491
3,402	3,342	3,321	3,348	3,434	3,404	3,272
3,402	3,342	3,321	3,348	2,235	3,404	3,272
2,263	3,342	2,200	3,348	2,235	3,404	2,168

Frequencies

x1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	12	16,4	16,4	16,4
4,00	35	47,9	47,9	64,4
Valid 3,00	23	31,5	31,5	95,9
2,00	3	4,1	4,1	100,0
Total	73	100,0	100,0	

x1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	16	21,9	21,9	21,9
4,00	34	46,6	46,6	68,5
Valid 3,00	20	27,4	27,4	95,9
2,00	3	4,1	4,1	100,0
Total	73	100,0	100,0	

x1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	7	9,6	9,6	9,6
4,00	55	75,3	75,3	84,9
Valid 3,00	10	13,7	13,7	98,6
2,00	1	1,4	1,4	100,0
Total	73	100,0	100,0	

x1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	10	13,7	13,7	13,7
Valid 4,00	53	72,6	72,6	86,3
3,00	10	13,7	13,7	100,0
Total	73	100,0	100,0	

x1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5,00	15	20,5	20,5
	4,00	39	53,4	74,0
	3,00	15	20,5	94,5
	2,00	4	5,5	100,0
	Total	73	100,0	100,0

x1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5,00	14	19,2	19,2
	4,00	34	46,6	65,8
	3,00	23	31,5	97,3
	2,00	2	2,7	100,0
	Total	73	100,0	100,0

x1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5,00	16	21,9	21,9
	4,00	36	49,3	71,2
	3,00	19	26,0	97,3
	2,00	2	2,7	100,0
	Total	73	100,0	100,0

x2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5,00	9	12,3	12,3
	4,00	48	65,8	78,1
	3,00	13	17,8	95,9
	2,00	3	4,1	100,0
	Total	73	100,0	100,0

x2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5,00	18	24,7	24,7
	4,00	37	50,7	75,3
	3,00	17	23,3	98,6
	2,00	1	1,4	100,0
	Total	73	100,0	100,0

x2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5,00	14	19,2	19,2
	4,00	40	54,8	74,0
	3,00	16	21,9	95,9
	2,00	3	4,1	100,0
	Total	73	100,0	100,0

x2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5,00	12	16,4	16,4
	4,00	33	45,2	61,6
	3,00	25	34,2	95,9
	2,00	3	4,1	100,0
	Total	73	100,0	100,0

x2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5,00	11	15,1	15,1
	4,00	43	58,9	74,0
	3,00	17	23,3	97,3
	2,00	2	2,7	100,0
	Total	73	100,0	100,0

x2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5,00	14	19,2	19,2
	4,00	36	49,3	68,5
	3,00	21	28,8	97,3
	2,00	2	2,7	100,0
	Total	73	100,0	100,0

x3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	5,00	13	17,8	17,8
	4,00	33	45,2	63,0
Valid	3,00	24	32,9	95,9
	2,00	3	4,1	100,0
	Total	73	100,0	100,0

x3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	5,00	19	26,0	26,0
	4,00	31	42,5	68,5
Valid	3,00	20	27,4	95,9
	2,00	3	4,1	100,0
	Total	73	100,0	100,0

x3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	5,00	15	20,5	20,5
	4,00	33	45,2	65,8
Valid	3,00	21	28,8	94,5
	2,00	4	5,5	100,0
	Total	73	100,0	100,0

x3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	5,00	13	17,8	17,8
	4,00	32	43,8	61,6
Valid	3,00	25	34,2	95,9
	2,00	3	4,1	100,0
	Total	73	100,0	100,0

x3.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5,00	10	13,7	13,7
	4,00	53	72,6	86,3
	3,00	10	13,7	100,0
	Total	73	100,0	100,0

x2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5,00	14	19,2	19,2
	4,00	32	43,8	63,0
	3,00	24	32,9	95,9
	2,00	3	4,1	100,0
	Total	73	100,0	100,0

x3.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5,00	15	20,5	20,5
	4,00	39	53,4	74,0
	3,00	17	23,3	97,3
	2,00	2	2,7	100,0
	Total	73	100,0	100,0

x3.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5,00	14	19,2	19,2
	4,00	36	49,3	68,5
	3,00	21	28,8	97,3
	2,00	2	2,7	100,0
	Total	73	100,0	100,0

y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5,00	13	17,8	17,8
	4,00	33	45,2	63,0
	3,00	24	32,9	95,9
	2,00	3	4,1	100,0
	Total	73	100,0	100,0

y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5,00	11	15,1	15,1
	4,00	34	46,6	61,6
	3,00	24	32,9	94,5
	2,00	4	5,5	100,0
	Total	73	100,0	100,0

y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5,00	12	16,4	16,4
	4,00	33	45,2	61,6
	3,00	24	32,9	94,5
	2,00	4	5,5	100,0
	Total	73	100,0	100,0

y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5,00	13	17,8	17,8
	4,00	36	49,3	67,1
	3,00	21	28,8	95,9
	2,00	3	4,1	100,0
	Total	73	100,0	100,0

y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	14	19,2	19,2	19,2
4,00	38	52,1	52,1	71,2
Valid 3,00	19	26,0	26,0	97,3
2,00	2	2,7	2,7	100,0
Total	73	100,0	100,0	

y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	12	16,4	16,4	16,4
4,00	35	47,9	47,9	64,4
Valid 3,00	23	31,5	31,5	95,9
2,00	3	4,1	4,1	100,0
Total	73	100,0	100,0	

y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	16	21,9	21,9	21,9
4,00	34	46,6	46,6	68,5
Valid 3,00	20	27,4	27,4	95,9
2,00	3	4,1	4,1	100,0
Total	73	100,0	100,0	

Correlations

Correlations								
	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1
Pearson Correlation	1	,796**	,565**	,579**	,480**	,746**	,454**	,826**
x1.1 Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	73	73	73	73	73	73	73	73
Pearson Correlation	,796**	1	,558**	,655**	,543**	,520**	,631**	,839**
x1.2 Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	73	73	73	73	73	73	73	73
Pearson Correlation	,565**	,558**	1	,787**	,572**	,576**	,559**	,785**
x1.3 Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
N	73	73	73	73	73	73	73	73
Pearson Correlation	,579**	,655**	,787**	1	,699**	,582**	,722**	,864**
x1.4 Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
N	73	73	73	73	73	73	73	73
Pearson Correlation	,480**	,543**	,572**	,699**	1	,492**	,669**	,786**
x1.5 Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
N	73	73	73	73	73	73	73	73
Pearson Correlation	,746**	,520**	,576**	,582**	,492**	1	,488**	,781**
x1.6 Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
N	73	73	73	73	73	73	73	73
Pearson Correlation	,454**	,631**	,559**	,722**	,669**	,488**	1	,798**
x1.7 Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
N	73	73	73	73	73	73	73	73
Pearson Correlation	,826**	,839**	,785**	,864**	,786**	,781**	,798**	1
x1 Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	73	73	73	73	73	73	73	73

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

Reliability

Reliability Statistics			
	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
	,906	,914	7

Correlations							
	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2
x2.1	Pearson Correlation	1	,725**	,625**	,195	,167	,150
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,098	,157	,207
x2.2	N	73	73	73	73	73	73
	Pearson Correlation	,725**	1	,447**	,283*	,296*	,096
x2.3	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,015	,011	,420
	N	73	73	73	73	73	73
x2.4	Pearson Correlation	,625**	,447**	1	,186	,236*	,262*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,115	,044	,025
x2.5	N	73	73	73	73	73	73
	Pearson Correlation	,195	,283*	,186	1	,804**	,800**
x2.6	Sig. (2-tailed)	,098	,015	,115		,000	,000
	N	73	73	73	73	73	73
x2	Pearson Correlation	,167	,296*	,236*	,804**	1	,859**
	Sig. (2-tailed)	,157	,011	,044	,000		,792**
	N	73	73	73	73	73	73
	Pearson Correlation	,150	,096	,262*	,800**	,859**	1
	Sig. (2-tailed)	,207	,420	,025	,000	,000	
	N	73	73	73	73	73	73
	Pearson Correlation	,658**	,658**	,642**	,774**	,792**	,749**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	73	73	73	73	73	73

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,805	,806	6

Correlations

	x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	x2.6	x3.7	x3.8	x3
Pearson Correlation	1	,806**	,716**	,989**	,566**	,356**	,844**	,752**	,903**
x3.1 Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000
N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Pearson Correlation	,806**	1	,856**	,778**	,630**	,361**	,884**	,744**	,907**
x3.2 Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000
N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Pearson Correlation	,716**	,856**	1	,729**	,637**	,354**	,812**	,751**	,875**
x3.3 Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,002	,000	,000	,000
N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Pearson Correlation	,989**	,778**	,729**	1	,563**	,371**	,837**	,767**	,904**
x3.4 Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,001	,000	,000	,000
N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Pearson Correlation	,566**	,630**	,637**	,563**	1	,164	,712**	,696**	,716**
x3.5 Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,166	,000	,000	,000
N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Pearson Correlation	,356**	,361**	,354**	,371**	,164	1	,459**	,447**	,535**
x2.6 Sig. (2-tailed)	,002	,002	,002	,001	,166		,000	,000	,000
N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Pearson Correlation	,844**	,884**	,812**	,837**	,712**	,459**	1	,918**	,962**
x3.7 Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Pearson Correlation	,752**	,744**	,751**	,767**	,696**	,447**	,918**	1	,901**
x3.8 Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Pearson Correlation	,903**	,907**	,875**	,904**	,716**	,535**	,962**	,901**	1
x3 Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	73	73	73	73	73	73	73	73	73

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,805	,806	6

Correlations

	x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	x2.6	x3.7	x3.8	x3
x3.1	Pearson Correlation	1	,806**	,716**	,989**	,566**	,356**	,844**	,752**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000
x3.2	N	73	73	73	73	73	73	73	73
	Pearson Correlation	,806**	1	,856**	,778**	,630**	,361**	,884**	,744**
x3.3	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,002	,000	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73
x3.4	Pearson Correlation	,716**	,856**	1	,729**	,637**	,354**	,812**	,751**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,002	,000	,000
x3.5	N	73	73	73	73	73	73	73	73
	Pearson Correlation	,989**	,778**	,729**	1	,563**	,371**	,837**	,767**
x2.6	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,001	,000	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73
x3.7	Pearson Correlation	,566**	,630**	,637**	,563**	1	,164	,712**	,696**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,166	,000	,000
x3.8	N	73	73	73	73	73	73	73	73
	Pearson Correlation	,356**	,361**	,354**	,371**	,164	1	,459**	,447**
x3	Sig. (2-tailed)	,002	,002	,002	,001	,166		,000	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73
x3.7	Pearson Correlation	,844**	,884**	,812**	,837**	,712**	,459**	1	,918**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,962**
x3.8	N	73	73	73	73	73	73	73	73
	Pearson Correlation	,752**	,744**	,751**	,767**	,696**	,447**	,918**	1
x3	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,901**
	N	73	73	73	73	73	73	73	73

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

Regression

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	,937 ^a	,878	,873	1,68990	,878	166,117	3	69	,000

a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3	474,391	166,117	,000 ^b
	Residual	69	2,856		
	Total	72			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	3,041	1,591	1,911	,060
	x1	,124	,103	1,204	,033
	x2	,289	,106	,291	2,715 ,008
	x3	,633	,094	,383	6,731 ,000

a. Dependent Variable: y

Correlations

Correlations					
	x1	x2	x3	y	
x1	Pearson Correlation	1	,718**	,876**	,841**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	73	73	73	73
x2	Pearson Correlation	,718**	1	,802**	,814**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	73	73	73	73
x3	Pearson Correlation	,876**	,802**	1	,929**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	73	73	73	73
y	Pearson Correlation	,841**	,814**	,929**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	73	73	73	73

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

Perhitungan t-hitung

Rumus :

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

Item	r	r^2	n	$r\sqrt{n-2}$	$\sqrt{1-r^2}$	t-hitung	t-tabel	Ket
X1.1	0,826	0,682	73	6,960	0,564	12,348	1,666	valid
X1.2	0,839	0,704	73	7,070	0,544	12,992	1,666	valid
X1.3	0,785	0,616	73	6,615	0,619	10,677	1,666	valid
X1.4	0,864	0,746	73	7,280	0,503	14,459	1,666	valid
X1.5	0,786	0,618	73	6,623	0,618	10,713	1,666	valid
X1.6	0,781	0,610	73	6,581	0,625	10,537	1,666	valid
X1.7	0,798	0,637	73	6,724	0,603	11,157	1,666	valid

Item	r	r^2	n	$r\sqrt{n-2}$	$\sqrt{1-r^2}$	t-hitung	t-tabel	Ket
X2.1	0,658	0,433	73	5,544	0,753	7,363	1,666	valid
X2.2	0,658	0,433	73	5,544	0,753	7,363	1,666	valid
X2.3	0,642	0,412	73	5,410	0,767	7,056	1,666	valid
X2.4	0,774	0,599	73	6,522	0,633	10,300	1,666	valid
X2.5	0,792	0,627	73	6,674	0,611	10,931	1,666	valid
X2.6	0,749	0,561	73	6,311	0,663	9,525	1,666	valid

Item	r	r^2	n	$r\sqrt{n-2}$	$\sqrt{1-r^2}$	t-hitung	t-tabel	Ket
X3.1	0,903	0,815	73	7,609	0,430	17,710	1,666	valid
X3.2	0,907	0,823	73	7,643	0,421	18,148	1,666	valid
X3.3	0,875	0,766	73	7,373	0,484	15,229	1,666	valid
X3.4	0,904	0,817	73	7,617	0,428	17,817	1,666	valid
X3.5	0,716	0,513	73	6,033	0,698	8,642	1,666	valid
X3.6	0,535	0,286	73	4,508	0,845	5,336	1,666	valid
X3.7	0,962	0,925	73	8,106	0,273	29,687	1,666	valid
X3.8	0,901	0,812	73	7,592	0,434	17,500	1,666	valid

Item	r	r^2	n	$r\sqrt{n-2}$	$\sqrt{1-r^2}$	t-hitung	t-tabel	Ket
Y.1	0,954	0,910	73	8,039	0,300	26,812	1,666	valid
Y.2	0,882	0,778	73	7,432	0,471	15,771	1,666	valid
Y.3	0,945	0,893	73	7,963	0,327	24,346	1,666	valid
Y.4	0,528	0,279	73	4,449	0,849	5,239	1,666	valid
Y.5	0,900	0,810	73	7,584	0,436	17,398	1,666	valid
Y.6	0,954	0,910	73	8,039	0,300	26,812	1,666	valid
Y.7	0,892	0,796	73	7,516	0,452	16,627	1,666	valid

d.f.	TINGKAT SIGNIFIKANSI						
	dua sisi	20%	10%	5%	2%	1%	0,2%
	satu sisi	10%	5%	2,5%	1%	0,5%	0,1%
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	318,309	636,619
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	22,327	31,599
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	10,215	12,924
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	7,173	8,610
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5,893	6,869
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,208	5,959
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	4,785	5,408
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	4,501	5,041
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,297	4,781
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,144	4,587
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,025	4,437
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	3,930	4,318
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	3,852	4,221
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	3,787	4,140
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	3,733	4,073
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	3,686	4,015
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,646	3,965
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,610	3,922
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,579	3,883
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,552	3,850
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,527	3,819
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,505	3,792
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,485	3,768
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,467	3,745
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,450	3,725
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,435	3,707
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,421	3,690
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,408	3,674
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,396	3,659
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,385	3,646
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	3,375	3,633
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	3,365	3,622
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	3,356	3,611
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	3,348	3,601
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	3,340	3,591
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	3,333	3,582
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	3,326	3,574
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	3,319	3,566
39	1,304	1,685	2,023	2,426	2,708	3,313	3,558
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,307	3,551
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	3,301	3,544
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	3,296	3,538
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	3,291	3,532
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	3,286	3,526
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	3,281	3,520
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	3,277	3,515

47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	3,273	3,510
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	3,269	3,505
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	3,265	3,500
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	3,261	3,496
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	3,258	3,492
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	3,255	3,488
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	3,251	3,484
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	3,248	3,480
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	3,245	3,476
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	3,242	3,473
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	3,239	3,470
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	3,237	3,466
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	3,234	3,463
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,232	3,460
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	3,229	3,457
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	3,227	3,454
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	3,225	3,452
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	3,223	3,449
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	3,220	3,447
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	3,218	3,444
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	3,216	3,442
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	3,214	3,439
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	3,213	3,437
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	3,211	3,435
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	3,209	3,433
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	3,207	3,431
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	3,206	3,429
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	3,204	3,427
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	3,202	3,425
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	3,201	3,423
77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	3,199	3,421
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	3,198	3,420
79	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	3,197	3,418
80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	3,195	3,416
81	1,292	1,664	1,990	2,373	2,638	3,194	3,415
82	1,292	1,664	1,989	2,373	2,637	3,193	3,413
83	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,191	3,412
84	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,190	3,410
85	1,292	1,663	1,988	2,371	2,635	3,189	3,409
86	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,188	3,407
87	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,187	3,406
88	1,291	1,662	1,987	2,369	2,633	3,185	3,405
89	1,291	1,662	1,987	2,369	2,632	3,184	3,403
90	1,291	1,662	1,987	2,368	2,632	3,183	3,402
91	1,291	1,662	1,986	2,368	2,631	3,182	3,401
92	1,291	1,662	1,986	2,368	2,630	3,181	3,399
93	1,291	1,661	1,986	2,367	2,630	3,180	3,398
94	1,291	1,661	1,986	2,367	2,629	3,179	3,397
95	1,291	1,661	1,985	2,366	2,629	3,178	3,396

96	1,290	1,661	1,985	2,366	2,628	3,177	3,395
97	1,290	1,661	1,985	2,365	2,627	3,176	3,394
98	1,290	1,661	1,984	2,365	2,627	3,175	3,393
99	1,290	1,660	1,984	2,365	2,626	3,175	3,392
100	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	3,174	3,390
101	1,290	1,660	1,984	2,364	2,625	3,173	3,389
102	1,290	1,660	1,983	2,363	2,625	3,172	3,388
103	1,290	1,660	1,983	2,363	2,624	3,171	3,388
104	1,290	1,660	1,983	2,363	2,624	3,170	3,387
105	1,290	1,659	1,983	2,362	2,623	3,170	3,386
106	1,290	1,659	1,983	2,362	2,623	3,169	3,385
107	1,290	1,659	1,982	2,362	2,623	3,168	3,384
108	1,289	1,659	1,982	2,361	2,622	3,167	3,383
109	1,289	1,659	1,982	2,361	2,622	3,167	3,382
110	1,289	1,659	1,982	2,361	2,621	3,166	3,381
111	1,289	1,659	1,982	2,360	2,621	3,165	3,380
112	1,289	1,659	1,981	2,360	2,620	3,165	3,380
113	1,289	1,658	1,981	2,360	2,620	3,164	3,379
114	1,289	1,658	1,981	2,360	2,620	3,163	3,378
115	1,289	1,658	1,981	2,359	2,619	3,163	3,377
116	1,289	1,658	1,981	2,359	2,619	3,162	3,376
117	1,289	1,658	1,980	2,359	2,619	3,161	3,376
118	1,289	1,658	1,980	2,358	2,618	3,161	3,375
119	1,289	1,658	1,980	2,358	2,618	3,160	3,374
120	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617	3,160	3,373
121	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617	3,159	3,373
122	1,289	1,657	1,980	2,357	2,617	3,158	3,372
123	1,288	1,657	1,979	2,357	2,616	3,158	3,371
124	1,288	1,657	1,979	2,357	2,616	3,157	3,371
125	1,288	1,657	1,979	2,357	2,616	3,157	3,370
126	1,288	1,657	1,979	2,356	2,615	3,156	3,369
127	1,288	1,657	1,979	2,356	2,615	3,156	3,369
128	1,288	1,657	1,979	2,356	2,615	3,155	3,368
129	1,288	1,657	1,979	2,356	2,614	3,155	3,368
130	1,288	1,657	1,978	2,355	2,614	3,154	3,367
131	1,288	1,657	1,978	2,355	2,614	3,154	3,366
132	1,288	1,656	1,978	2,355	2,614	3,153	3,366
133	1,288	1,656	1,978	2,355	2,613	3,153	3,365
134	1,288	1,656	1,978	2,354	2,613	3,152	3,365
135	1,288	1,656	1,978	2,354	2,613	3,152	3,364
136	1,288	1,656	1,978	2,354	2,612	3,151	3,364
137	1,288	1,656	1,977	2,354	2,612	3,151	3,363
138	1,288	1,656	1,977	2,354	2,612	3,150	3,362
139	1,288	1,656	1,977	2,353	2,612	3,150	3,362
140	1,288	1,656	1,977	2,353	2,611	3,149	3,361
141	1,288	1,656	1,977	2,353	2,611	3,149	3,361
142	1,288	1,656	1,977	2,353	2,611	3,149	3,360
143	1,287	1,656	1,977	2,353	2,611	3,148	3,360
144	1,287	1,656	1,977	2,353	2,610	3,148	3,359

145	1,287	1,655	1,976	2,352	2,610	3,147	3,359
146	1,287	1,655	1,976	2,352	2,610	3,147	3,358
147	1,287	1,655	1,976	2,352	2,610	3,147	3,358
148	1,287	1,655	1,976	2,352	2,609	3,146	3,357
149	1,287	1,655	1,976	2,352	2,609	3,146	3,357
150	1,287	1,655	1,976	2,351	2,609	3,145	3,357
151	1,287	1,655	1,976	2,351	2,609	3,145	3,356
152	1,287	1,655	1,976	2,351	2,609	3,145	3,356
153	1,287	1,655	1,976	2,351	2,608	3,144	3,355
154	1,287	1,655	1,975	2,351	2,608	3,144	3,355
155	1,287	1,655	1,975	2,351	2,608	3,144	3,354
156	1,287	1,655	1,975	2,350	2,608	3,143	3,354
157	1,287	1,655	1,975	2,350	2,608	3,143	3,354
158	1,287	1,655	1,975	2,350	2,607	3,143	3,353
159	1,287	1,654	1,975	2,350	2,607	3,142	3,353
160	1,287	1,654	1,975	2,350	2,607	3,142	3,352
161	1,287	1,654	1,975	2,350	2,607	3,142	3,352
162	1,287	1,654	1,975	2,350	2,607	3,141	3,352
163	1,287	1,654	1,975	2,349	2,606	3,141	3,351
164	1,287	1,654	1,975	2,349	2,606	3,141	3,351
165	1,287	1,654	1,974	2,349	2,606	3,140	3,350
166	1,287	1,654	1,974	2,349	2,606	3,140	3,350
167	1,287	1,654	1,974	2,349	2,606	3,140	3,350
168	1,287	1,654	1,974	2,349	2,605	3,139	3,349
169	1,287	1,654	1,974	2,349	2,605	3,139	3,349
170	1,287	1,654	1,974	2,348	2,605	3,139	3,349
171	1,287	1,654	1,974	2,348	2,605	3,139	3,348
172	1,286	1,654	1,974	2,348	2,605	3,138	3,348
173	1,286	1,654	1,974	2,348	2,605	3,138	3,348
174	1,286	1,654	1,974	2,348	2,604	3,138	3,347
175	1,286	1,654	1,974	2,348	2,604	3,137	3,347
176	1,286	1,654	1,974	2,348	2,604	3,137	3,347
177	1,286	1,654	1,973	2,348	2,604	3,137	3,346
178	1,286	1,653	1,973	2,347	2,604	3,137	3,346
179	1,286	1,653	1,973	2,347	2,604	3,136	3,346
180	1,286	1,653	1,973	2,347	2,603	3,136	3,345
181	1,286	1,653	1,973	2,347	2,603	3,136	3,345
182	1,286	1,653	1,973	2,347	2,603	3,136	3,345
183	1,286	1,653	1,973	2,347	2,603	3,135	3,344
184	1,286	1,653	1,973	2,347	2,603	3,135	3,344
185	1,286	1,653	1,973	2,347	2,603	3,135	3,344
186	1,286	1,653	1,973	2,347	2,603	3,135	3,344
187	1,286	1,653	1,973	2,346	2,602	3,134	3,343
188	1,286	1,653	1,973	2,346	2,602	3,134	3,343
189	1,286	1,653	1,973	2,346	2,602	3,134	3,343
190	1,286	1,653	1,973	2,346	2,602	3,134	3,342
191	1,286	1,653	1,972	2,346	2,602	3,133	3,342
192	1,286	1,653	1,972	2,346	2,602	3,133	3,342
193	1,286	1,653	1,972	2,346	2,602	3,133	3,342

194	1,286	1,653	1,972	2,346	2,601	3,133	3,341
195	1,286	1,653	1,972	2,346	2,601	3,133	3,341
196	1,286	1,653	1,972	2,346	2,601	3,132	3,341
197	1,286	1,653	1,972	2,345	2,601	3,132	3,341
198	1,286	1,653	1,972	2,345	2,601	3,132	3,340
199	1,286	1,653	1,972	2,345	2,601	3,132	3,340
200	1,286	1,653	1,972	2,345	2,601	3,131	3,340
201	1,286	1,652	1,972	2,345	2,601	3,131	3,340
202	1,286	1,652	1,972	2,345	2,600	3,131	3,339
203	1,286	1,652	1,972	2,345	2,600	3,131	3,339
204	1,286	1,652	1,972	2,345	2,600	3,131	3,339
205	1,286	1,652	1,972	2,345	2,600	3,130	3,339
206	1,286	1,652	1,972	2,345	2,600	3,130	3,338
207	1,286	1,652	1,971	2,344	2,600	3,130	3,338
208	1,286	1,652	1,971	2,344	2,600	3,130	3,338
209	1,286	1,652	1,971	2,344	2,600	3,130	3,338
210	1,286	1,652	1,971	2,344	2,599	3,129	3,337
211	1,286	1,652	1,971	2,344	2,599	3,129	3,337
212	1,286	1,652	1,971	2,344	2,599	3,129	3,337
213	1,286	1,652	1,971	2,344	2,599	3,129	3,337
214	1,286	1,652	1,971	2,344	2,599	3,129	3,337
215	1,286	1,652	1,971	2,344	2,599	3,129	3,336
216	1,285	1,652	1,971	2,344	2,599	3,128	3,336
217	1,285	1,652	1,971	2,344	2,599	3,128	3,336
218	1,285	1,652	1,971	2,344	2,599	3,128	3,336
219	1,285	1,652	1,971	2,343	2,598	3,128	3,336
220	1,285	1,652	1,971	2,343	2,598	3,128	3,335
221	1,285	1,652	1,971	2,343	2,598	3,128	3,335
222	1,285	1,652	1,971	2,343	2,598	3,127	3,335
223	1,285	1,652	1,971	2,343	2,598	3,127	3,335
224	1,285	1,652	1,971	2,343	2,598	3,127	3,334
225	1,285	1,652	1,971	2,343	2,598	3,127	3,334
226	1,285	1,652	1,971	2,343	2,598	3,127	3,334
227	1,285	1,652	1,970	2,343	2,598	3,127	3,334
228	1,285	1,652	1,970	2,343	2,598	3,126	3,334
229	1,285	1,652	1,970	2,343	2,597	3,126	3,334
230	1,285	1,652	1,970	2,343	2,597	3,126	3,333

ABSTRACT

TAUFIK LASIMPALA. E2117076. THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE, LEADERSHIP STYLE, AND JOB SATISFACTION ON THE APPARATUS COMMITMENT AT THE TRANSPORTATION OFFICE OF GORONTALO CITY

The aim of the study is to find out the effect of organizational culture, leadership style, and job satisfaction on apparatus commitment at the Gorontalo City Transportation Office, either simultaneously or partially. The research method used in this study is the quantitative research method. This study employs a sample of 73 apparatus by distributing a list of statements to respondents tested through 2 (two) stages of testing, namely the validity test and reliability Test. The hypothesis is tested by using Path Analysis. Based on the results of hypothesis testing, it is indicated that organizational culture, leadership style, and job satisfaction simultaneously have a positive and significant effect on apparatus commitment at the Gorontalo City Transportation Office by 0.878 (87.8%). The variable of job satisfaction partially has a dominant effect on apparatus commitment at the Gorontalo City Transportation Office by 0.383 (38.3%). There is still an influence caused by external variables that are not examined, by 0.122 (12.2%).

Keywords: organizational culture, leadership style, job satisfaction, apparatus commitment



ABSTRAK

TAUFIK LASIMPALA. E2117076. PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KOTA GORONTALO

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Gorontalo baik secara simultan maupun parsial. metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian Kuantitatif. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 73 orang pegawai dengan menyebarkan daftar pernyataan kepada responden yang kemudian diuji melalui 2 (dua) tahapan pengujian yaitu dengan uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Kemudian dari hasil tersebut dilanjutkan dengan melakukan uji hipotesis yang menggunakan alat analisis jalur *Path Analysis*. Dari hasil pengujian hipotesis terungkap hal-hal yaitu bahwa budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Gorontalo sebesar 0.878 (87.8%). Variabel pemberian kepuasan kerja secara parsial berpengaruh dominan terhadap komitmen pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Gorontalo sebesar 0.383 (38.3%). Masih ada pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel luar yang tidak diteliti sebesar 0.122 (12.2%).

Kata kunci: budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, komitmen pegawai





KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
LEMBAGA PENELITIAN (LEMLIT)
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO
Jl. Raden Saleh No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975; Fax: (0435) 82997;
E-mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 3235/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/II/2021

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala KESBANGPOL Kota Gorontalo

di,-

Kota Gorontalo

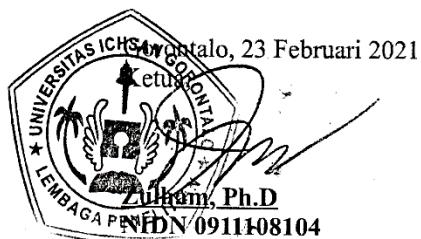
Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zulham, Ph.D
NIDN : 0911108104
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Taufik Lasimpala
NIM : E2117067
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Lokasi Penelitian : DINAS PERHUBUNGAN KOTA GORONTALO
Judul Penelitian : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA
KEPIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KOMITMEN PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN
KOTA GORONTALO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.



+



PEMERINTAH KOTA GORONTALO
DINAS PERHUBUNGAN

Jln. Wolter Monginsidi No. 26 Telp. 821163 Gorontalo

SURAT KETERANGAN

Nomor : 550/Dishub/JL/2021

Yang bertandatangan di bawah ini Kepala Dinas Perhubungan Kota Gorontalo menerangkan bahwa :

Nama	:	TAUFIK LASIMPALA
NIM	:	E2117067
JURUSAN	:	MENAJEMEN
FAKULTAS	:	EKONOMI
UNIVERSITAS	:	UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO

Benar-benar telah melaksanakan Penelitian pada Dinas Perhubungan Kota Gorontalo dengan judul " pengaruh budaya organisasi ,gaya kepemimpinan ,dan kepuasan kerja terhadap komitmen pegawai pada Dinas Perhubungan" dari tanggal 03 Maret -03 Juni 2021

Demikian Surat Keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya

Gorontalo, 23 Juni 2021

KEPALA DINAS

HI. HERMANTO SALEH, S.P
PEMBINA TK. I / IV B
NIP. 19700520 199402 1 001



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS IHSAN
(UNISAN) GORONTALO**

SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/O/2001

Jl. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435) 829976 Gorontalo

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 0757/UNISAN-G/S-BP/VIII/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN : 0906058301
Unit Kerja : Pustikom, Universitas Ichsan Gorontalo

Dengan ini Menyatakan bahwa :

Nama Mahasiswa : TAUFIK LASIMPALA
NIM : E2117067
Program Studi : Manajemen (S1)
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap komitmen pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Gorontalo

Sesuai dengan hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 26%, berdasarkan SK Rektor No. 237/UNISAN-G/SK/IX/2019 tentang Panduan Pencegahan dan Penanggulangan Plagiarisme, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 35% dan sesuai dengan Surat Pernyataan dari kedua Pembimbing yang bersangkutan menyatakan bahwa isi softcopy skripsi yang diolah di Turnitin SAMA ISINYA dengan Skripsi Aslinya serta format penulisannya sudah sesuai dengan Buku Panduan Penulisan Skripsi, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujiankan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 14 Agustus 2021
Tim Verifikasi,



Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN. 0906058301

Tembusan :

1. Dekan
2. Ketua Program Studi
3. Pembimbing I dan Pembimbing II
4. Yang bersangkutan
5. Arsip



Skripsi Taufik Lasimpala uji Turnity.doc.doc

Aug 14, 2021

14885 words / 94050 characters

E.2117067

Skripsi_Taufik Lasimpala.doc

Sources Overview

26%
OVERALL SIMILARITY

1	www.scribd.com INTERNET	4%
2	eprints.mercubuana-yogya.ac.id INTERNET	2%
3	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-16 SUBMITTED WORKS	2%
4	text-id.123dok.com INTERNET	2%
5	sorev.unisan.ac.id INTERNET	1%
6	e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id INTERNET	1%
7	ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id INTERNET	1%
8	journal.feb.unmul.ac.id INTERNET	1%
9	ujiantengahsemesterob.wordpress.com INTERNET	<1%
10	lonsuit.unismuhluwuk.ac.id INTERNET	<1%
11	repository.upi.edu INTERNET	<1%
12	repository.usu.ac.id INTERNET	<1%
13	repository.unhas.ac.id INTERNET	<1%
14	repository.umsu.ac.id INTERNET	<1%
15	id.123dok.com INTERNET	<1%
16	cishub.gorontalokota.go.id INTERNET	<1%

17	sitiaminah13.blogspot.com INTERNET	<1%
18	lppmstianusa.com INTERNET	<1%
19	Bashirrotul Hidayah. "PENINGKATAN KINERJA TENAGA PENDIDIK MELALUI KEPEMIMPINAN KYAI DAN BUDAYA ORGANISASI", Muró... CROSSREF	<1%
20	ojs.unsimar.ac.id INTERNET	<1%
21	elib.untag-banyuwangi.ac.id INTERNET	<1%
22	scoutmaros.blogspot.com INTERNET	<1%
23	journal.trunojoyo.ac.id INTERNET	<1%
24	repository.ump.ac.id INTERNET	<1%
25	pakdosen.co.id INTERNET	<1%
26	Rahmat Ghazali, Lina Mahardiana, Risnawati Risnawati. "PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGA... CROSSREF	<1%
27	anzdoc.com INTERNET	<1%
28	repository.unmuhjember.ac.id INTERNET	<1%
29	media.neliti.com INTERNET	<1%
30	docplayer.info INTERNET	<1%
31	repository.uhn.ac.id INTERNET	<1%
32	jurnal.unpand.ac.id INTERNET	<1%
33	eprints.umm.ac.id INTERNET	<1%
34	repository.uinbanten.ac.id INTERNET	<1%
35	LL DiktI IX Turnitin Consortium on 2020-03-10 SUBMITTED WORKS	<1%
36	www.gorontalokota.go.id INTERNET	<1%
37	repository.uinjkt.ac.id INTERNET	<1%
38	repository.ar-raniry.ac.id INTERNET	<1%
39	Arggit Priyo Wicaksono, Alfato Yusnar Kharismasyah. "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terh... CROSSREF	<1%
40	Dwi Ariestianah, Zunaidah Zunaidah, Omar Hendro. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Yang Berd... CROSSREF	<1%

 41	kingarthur38.wordpress.com INTERNET	<1%
 42	vdocuments.site INTERNET	<1%

Excluded search repositories:

- None

Excluded from Similarity Report:

- Bibliography
- Quotes
- Small Matches (less than 20 words).

Excluded sources:

- None