

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan berikut.

1. Responden memiliki tanggapan beragam mengenai gambaran variabel yang diteliti pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Kupang. Variabel komitmen organisasi dan motivasi kerja berada pada kategori baik, sedangkan variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja berada pada kategori cukup baik. Dengan hasil ini, maka hipotesis pertama, diterima.
2. Hasil uji statistik inferensial menggunakan aplikasi SEM PLS menunjukkan bahwa:
 - a. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi 0,024 atau $<0,05$. Hal ini dapat diartikan bahwa jika motivasi kerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Kupang semakin baik, maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat.
 - b. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi 0,000 atau $<0,05$. Hal ini dapat diartikan bahwa jika lingkungan kerja pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Kupang semakin baik, maka kepuasan kerja pegawai juga akan meningkat.

- c. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai signifikansi 0,000 atau $<0,05$. Hal ini dapat diartikan bahwa jika motivasi kerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Kupang semakin baik, maka komitmen organisasi pegawai juga akan meningkat.
 - d. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai signifikansi 0,001 atau $<0,05$. Hal ini dapat diartikan bahwa jika lingkungan kerja pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Kupang ditingkatkan, maka komitmen organisasi pegawai akan semakin baik.
 - e. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi nilai signifikansi 0,000 atau $<0,05$. Hal ini dapat diartikan bahwa jika kepuasan kerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Kupang ditingkatkan, maka komitmen organisasi pegawai akan semakin baik.
3. Nilai Koefisien determinasi menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebesar 70,3% dan sisanya 29,7% dijelaskan oleh faktor lain. Kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh kemampuan variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja sebesar 64,3% dan sisanya 35,7 % dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini seperti; komunikasi, kepemimpinan dan budaya organisasi.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disarankan kepada manajemen Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Kupang beberapa hal sebagai berikut.

1. Meningkatkan kepuasan kerja dengan cara memberikan promosi kepada pegawai berdasarkan capaian kinerja serta pengawasan rutin dari pimpinan agar dapat meminimalisir kesalahan kerja pegawai. Promosi dapat berupa kenaikan pangkat / jabatan baru atau penempatan pegawai di bidang tugas yang baru agar pegawai tidak merasa jenuh dengan pekerjaan yang telah menjadi rutinitasnya. Pengawasan juga dapat dilakukan setiap 2 minggu sekali untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas/kegiatan tiap pegawai
2. Meningkatkan motivasi kerja dengan cara memberlakukan sistem *reward* kepada pegawai yang berprestasi, yaitu dengan memberikan pujian dan mengarahkan pegawai lain agar meneladani pegawai yang berprestasi tersebut. Pemberian pujian kepada pegawai berprestasi dapat dilakukan dengan mengundang awak media untuk mempublikasikan siapa pegawai berprestasi dalam satu tahun kerja disertai pemberian piagam penghargaan atau hadiah lainnya, sehingga dapat mendorong semangat kerja pegawai lain untuk berprestasi.
3. Meningkatkan lingkungan kerja dengan cara menambah jumlah peralatan kerja (komputer, laptop dan kendaraan dinas) serta pengadaan AC atau sarana pendingin ruangan lain agar pegawai merasa nyaman dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafala Publishing.
- As'ad, Moh, 2004. *Psikologi Industri: Seri ilmu Sumber Daya Manusia*, Penerbit. Liberty, Yogyakarta.
- Edison, Emron. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Alfabeta
- Fahmi, Irham. 2010. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- , 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Kesepuluh. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jogiyanto dan Abdillah, Willy. 2016. *Konsep dan Aplikasi PLS Untuk Penelitian Empiris*. Yogyakarta: BPFE.
- Levis, Leta Rafael. 2013. *Metode Penelitian Perilaku Petani*. Maumere: Penerbit Ledalero.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan pertama. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Samsuddin, Harun. 2018. *Kinerja Karyawan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha. Ilmu.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru
- Sutrisno, Edy. 2016. *Komitmen Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.

- _____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Suwatno. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Triana, Endang. 2017. *Pengantar Manajemen*. Kebumen: Media Tera
- Umam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widarjono, Agus. 2015. *Analisis Multivariat Terapan dengan Program SPSS, AMOS, dan SMARTPLS*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Wijono, Sutarto. 2015. *Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak. Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana

Jurnal

- Abdullah, Dudung. 2015. Pengaruh Hubungan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sinjaraga Santika Sport Kadipaten. *Jurnal Administrasi Publik* Vol. 5 No. 2 Hal. 29-47.
- Agusta, I Made Tangkas. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Hubungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bintang Bali Indah Denpasar. *Jurnal Manajemen Bisnis* Vol. 4 No.1 Hal. 43-57.
- Alvina, TI. 2018. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Apac Inti Corpora, Bawen). *Jurnal Manajemen* Vol. 7 No. 4
- Aruan, QS. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia. *Jurnal Manajemen Organisasi* Vol. 27 No. 2
- Lutviatun, Fatimah. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan (Studi di Pusdiklat Kemendagri Regional Yogyakarta). *Jurnal Administrasi dan Ekonomi* Vol. 3 No. 4
- Maharani, Rahmita. 2009. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan (Studi Pada Divisi Peralatan Industri Agro PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik). *Jurnal Bisnis dan Manajemen* Vol. 1 No. 2.

- Markhus, Yahdi. 2014. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kencong Kabupaten Jember. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Vol. 3 No. 1
- Purnama, NQ. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bank BRI Cabang Kawi Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 40 No. 2
- Puspitasari, Evi. 2014. Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kudus. *Jurnal Manajemen* Vol. 1 No. 1
- Rahmawati, Anisa. 2015. Analisis Pengaruh Motivasi, Reward Dan Hubungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus PT Indotama Omicron Kahar). *Industrial Engineering Online Journal* Vol. 4 No. 1 Hal. 1-14.
- Suherman, S. 2017. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Pusat Pendidikan Kelautan dan Perikanan Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Organisasi* Vol. 8 No. 2
- Thyopodhia, WSP. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi, Hubungan Kerja, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan* Vol. 6 No. 2 Hal. 98-110.
- Willyams, Urbanus. 2010. Pengaruh Kondisi Kerja, Hubungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Keperawatan Rumah Sakit Atma Jaya Jakarta. *Jurnal Ekonomi* Vol. 2 No. 2 Hal. 67-82.

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Kepada
Yth. Bapak/Ibu ASN Sekretariat DPRD
Kota Kupang
di-
Tempat

Dalam rangka penulisan tesis dengan judul “**Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Kupang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi**” maka dengan ini saya mohon bantuan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner yang telah disediakan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Atas bantuan dan kerjasamanya, disampaikan terima kasih.

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Pangkat/Golongan :
3. Umur :
4. Pendidikan :
5. Lama Bekerja :

B. DAFTAR PERTANYAAN

Petunjuk : Berilah tanda (X) pada jawaban yang dianggap benar pada jawaban yang telah disediakan. Pilihan jawaban akan diberi skor sebagai berikut:

Untuk jawaban Sangat Setuju (SS)	diberi skor	5
Untuk jawaban Setuju (S)	diberi skor	4
Untuk jawaban Cukup Setuju (CS)	diberi skor	3
Untuk jawaban Kurang Setuju (KS)	diberi skor	2
Untuk jawaban Tidak Setuju (TS)	diberi skor	1

KUESIONER

1. Komitmen Organisasi

a. Kemauan pegawai

- 1) Saya bertekad untuk melakukan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terdapat kesalahan

TS	KS	CS	S	SS
1	2	3	4	5

- 2) Pekerjaan dilakukan atas inisiatif sendiri dan kesadaran akan tanggung jawab

TS	KS	CS	S	SS
1	2	3	4	5

- 3) Saya sigap dalam menjalankan tugas

TS	KS	CS	S	SS
1	2	3	4	5

b. Kesetiaan pegawai

- 4) Saya selalu setia pada organisasi karena merupakan kewajiban moral

TS	KS	CS	S	SS
1	2	3	4	5

- 5) Menjaga rahasia jabatan dan rahasia negara adalah kewajiban

TS	KS	CS	S	SS
1	2	3	4	5

- 6) Saya mentaati sumpah pegawai yang telah diucapkan

TS	KS	CS	S	SS
1	2	3	4	5

c. Kebanggaan pegawai pada organisasi

- 7) Saya tidak berniat untuk pindah tempat kerja ke kantor/dinas lain

TS	KS	CS	S	SS
1	2	3	4	5

- 8) Saya bangga menjadi bagian dari kantor ini

TS	KS	CS	S	SS
1	2	3	4	5

- 9) Kantor ini merupakan tempat saya mengabdikan

TS	KS	CS	S	SS
1	2	3	4	5

2. Kepuasan Kerja

a. Pekerjaan itu sendiri

10) Saya menyukai pekerjaan atau tugas yang diberikan

TS	KS	CS	S	SS
1	2	3	4	5

11) Saya nyaman dengan pekerjaan saat ini

TS	KS	CS	S	SS
1	2	3	4	5

12) Tugas yang diberikan merupakan tanggung jawab yang harus diselesaikan

TS	KS	CS	S	SS
1	2	3	4	5

b. Promosi

13) Pegawai diberikan kesempatan untuk mendapat promosi jabatan

TS	KS	CS	S	SS
1	2	3	4	5

14) Promosi dilakukan secara transparan dan sesuai kemampuan kerja

TS	KS	CS	S	SS
1	2	3	4	5

15) Saya bekerja untuk memperoleh promosi jabatan

TS	KS	CS	S	SS
1	2	3	4	5

c. Pengawasan

16) Pimpinan melakukan pengawasan secara terus menerus

TS	KS	CS	S	SS
1	2	3	4	5

17) Pengawasan yang dilakukan adalah untuk meminimalisir kesalahan kerja

TS	KS	CS	S	SS
1	2	3	4	5

18) Hasil pengawasan digunakan untuk mengevaluasi pekerjaan pegawai

TS	KS	CS	S	SS
1	2	3	4	5

d. Kelompok kerja

19) Saya mampu berkerja sama dengan pegawai lainnya

TS	KS	CS	S	SS
1	2	3	4	5

20) Saya mampu berkerja secara tim

TS	KS	CS	S	SS
1	2	3	4	5

21) Pembentukan kelompok kerja untuk menunjang pencapaian target kerja

TS	KS	CS	S	SS
1	2	3	4	5

3. Motivasi Kerja

a. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

22) Sebelum diserahkan pada pimpinan, saya memeriksa pekerjaan saya

TS	KS	CS	S	SS
1	2	3	4	5

23) Saya melakukan perbaikan jika terdapat kesalahan dalam bekerja

TS	KS	CS	S	SS
1	2	3	4	5

24) Saya menerima dan melaksanakan kerja dengan penuh tanggung jawab

TS	KS	CS	S	SS
1	2	3	4	5

b. Prestasi yang dicapai

25) Saya memiliki kemampuan untuk dapat berprestasi

TS	KS	CS	S	SS
1	2	3	4	5

26) Saya bekerja keras untuk mencapai prestasi kerja terbaik

TS	KS	CS	S	SS
1	2	3	4	5

27) Saya memiliki target prestasi yang ingin dicapai

TS	KS	CS	S	SS
1	2	3	4	5

c. Pengembangan diri

- 28) Media internet saya gunakan untuk menambah wawasan yang berhubungan dengan pekerjaan saya

TS	KS	CS	S	SS
1	2	3	4	5

- 29) Saya mengembangkan kemampuan saya ke arah yang positif untuk mendukung kerja organisasi

TS	KS	CS	S	SS
1	2	3	4	5

- 30) Organisasi memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan

TS	KS	CS	S	SS
1	2	3	4	5

d. Kemandirian

- 31) Selain bekerjasama, saya juga mampu menyelesaikan pekerjaan secara mandiri

TS	KS	CS	S	SS
1	2	3	4	5

- 32) Saya semangat menyelesaikan pekerjaan rutin secara mandiri

TS	KS	CS	S	SS
1	2	3	4	5

- 33) Saya berusaha memecahkan masalah pekerjaan secara mandiri

TS	KS	CS	S	SS
1	2	3	4	5

4. Lingkungan Kerja

a. Privasi ruang kerja

- 34) Setiap pegawai memiliki meja dan kursinya masing-masing

TS	KS	CS	S	SS
1	2	3	4	5

- 35) Terdapat sekat atau pembatas antar bidang atau bagian

TS	KS	CS	S	SS
1	2	3	4	5

- 36) Organisasi memastikan bahwa setiap pegawai memiliki privasi ruang kerja

TS	KS	CS	S	SS
1	2	3	4	5

b. Suhu Udara

37) Tersedia ventilasi udara dengan baik

TS	KS	CS	S	SS
1	2	3	4	5

38) Udara ruang kerja mengalami pergantian yang baik sehingga pegawai nyaman dalam bekerja

TS	KS	CS	S	SS
1	2	3	4	5

39) Suhu udara di ruang kerja bersih dan segar

TS	KS	CS	S	SS
1	2	3	4	5

c. Peralatan kantor

40) Peralatan kerja seperti komputer, printer, lemari arsip, meja dan kursi, tersedia dalam kondisi baik dan dapat digunakan

TS	KS	CS	S	SS
1	2	3	4	5

41) Peralatan kerja yang rusak, segera diperbaiki untuk menunjang pelaksanaan tugas

TS	KS	CS	S	SS
1	2	3	4	5

42) Jumlah peralatan kerja sesuai dengan kebutuhan kerja

TS	KS	CS	S	SS
1	2	3	4	5

d. Hubungan sesama rekan kerja

43) Terjalin hubungan kekeluargaan dalam organisasi

TS	KS	CS	S	SS
1	2	3	4	5

44) Sesama pegawai, saling menghargai dan berlaku sopan

TS	KS	CS	S	SS
1	2	3	4	5

45) Hubungan kerja saya dengan pegawai lainnya terjalin baik

TS	KS	CS	S	SS
1	2	3	4	5

e. Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan

46) Pimpinan melakukan komunikasi yang baik dengan setiap pegawai

TS	KS	CS	S	SS
1	2	3	4	5

47) Pimpinan tidak segan meminta saran atau masukan dari staf

TS	KS	CS	S	SS
1	2	3	4	5

48) Pimpinan menghargai setiap pendapat dari pegawai

TS	KS	CS	S	SS
1	2	3	4	5

No	Dokumen	Ketersediaan		Ket.
		Ada	Tidak	
1	Dokumen Rencana Kerja Tahunan			
2	Uraian Tugas			
3	Dokumen penempatan staf			
4	Dokumen Laporan Kerja Bulanan			
5	Dokumen Laporan Kerja Tahunan			
6	Standar Operasional Prosedur			
7	Dokumen Laporan Akuntabilitas Pemerintahan (LAKIP)			
8	Dokumen Analisis Jabatan (Anjab)			
9	Dokumen Kepegawaian			
10	Dokumen Absensi			

Lampiran 3. Pedoman Wawancara

Tujuan Wawancara :

Untuk memperoleh data awal penyusunan proposal dan data penelitian.

Daftar pertanyaan:

1. Bagaimana gambaran komitmen organisasi tiap pegawai?
2. Apakah telah terjalin hubungan yang baik antara pimpinan dan staf, serta antara sesama pegawai?
3. Apakah jika terdapat pegawai yang terlambat atau melanggar disiplin kerja, pimpinan memberikan teguran atau sanksi?
4. Apakah terdapat pegawai yang menghindar saat diberikan tugas? Dan apakah alasannya?
5. Bagaimana proses evaluasi kerja di kantor ini? Apakah ada rapat untuk menjalin komunikasi yang baik dalam pelaksanaan tugas?
6. Sudah efektifkah pengawasan di kantor ini?
7. Apakah tersedia sarana untuk mendukung proses kerja?
8. Apakah semua sarana berfungsi dengan baik dan dapat dioperasikan?
9. Bagaimana kondisi ruang kerja pegawai?

Lampiran 4. Lembaran Observasi

No	Aspek	Kegiatan yang diamati	Keterangan
1	Komitmen Organisasi	Sikap pegawai terhadap organisasi dan tugas	
2	Kepuasan Kerja	Sikap pegawai berkaitan dengan pekerjaan, promosi, pengawasan dan tim kerja	
3	Motivasi Kerja	Semangat pegawai dalam melakukan pekerjaan, mengembangkan diri atau kemampuan kerja, semangat untuk berprestasi	
4	Lingkungan Kerja	Ketersediaan privasi ruang kerja, suhu udara di kantor, ketersediaan peralatan kantor serta hubungan kerja dalam organisasi	

Lampiran 5. Tabulasi Data

Jawaban Kuesioner Variabel Komitmen Organisasi

Resp	Pernyataan									Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	3	2	3	4	2	4	4	4	4	30
2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	32
3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	34
4	5	4	5	5	4	5	4	3	4	39
5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	38
6	4	4	4	3	4	3	4	4	4	34
7	3	5	3	4	5	4	3	5	3	35
8	2	4	2	3	4	3	3	3	3	27
9	4	4	4	5	4	5	4	4	4	38
10	5	3	5	5	3	5	4	4	4	38
11	2	3	2	4	3	4	3	3	3	27
12	2	2	2	3	2	5	2	3	2	23
13	4	3	4	3	3	3	3	2	3	28
14	2	4	2	4	4	4	3	4	3	30
15	3	2	3	4	2	4	4	3	4	29
16	3	3	3	4	3	4	4	4	4	32
17	4	2	4	5	2	5	4	5	4	35
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
19	4	5	4	5	5	5	5	4	5	42
20	3	4	3	4	4	4	3	4	3	32
21	4	3	4	3	3	3	4	2	4	30
22	5	3	5	5	3	5	4	2	4	36
23	4	3	4	5	3	5	5	2	5	36
24	5	2	5	4	2	4	4	4	4	34
25	5	2	5	5	2	5	4	4	4	36
26	4	4	4	3	4	3	4	4	4	34
27	2	2	2	3	2	3	2	5	2	23
28	3	2	3	3	2	3	4	5	4	29
29	4	5	4	4	5	4	4	3	4	37
30	3	5	3	4	5	4	4	2	4	34
31	2	3	2	2	3	2	3	4	3	24
32	3	2	3	5	2	5	4	4	4	32
33	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
34	2	3	2	3	3	3	3	3	3	25
35	2	4	2	4	4	4	5	4	5	34

Jawaban Kuesioner Variabel Komitmen Organisasi

Resp	Pernyataan									Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
36	4	5	4	4	5	4	4	5	4	39
37	4	4	4	5	4	5	4	4	4	38
38	4	3	4	4	3	4	3	3	3	31
39	3	3	3	4	5	4	4	4	4	34
40	4	5	4	5	5	3	4	3	4	37
41	4	2	4	4	2	4	4	4	4	32
42	4	4	4	5	4	3	4	5	4	37
43	4	3	4	3	3	3	3	5	3	31
44	3	4	3	2	4	2	2	4	2	26
Σ	154	149	154	174	151	172	163	165	163	72,98
̄XPs - p	3,50	3,39	3,50	3,95	3,43	3,91	3,70	3,75	3,70	
(̄XPs - p)/5	0,70	0,68	0,70	0,79	0,69	0,78	0,74	0,75	0,74	
Ps - p	70,00	67,73	70,00	79,09	68,64	78,18	74,09	75,00	74,09	
Rata-Rata	69,24			75,30			74,39			

Resp	Pernyataan												Total
	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
1	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	33
2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	34
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	3	48
5	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	41
6	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	44
7	4	3	4	4	3	4	2	4	2	4	4	4	42
8	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	36
9	4	4	4	4	5	4	3	2	3	4	5	4	46
10	4	3	4	3	3	3	4	4	4	5	3	5	45
11	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	42
12	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	44
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	38
14	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	40
15	4	3	4	3	2	3	4	3	4	4	2	4	40
16	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	43
17	4	3	4	2	2	2	4	3	4	4	3	4	39
18	4	3	4	4	2	4	3	3	3	2	3	2	37
19	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	3	4	43
20	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	44
21	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	44
22	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	4	5	47
23	4	3	4	5	3	5	3	3	3	5	2	5	45
24	4	3	4	3	2	3	4	3	4	4	2	4	40
25	3	3	3	4	2	4	4	3	4	4	2	4	40
26	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	45
27	3	4	3	2	4	2	2	3	2	2	4	2	33
28	3	3	3	3	2	3	4	3	4	2	4	2	36
29	3	4	3	4	5	4	3	3	3	3	5	3	43
30	4	4	3	3	5	3	4	3	4	3	5	3	44
31	2	3	2	2	3	2	3	3	3	4	3	4	34
32	4	3	3	3	2	3	4	4	4	4	2	4	40
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	45
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	35
35	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	4	43

Resp	Pernyataan												Total
	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
36	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	44
37	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	43
38	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	41
39	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	41
40	3	4	4	4	5	4	4	3	4	2	4	2	43
41	4	3	3	2	4	2	4	4	4	2	4	2	38
42	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	45
43	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	36
44	2	4	2	2	4	3	2	3	2	2	3	2	31
Σ	154	152	153	147	147	148	148	146	147	148	152	149	67,84
$\bar{X}_{Ps - p}$	3,50	3,45	3,48	3,34	3,34	3,36	3,36	3,32	3,34	3,36	3,45	3,39	
$(\bar{X}_{Ps - p})/5$	0,70	0,69	0,70	0,67	0,67	0,67	0,67	0,66	0,67	0,67	0,69	0,68	
$P_s - p$	70,00	69,09	69,55	66,82	66,82	67,27	67,27	66,36	66,82	67,27	69,09	67,73	
Rata-Rata	69,55			66,97			66,82			68,03			

Variabel Motivasi Kerja

Resp	Pernyataan												Total
	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	
1	3	3	5	2	4	3	4	4	4	5	3	5	45
2	4	4	3	2	3	3	4	5	5	4	4	4	45
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
4	5	5	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	48
5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	44
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
7	5	5	3	4	3	3	5	4	4	3	4	3	46
8	2	2	3	4	3	3	3	2	2	3	5	3	35
9	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	50
10	5	5	2	3	2	3	4	5	5	5	4	5	48
11	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	33
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	26
13	5	5	4	3	4	3	5	4	4	4	2	4	47
14	2	2	5	3	4	3	3	3	3	5	2	5	40
15	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	42
16	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	40
17	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	44
18	4	4	3	4	3	3	4	2	2	3	4	3	39
19	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	48
20	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	39
21	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	42
22	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	3	5	53
23	4	4	5	3	4	3	5	5	5	5	3	5	51
24	5	5	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	42
25	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	47
26	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	46
27	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	26
28	3	3	5	3	4	4	4	2	2	5	2	5	42
29	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	5	3	45
30	3	3	2	4	2	4	4	3	3	2	5	2	37
31	2	2	2	3	2	3	3	4	4	2	2	2	31
32	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	43
33	4	4	2	4	2	4	4	3	3	2	4	2	38
34	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	32
35	2	2	2	4	3	3	5	4	4	2	4	2	37

Variabel Motivasi Kerja

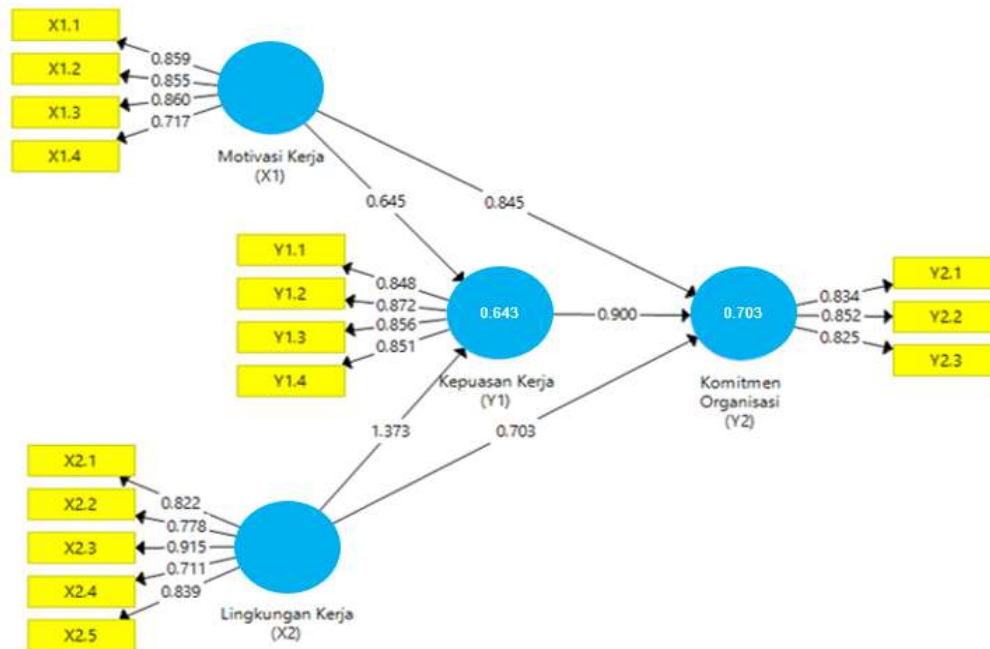
Resp	Pernyataan												Total
	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	
36	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	44
37	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	46
38	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	42
39	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	39
40	4	4	2	4	3	3	4	2	2	2	4	2	36
41	4	4	2	3	3	4	4	2	2	2	2	2	34
42	4	4	2	4	3	4	4	3	3	2	4	2	39
43	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	42
44	3	3	2	4	3	3	2	2	2	2	4	2	32
Σ	157	157	148	147	145	148	167	150	150	151	148	151	68,9
$\bar{X}Ps - p$	3,57	3,57	3,36	3,34	3,30	3,36	3,80	3,41	3,41	3,43	3,36	3,43	
$(\bar{X}Ps - p)/5$	0,71	0,71	0,67	0,67	0,66	0,67	0,76	0,68	0,68	0,69	0,67	0,69	
$Ps - p$	71,36	71,36	67,27	66,82	65,91	67,27	75,91	68,18	68,18	68,64	67,27	68,64	
Rata-Rata	70,00			66,67			70,76			68,18			

Jawaban Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja

Resp	Pernyataan															Total
	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	
1	4	2	4	4	2	4	4	4	4	3	2	3	3	2	3	32
2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	34
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	36
4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	33
5	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	36
7	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	29
8	3	4	3	2	4	2	3	3	3	3	4	2	3	4	3	27
9	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	34
10	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	32
11	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	25
12	2	4	2	2	4	2	2	3	2	4	4	4	4	3	4	23
13	4	2	4	4	2	4	3	2	3	3	3	2	4	4	4	28
14	4	2	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	28
15	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	33
16	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	4	32
17	4	2	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	32
18	3	4	3	2	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	27
19	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	34
20	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	32
21	3	4	3	4	4	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	31
22	4	2	4	4	2	4	3	2	3	3	4	3	4	3	4	28
23	4	2	4	4	2	4	4	2	3	3	2	3	4	2	4	29
24	3	2	3	4	2	4	4	4	3	3	2	3	3	2	3	29
25	4	2	4	4	2	4	3	4	3	3	2	3	4	4	4	30
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	36
27	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	20
28	4	2	4	2	2	2	3	4	4	2	4	2	3	4	3	27
29	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	33
30	2	4	2	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	28
31	2	3	2	4	3	4	3	4	3	2	3	3	2	2	2	28
32	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	31
33	2	4	2	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	28
34	3	4	3	2	4	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	27
35	2	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	31

Resp	Pernyataan															Total
	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	
36	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	32
37	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	34
38	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	32
39	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	31
40	2	4	2	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	27
41	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	2	2	4	2	21
42	2	4	2	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	2	4	28
43	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31
44	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	4	4	2	4	2	24
S	144	147	144	146	147	146	147	149	145	150	151	148	149	148	149	66,97
$\bar{X}_{Ps - p}$	3,27	3,34	3,27	3,32	3,34	3,32	3,34	3,39	3,30	3,41	3,43	3,36	3,39	3,36	3,39	
$(\bar{X}_{Ps - p})/5$	0,65	0,67	0,65	0,66	0,67	0,66	0,67	0,68	0,66	0,68	0,69	0,67	0,68	0,67	0,68	
Ps - p	65,45	66,82	65,45	66,36	66,82	66,36	66,82	67,73	65,91	68,18	68,64	67,27	67,73	67,27	67,73	
Rata-Rata	65,91			66,52			66,82			68,03			67,58			

Lampiran 6. Uji Outer Model

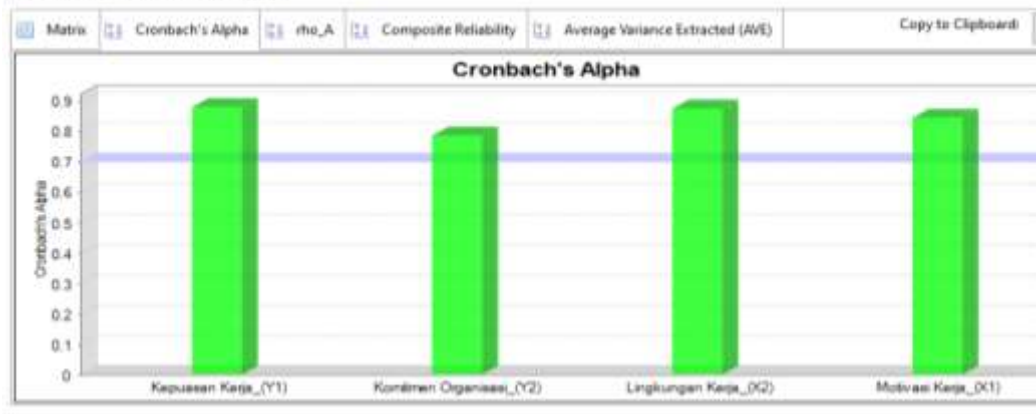


Nilai Outer Loadings

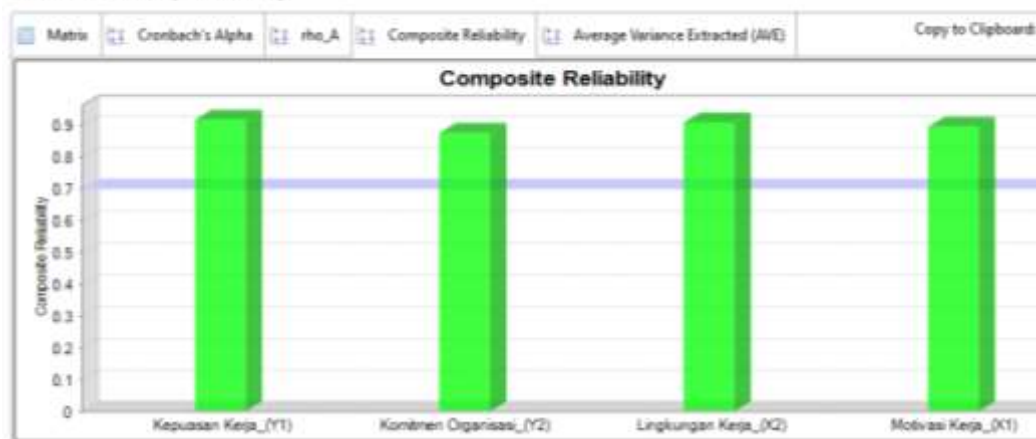
Outer Loadings

	Kepuasan Kerja (Y1)	Komitmen Organisasi (Y2)	Motivasi Kerja (X1)	Lingkungan Kerja (X2)
Y1.1	0,848			
Y1.2	0,872			
Y1.3	0,856			
Y1.4	0,851			
Y2.1		0,834		
Y2.2		0,852		
Y2.3		0,825		
X1.1			0,859	
X1.2			0,855	
X1.3			0,860	
X1.4			0,717	
X2.1				0,822
X2.2				0,778
X2.3				0,915
X2.4				0,711
X2.5				0,839

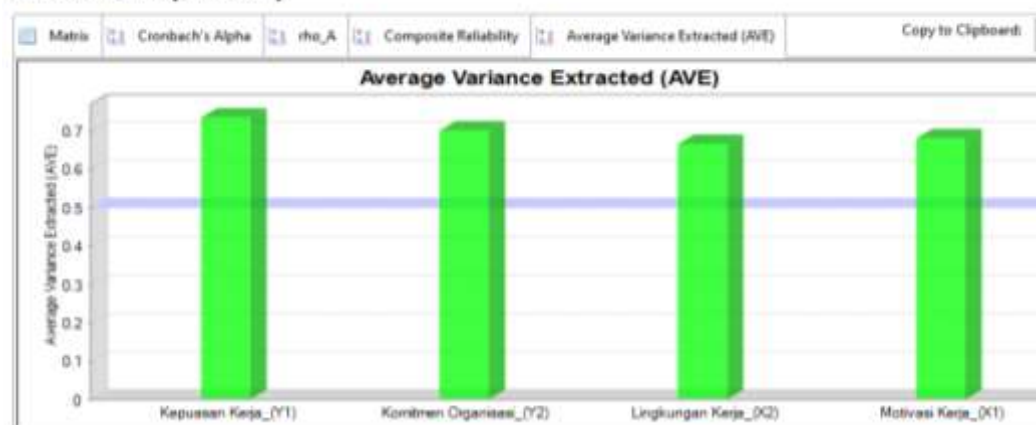
Construct Reliability and Validity



Construct Reliability and Validity



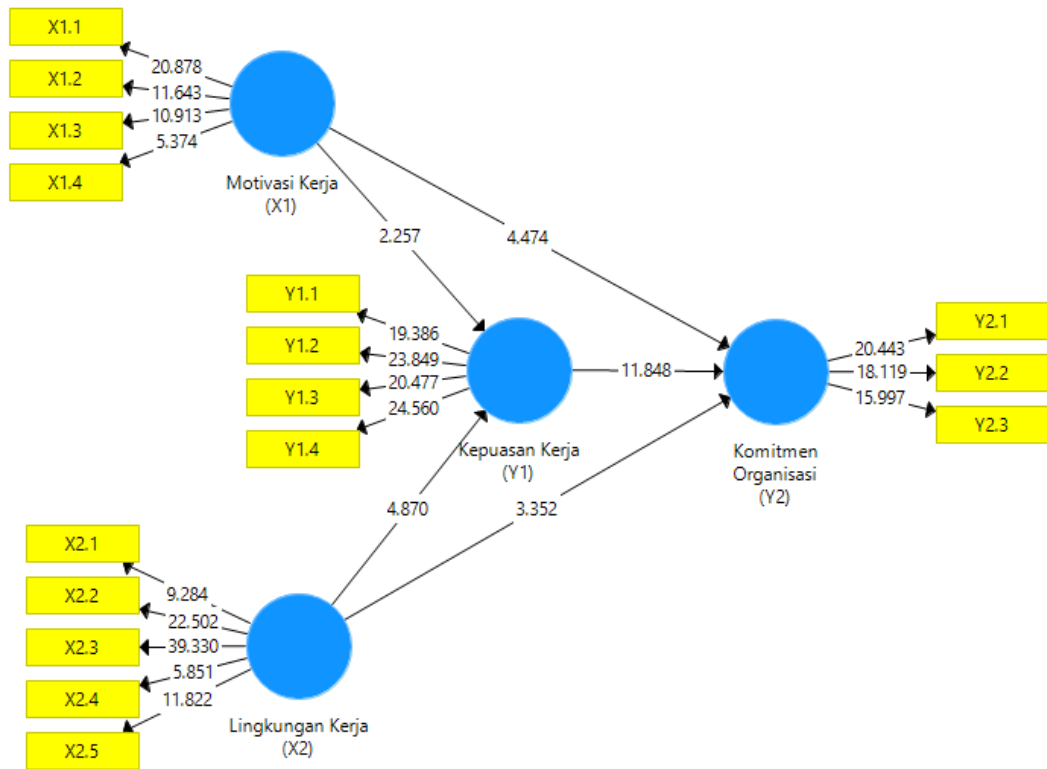
Construct Reliability and Validity



Collinearity Statistics (VIF)

	VIF
Y1.1	2,080
Y1.2	2,513
Y1.3	2,490
Y1.4	2,271
Y2.1	1,612
Y2.2	1,701
Y2.3	1,625
X1.1	1,982
X1.2	2,442
X1.3	2,358
X1.4	1,679
X2.1	2,798
X2.2	1,746
X2.3	3,836
X2.4	1,926
X2.5	2,681

Lampiran 7. Uji Inner Model



Path Coefficients

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Motivasi Kerja_(X1) -> Kepuasan Kerja_(Y1)	0,645	0,642	0,286	2,257	0,024
Lingkungan Kerja_(X2) -> Kepuasan Kerja_(Y1)	1,373	1,375	0,282	4,870	0,000
Motivasi Kerja_(X1) -> Komitmen Organisasi_(Y2)	0,845	0,845	0,189	4,474	0,000
Lingkungan Kerja_(X2) -> Komitmen Organisasi_(Y2)	0,703	0,692	0,210	3,352	0,001
Kepuasan Kerja_(Y1) -> Komitmen Organisasi_(Y2)	0,900	0,891	0,076	11,848	0,000

Pengaruh Mediasi

Specific Indirect Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Lingkungan Kerja_(X2) -> Kepuasan Kerja_(Y1) -> Komitmen Organisasi_(Y2)	1,235	1,228	0,278	4,442	0,000
Motivasi Kerja_(X1) -> Kepuasan Kerja_(Y1) -> Komitmen Organisasi_(Y2)	0,580	0,575	0,260	2,228	0,026

Lampiran 8. Nilai Koefisien Determinasi (Nilai R Square)

R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja_(Y1)	0,643	0,630
Komitmen Organisasi_(Y2)	0,703	0,675