

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Profil Objek Penelitian

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DISDUKCAPIL) Kabupaten Tasikmalaya adalah sebuah instansi negara yang bergerak dalam bidang penyajian data dan informasi perkembangan kependudukan Kabupaten Tasikmalaya, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya beralamat di Jl. Mayor Utarya No.1 Kec. Tawang Kota Tasikmalaya yang terletak di lantai 2. Untuk mengetahui keadaan kependudukan dalam suatu daerah atau negara perlu mendalami kajian demografinya. Demografi akan memberikan suatu gambaran tentang jumlah, sebaran dan komposisi penduduk serta segala perubahan dan sebab-sebab perubahan tersebut. Dalam seluruh tahapan pembangunan daerah, data dasar kependudukan menjadi kunci yang sangat penting. Semakin lengkap dan akurat data kependudukan tersedia maka akan mempermudah dan tepat dalam segala perencanaan dan pembangunan suatu daerah , oleh karena itu ketersediaan data yang dapat dipercaya kebenarannya, tepat waktu dan mencakup ruang yang sangat luas serta memberikan gambaran tentang kondisi daerah secara menyeluruh menjadi sangatlah penting. Hal ini sangat sesuai dengan undang-undang Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2015 tentang perubahan daerah, menegaskan

bahwa dalam perencanaan pembangunan daerah harus berdasarkan pada data dan informasi yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan.

Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja (DISKOPUKMNAKER) Kabupaten Tasikmalaya adalah instansi Negara yang mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah dalam bidang koperasi, usaha kecil dan menengah, bidang ketenagakerjaan, bidang transmigrasi dan tugas pembantuan. Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Tasikmalaya berada satu gedung dengan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya yang beroperasi di lantai 1. Fungsi utama Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Tasikmalaya yaitu perumusan kebijakan teknis di bidang koperasi, usaha kecil dan menengah, bidang ketenagakerjaan, dan bidang transmigrasi, pelaksanaan kebijakan bidang koperasi, usaha kecil dan menengah, bidang ketenagakerjaan, dan transmigrasi serta pelaksanaan administrasi dinas bidang koperasi, usaha kecil dan menengah, bidang ketenagakerjaan, dan bidang transmigrasi dan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya. Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja melaksanakan tiga urusan pemerintahan daerah yaitu urusan wajib bidang koperasi dan UKM, urusan wajib tenaga kerja dan urusan pilihan bidang Transmigrasi

1. Visi dan Misi Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil dan Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Tasikmalaya

a. Visi dan Misi Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil

1) Visi Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil

“Tertibnya pengelolaan administrasi kependudukan dan meningkatnya kepemilikan dokumen kependudukan (Akta, KK dan KTPel)”

2) Misi Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil

(1) Meningkatkan kesadaran akan pentingnya dokumen kependudukan.

(2) Menciptakan tertib administrasi kependudukan di Kabupaten Tasikmalaya.

(3) Meningkatkan kepemilikan dokumen kependudukan Masyarakat Kabupaten Tasikmalaya.

(4) Meningkatkan kualitas SDM aparatur dinas kependudukan dan pencatatan sipil.

Tujuan Dinas Kependudukan Pencatatan sipil Kabupaten Tasikmalaya secara garis besar yaitu untuk menyajikan data dan memberikan informasi perkembangan kependudukan Kabupaten Tasikmalaya.

b. Visi dan Misi Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Tasikmalaya

1) Visi Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Tasikmalaya

“Terwujudnya kesejahteraan masyarakat menjadi kesatuan organisasi teknis yang mampu mendukung kebijakan pemerintah bidang koperasi dan UKM serta bidang transmigrasi yang maju dan memiliki daya saing”.

2) Misi Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Tasikmalaya

(1) Meningkatkan administrasi bidang koperasi dan meningkatkan kualitas produktivitas UKM.

(2) Pengoptimalisasian pelayanan dan perluasan penempatan tenaga kerja serta transmigrasi

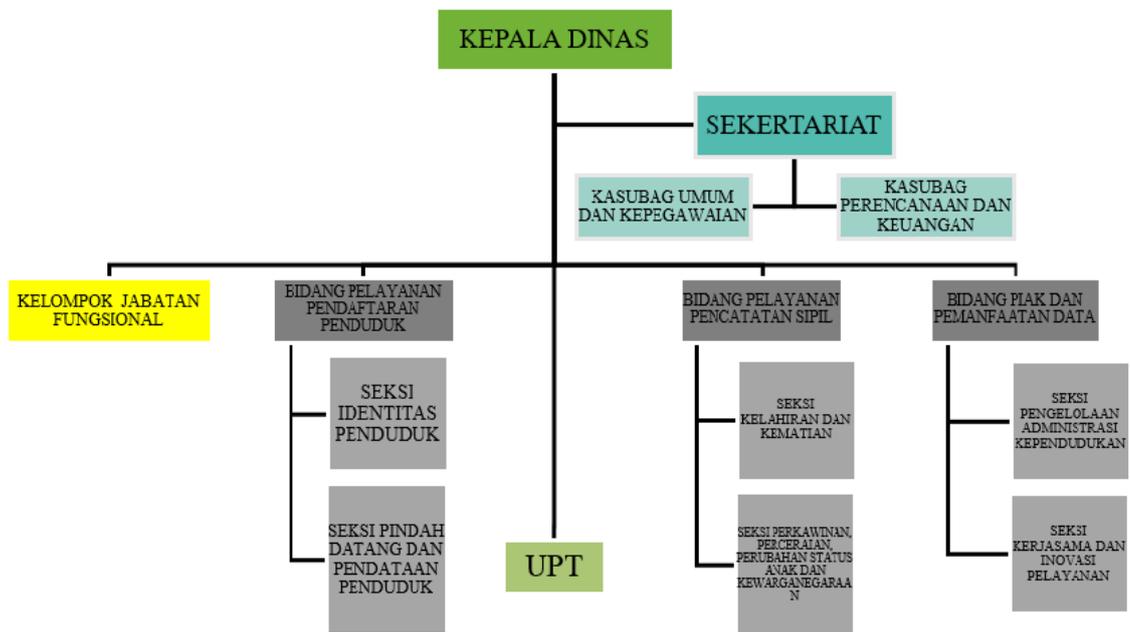
(3) Membina dan memberdayakan lembaga pelatihan kerja dalam menyiapkan tenaga kerja yang mumpuni dan berkualitas.

(4) Memberdayakan koperasi dan UKM melalui peningkatan kelembagaan serta pembinaan, engembangan dan kemitraan.

Tujuan dari Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga kerja kabupaten Tasikmalaya adalah Meningkatkan kualitas tenaga kerja dan memberikan perlindungan bagi pekerja, meningkatkan kesejahteraan masyarakat transmigran dan meningkatkan kualitas koperasi dan UMKM.

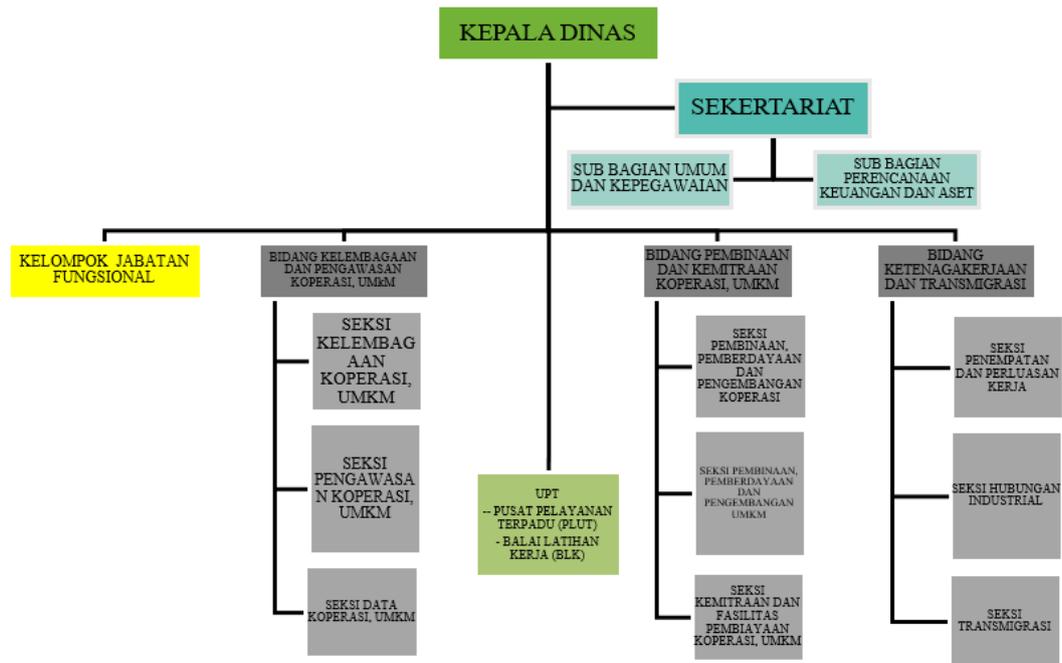
2. Struktur Organisasi Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil dan Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Tasikmalaya

a. Struktur organisasi Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya



Gambar 4.1. Struktur organisasi Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya

b. Struktur Organisasi Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Tasikmalaya



Gambar 4.2. Struktur Organisasi Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Tasikmalaya

B. Analisis Statistik Deskriptif

1. Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik reponden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, unit kerja, lama kerja dan tingkat pendidikan. Untuk lebih jelasnya disajikan dalam table berikut :

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DISDUKCAPIL)

Karakteristik Responden	Keterangan	Total Responden	Prosentase	Jumlah
Jenis Kelamin	Laki-laki	32	48%	100%
	Perempuan	35	52%	
	Tidak Menyebutkan	-	-	
Usia	25-30 Tahun	23	34%	100%
	31-40 Tahun	27	40%	
	41-55 Tahun	17	26%	
	Tidak Menyebutkan	-	-	
Lama Bekerja	2-5 Tahun	7	10%	100%
	5-8 Tahun	21	31%	
	8-10 Tahun	39	59%	
	Tidak Menyebutkan	-	-	
Pendidikan	S2	7	10%	100%
	S1	34	51%	
	D3	17	25%	
	SMA/SMK	9	14%	
	Tidak Menyebutkan	-	-	

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari tabel 4.1 dapat diketahui bahwa pegawai DISDUKCAPIL yang responden pada penelitian ini sebanyak 67 orang. Data yang diperoleh melalui kuisioner yang diisi oleh responden menunjukkan jenis kelamin laki-laki 32 orang dengan persentase 48% dan jenis kelamin perempuan sebesar 35 orang dengan persentase 52%. Dapat disimpulkan mayoritas responden dalam penelitian ini adalah jenis kelamin laki-laki.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Dari tabel 4.1 diperoleh hasil bahwa mayoritas responden yang bekerja di DISDUKCAPIL berusia 31- 40 tahun, dengan jumlah 27 orang dan memiliki persentase 40%. Responden terbanyak kedua yang bekerja berusia 25-30 tahun, dengan jumlah 23 orang dan memiliki persentase 34%. Sedangkan responden terbanyak ketiga berusia 41-55 Tahun, dengan jumlah 17 orang dan memiliki persentase 26%. Dapat disimpulkan mayoritas pegawai yang bekerja di DISDUKCAPIL berusia dewasa dan cukup sedikit responden yang berusia diatas 41 tahun.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Dari tabel 4.1 diperoleh hasil bahwa mayoritas responden yang bekerja di DISDUKCAPIL sudah bekerja 8-10 tahun dengan jumlah 39 orang dan memiliki persentase 59%. Responden yang bekerja 5-8 tahun sebanyak 21 orang dan memiliki persentase 31%.

Sedangkan pegawai yang bekerja kurang dari 5 tahun sebanyak 7 orang dengan persentase 10%.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Dari tabel 4.1 diperoleh hasil bahwa mayoritas responden yang bekerja di DISDUKCAPIL memiliki jenjang pendidikan akhir S1 dengan jumlah 34 orang dan memiliki persentase sebanyak 51%. Responden kedua terbanyak yaitu D3 dengan jumlah 17 orang dan memiliki persentase 25%. Responden yang memiliki jenjang akhir SMA/SMK berjumlah 9 orang dan memiliki persentase 14%. Sedangkan yang paling sedikit memiliki jenjang pendidikan S2 dengan jumlah 7 orang dan memiliki persentase 10%.

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja (DISKOPUKMNAKER)

Karakteristik Responden	Keterangan	Total Responden	Prosentase	Jumlah
Jenis Kelamin	Laki-laki	27	53%	100%
	Perempuan	24	47%	
	Tidak Menyebutkan	-	-	
Usia	25-30 Tahun	19	37%	100%
	31-40 Tahun	21	41%	
	41-55 Tahun	11	22%	
	Tidak Menyebutkan	-	-	

Lama Bekerja	2-5 Tahun	7	14%	100%
	5-8 Tahun	19	37%	
	8-10 Tahun	25	49%	
	Tidak Menyebutkan	-	-	
Pendidikan	S2	7	13%	100%
	S1	26	51%	
	D3	10	20%	
	SMA/SMK	8	16%	
	Tidak Menyebutkan	-	-	

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari tabel 4.2 dapat diketahui bahwa pegawai DISKOPUKMNAKER yang responden pada penelitian ini sebanyak 51 orang. Data yang diperoleh melalui kuisisioner yang diisi oleh responden menunjukkan jenis kelamin laki-laki 27 orang dengan persentase 53% dan jenis kelamin perempuan sebesar 24 orang dengan persentase 47%. Dapat disimpulkan mayoritas responden dalam penelitian ini adalah jenis kelamin laki-laki.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Dari tabel 4.2 diperoleh hasil bahwa mayoritas responden yang bekerja di DISKOPUKMNAKER berusia 31- 40 tahun, dengan jumlah 21 orang dan memiliki persentase 41%. Responden terbanyak kedua yang bekerja berusia 25-30 tahun, dengan jumlah

19 orang dan memiliki persentase 37%. Sedangkan responden terbanyak ketiga berusia 41-55 Tahun, dengan jumlah 11 orang dan memiliki persentase 22%. Dapat disimpulkan mayoritas pegawai yang bekerja di DISKOPUKMNAKER berusia dewasa dan cukup sedikit responden yang berusia diatas 41 tahun.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Dari tabel 4.2 diperoleh hasil bahwa mayoritas responden yang bekerja di DISKOPUKMNAKER sudah bekerja 8-10 tahun dengan jumlah 25 orang dan memiliki persentase 49%. Responden yang bekerja 5-8 tahun sebanyak 19 orang dan memiliki persentase 37%. Sedangkan pegawai yang bekerja kurang dari 5 tahun sebanyak 7 orang dengan persentase 14%.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Dari tabel 4.2 diperoleh hasil bahwa mayoritas responden yang bekerja di DISKOPUKMNAKER memiliki jenjang pendidikan akhir S1 dengan jumlah 26 orang dan memiliki persentase sebanyak 51%. Responden kedua terbanyak yaitu D3 dengan jumlah 10 orang dan memiliki persentase 20%. Responden yang memiliki jenjang akhir SMA/SMK berjumlah 8 orang dan memiliki persentase 16%. Sedangkan yang paling sedikit memiliki jenjang pendidikan S2 dengan jumlah 7 orang dan memiliki persentase 13%.

2. Statistik Deskriptif Variabel

Tabel 4.3 Deskriptif Variabel Keadilan Distributif Kompensasi
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KDK 1	118	1	5	3.01	1.271
KDK 2	118	1	5	3.09	1.240
KDK 3	118	1	5	3.21	1.319
KDK 4	118	1	5	3.18	1.231
Valid N (listwise)	118				

Pada tabel 4.3 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel keadilan distribusi kompensasi. Variabel keadilan distribusi kompensasi menunjukkan skor maksimum ada di item pernyataan KDK 3, yaitu kompensasi menggambarkan apa yang saya berikan kepada tempat kerja. Sedangkan skor minimum ada di item pernyataan KDK 1, yaitu kompensasi di tempat kerja telah menggambarkan usaha yang dalam pekerjaan.

Tabel 4.4 Deskriptif Variabel Komitmen Afektif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KA 1	118	1	5	3.25	1.276
KA 2	118	1	5	3.24	1.286
KA 3	118	1	5	3.01	1.278
Valid N (listwise)	118				

Pada tabel 4.4 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel komitmen afektif. Variabel komitmen afektif menunjukkan skor maksimum ada di item pernyataan KA 1, yaitu mempunyai perasaan memiliki yang besar terhadap instansi . Sedangkan skor minimum ada di item pernyataan KA 3 yaitu merasa masalah yang dihadapi instansi ini adalah masalah pribadi.

Tabel 4.5 Deskriptif Variabel Komitmen Berkelanjutan
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KB 1	118	1	5	3.07	1.252
KB 2	118	1	5	3.19	1.316
KB 3	118	1	5	3.33	1.327
Valid N (listwise)	118				

Pada tabel 4.5 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel komitmen berkelanjutan. Variabel komitmen berkelanjutan menunjukkan skor maksimum ada di item pernyataan KB 3, yaitu tidak rela kehilangan hubungan persahabatan dengan rekan kerja apabila keluar dari instansi. Sedangkan skor minimum ada di item pernyataan KB 1, yaitu khawatir akan kehilangan senioritas apabila keluar dari instansi.

**Tabel 4.6 Deskriptif Variabel Intensi Keluar
Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
IK 1	118	1	5	2.79	1.232
IK 2	118	1	5	2.89	1.232
IK 3	118	1	5	2.85	1.245
IK 4	118	1	5	2.81	1.354
Valid N (listwise)	118				

Pada tabel 4.6 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel intensi keluar. Variabel intensi keluar menunjukkan skor maksimum ada di item pernyataan IK 2, yaitu sering berpikir untuk keluar dari pekerjaan sekarang. Sedangkan skor minimum ada di item pernyataan IK 1, yaitu kemungkinan akan meninggalkan pekerjaan tahun depan.

C. Hasil Analisis Data Penelitian

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Untuk menguji validitas kita dapat melihat pada nilai *Loading* yang diperoleh dari *Standardized Loading* untuk setiap indikator. Menurut Hair (1995), Sebuah indikator dinyatakan layak sebagai penyusun konstruk variabel jika memiliki *loading factor* > 0,40. oleh karena itu dapat diperoleh kesimpulan indikator yang digunakan sebagai berikut:

Tabel 4.7. Uji Validitas

Variabel	Indikator	Loading Factor	Kesimpulan
KD Kompensasi	X1	0,812	Valid
	X2	0,831	Valid
	X3	0,781	Valid
	X4	0,802	Valid
Komitmen Afektif	Y1	0,707	Valid
	Y2	0,712	Valid
	Y3	0,709	Valid
Komitmen Berkelanjutan	Y4	0,794	Valid
	Y5	0,826	Valid
Intensi Keluar	Y6	0,815	Valid
	Y7	0,758	Valid
	Y8	0,757	Valid
	Y9	0,768	Valid
	Y10	0,801	Valid

Sumber : data kuesioner yang diolah dengan AMOS 22.

b. Uji Reliabilitas dan Varian Ekstrak

Untuk menguji reliabilitas dan varian ekstrak kita juga dapat melihat pada nilai *Loading* yang diperoleh dari *Standardized Loading* setiap indikator untuk dijadikan sumber perhitungannya.

Berikut tabulasinya :

Tabel 4.8. Nilai Loading Factor

Variabel	Loading Factor	Error	Loading Factor ²
KD Kompensasi	0.812	0.188	0.659
	0.831	0.169	0.691
	0.781	0.219	0.610
	0.802	0.198	0.643
	3.226	0.774	2.603
Komitmen Afektif	0.707	0.293	0.500
	0.712	0.288	0.507
	0.709	0.291	0.503
	2.128	0.872	1.509
Komitmen Berkelanjutan	0.794	0.206	0.630
	0.826	0.174	0.682

	0.815	0.185	0.664
	2.435	0.565	1.977
Intensi Keluar	0.758	0.242	0.575
	0.757	0.243	0.573
	0.768	0.232	0.590
	0.801	0.199	0.642
	3.084	0.916	2.379

Sumber : data kuesioner yang diolah dengan AMOS 22.

Reliabilitas adalah tingkat kestabilan dari suatu alat ukur dalam mengukur suatu gejala yang sama. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji reliabilitas konstruk dan varian ekstrak, dengan rumus sebagai berikut:

$$Construct\ reliability = \frac{(\sum Std.Loading)^2}{(\sum Std.Loading)^2 + \sum \epsilon.j}$$

Nilai batas yang digunakan untuk menilai sebuah tingkat reliabilitas yang dapat diterima adalah 0,7. Namun angka tersebut bukan angka mati. Artinya jika nilai dibawah 0,7 masih dapat diterima jika disertai dengan alasan empirik yang kuat. Nunally dan Bernstein (1994) dalam Ferdinand, (2005), menyatakan bahwa nilai reliabilitas antara 0,5-0,6 cukup untuk menjustifikasikan hasil penelitian.

Hasil perhitungan reliability data :

$$KD. Kompensasi = \frac{(3,226)^2}{(3,226)^2 + 0,774} = 0,931$$

$$K. Afektif = \frac{(2,128)^2}{(2,128)^2 + 0,872} = 0,839$$

$$\text{K. Berkelanjutan} = \frac{(2,435)^2}{(2,435)^2 + 0,565} = 0,913$$

$$\text{Intensi Keluar} = \frac{(3,084)^2}{(3,084)^2 + 0,916} = 0,912$$

Berdasarkan hasil perhitungan uji reliability. Diperoleh nilai reliability $\geq 0,70$ untuk seluruh variabel. Dengan demikian data dalam penelitian ini dapat dipergunakan untuk analisis lebih lanjut.

Ukuran reliabilitas yang kedua adalah varian ekstrak, yang menunjukkan jumlah varian dari indikator-indikator yang diekstraksi oleh konstruk laten yang dikembangkan. Nilai varian ekstrak ini direkomendasikan pada tingkat paling sedikit 0,50 (Ferdinand, 2005).

Varian ekstrak dapat diperoleh melalui rumus sebagai berikut:

$$\text{Variance extracted} = \frac{\sum \text{Std.Loading}^2}{\sum \text{Std.Loading}^2 + \sum \varepsilon.j}$$

Hasil perhitungan *variance extract* data :

$$\text{KD. Kompensasi} = \frac{2,603}{2,603 + 0,774} = 0,771$$

$$\text{K. Afektif} = \frac{1,509}{1,509 + 0,872} = 0,634$$

$$\text{K. Berkelanjutan} = \frac{1,977}{1,977 + 0,565} = 0,778$$

$$\text{Intensi Keluar} = \frac{2,379}{2,379 + 0,916} = 0,722$$

Berdasarkan hasil perhitungan variance extract, diperoleh nilai \geq 0,50 pada seluruh variabel, sehingga data ini layak untuk digunakan.

2. Kausalitas Antar Variabel

Untuk mengetahui bagai mana pengaruh dari variabel keadilan distributif kompensasi (X) terhadap intensi keluar (Y3) yang dimediasi oleh komitmen organisasi dalam penelitian ini yaitu komitmen afektif (Y1) dan komitmen berkelanjutan (Y2), maka digunakan alat analisis *Structural Equation Modeling* (SEM). Langkah-langkah dari analisis SEM yaitu sebagai berikut :

a. Pengembangan model teoritis

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana interaksi antara keadilan distributif kompensasi, komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan intensi keluar. Dimana dalam penelitian ini akan dianalisis bagaimana pengaruh dari variabel keadilan distributif kompensasi terhadap intensi keluar yang dimediasi oleh komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan. Dengan demikian penelitian ini memfokuskan pada satu variabel eksogen yaitu keadilan distributif kompensasi serta tiga variabel endogen yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan intensi keluar.

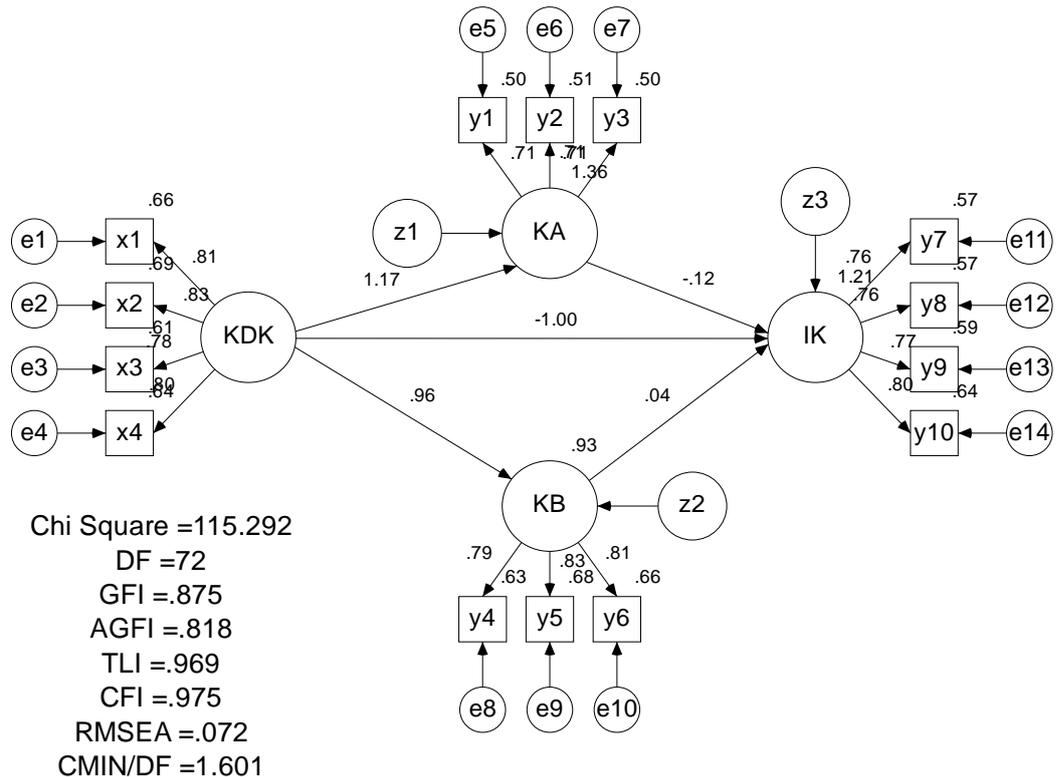
Konstruk yang disebut juga faktor atau variabel laten beserta dimensi-dimensi yang disebut juga variabel terukur, variabel indikator atau *manifest variabel* dalam penelitian ini disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.9. Bangunan Model Teoritis

VARIABEL PENELITIAN	DIMENSI KONSTRUK
Keadilan Distributif Kompensasi	<ul style="list-style-type: none"> • Pemberian kompensasi berdasarkan usaha individu • Pemberian kompensasi sesuai dengan yang dilakukan individu terhadap organisasi • Pemberian kompensasi menggambarkan yang diberikan individu kepada karyawan • Pemberian kompensasi sesuai dengan hasil kerja
Komitmen Afektif	<ul style="list-style-type: none"> • Keinginan/ketertarikan emosional • Identifikasi organisasi • Keterlibatan dalam suatu organisasi
Komitmen Berkelanjutan	<ul style="list-style-type: none"> • Kerugian yang berkaitan dengan keluarnya dari organisasi • Membutuhkan organisasi demi kelangsungan hidup personal • Bertahan menjadi anggota organisasi adalah suatu hal yang diperlukan
Intensi Keluar	<ul style="list-style-type: none"> • Sering berpikir keluar dari pekerjaan / perusahaan sekarang • Kemungkinan meninggalkan pekerjaan tahun depan • Berencana tetap tinggal di perusahaan yang sekarang • Mungkin tidak mempunyai masa depan yang baik jika tetap bekerja perusahaan ini

b. Pengembangan diagram alur (*path diagram*)

Bangunan model teoritis yang telah terbentuk, kemudian ditampilkan dalam bentuk *path diagram* untuk diestimasi dengan program AMOS 22 seperti terlihat pada tampilan berikut ini :



Gambar 4.3. *path diagram* hubungan kausalitas variabel penelitian

Keterangan :

- X1 = Dimensi konstruk Keadilan Distributif Kompensasi 1
- X2 = Dimensi konstruk Keadilan Distributif Kompensasi 2
- X3 = Dimensi konstruk Keadilan Distributif Kompensasi 3
- X4 = Dimensi konstruk Keadilan Distributif Kompensasi 4
- Y1 = Dimensi konstruk Komitmen Afektif 1
- Y2 = Dimensi konstruk Komitmen Afektif 2
- Y3 = Dimensi konstruk Komitmen Afektif 3
- Y4 = Dimensi konstruk Komitmen Berkelanjutan 1

- Y5 = Dimensi konstruk Komitmen Berkelanjutan 2
 Y6 = Dimensi konstruk Komitmen Berkelanjutan 3
 Y7 = Dimensi konstruk Intensi Keluar 1
 Y8 = Dimensi konstruk Intensi Keluar 2
 Y9 = Dimensi konstruk Intensi Keluar 3
 Y10 = Dimensi konstruk Intensi Keluar 4
 e_i = *Error*, kesalahan pengganggu tiap item pertanyaan ke i
 z_i = *Disturbance Term*, besarnya pengaruh dari luar model yang diteliti

c. Persamaan struktural dan *measurement model*

Model yang telah disajikan dalam *path diagram* di atas, kemudian dinyatakan dalam persamaan-persamaan struktural dan persamaan untuk menyatakan spesifikasi model pengukurannya (*measurement model*). *Measurement model* adalah model yang ditujukan untuk mendeskripsikan sebuah keadaan atau sebuah konsep atau sebuah faktor. Persamaan struktural yang diajukan dalam model diatas terbagi ke dalam beberapa persamaan yaitu sebagai berikut:

- 1) Persamaan pertama adalah untuk pengukuran variabel Keadilan Distributif Kompensasi dan Komitmen Afektif. Maka dapat dibuat model dan persamaan sebagai berikut : $Y_1 = \beta_1 X + z_1$
- 2) Persamaan pertama adalah untuk pengukuran variabel Keadilan Distributif Kompensasi dan Komitmen

Berkelanjutan. Maka dapat dibuat model dan persamaan sebagai berikut : $Y_2 = \beta_2 X + z_2$

- 3) Persamaan kedua adalah untuk pengukuran variabel Keadilan Distributif Kompensasi, Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan dan Intensi Keluar. Maka dapat dibuat model dan persamaan sebagai berikut : $Y_3 = \beta_3 X + \beta_1 Y_1 + \beta_1 Y_2 + z_3$

Sedangkan spesifikasi terhadap model pengukuran (*measurement model*), harus ditentukan terlebih dahulu melalui pengukuran variabel yang mengukur konstruk dan menentukan serangkaian matrik yang menunjukkan korelasi yang dihipotesiskan, baik antar konstruk atau variabel. *Measurement model* dari konstruk yang dikembangkan adalah sebagai berikut :

- 1) Variabel eksogen yaitu Keadilan Distributif Kompensasi.

Bila digambarkan dalam model untuk diuji dimensionalnya melalui *confirmatory factor analysis*, model pengukurannya adalah :

$$X_1 = \lambda_1 \text{ dimensi konstruk KDK1} + \varepsilon_1$$

$$X_2 = \lambda_2 \text{ dimensi konstruk KDK2} + \varepsilon_2$$

$$X_3 = \lambda_3 \text{ dimensi konstruk KDK3} + \varepsilon_3$$

$$X_4 = \lambda_4 \text{ dimensi konstruk KDK4} + \varepsilon_4$$

2) Variabel endogen pertama yaitu Komitmen Afektif.

Bila digambarkan dalam model untuk diuji dimensionalnya melalui *confirmatory factor analysis*, model pengukurannya adalah :

$$Y1 = \lambda5 \text{ dimensi konstruk KA1} + \varepsilon5$$

$$Y2 = \lambda6 \text{ dimensi konstruk KA2} + \varepsilon6$$

$$Y3 = \lambda7 \text{ dimensi konstruk KA3} + \varepsilon7$$

3) Variabel endogen kedua yaitu Komitmen Berkelanjutan.

Bila digambarkan dalam model untuk diuji dimensionalnya melalui *confirmatory factor analysis*, model pengukurannya adalah :

$$Y4 = \lambda8 \text{ dimensi konstruk KB1} + \varepsilon8$$

$$Y5 = \lambda9 \text{ dimensi konstruk KB2} + \varepsilon9$$

$$Y6 = \lambda10 \text{ dimensi konstruk KB3} + \varepsilon10$$

4) Variabel endogen ketiga yaitu Loyalitas.

Bila digambarkan dalam model untuk diuji dimensionalnya melalui *confirmatory factor analysis*, model pengukurannya adalah :

Model pengukurannya adalah :

$$Y7 = \lambda11 \text{ dimensi konstruk IK1} + \varepsilon11$$

$$Y8 = \lambda12 \text{ dimensi konstruk IK2} + \varepsilon12$$

$$Y9 = \lambda13 \text{ dimensi konstruk IK3} + \varepsilon13$$

$$Y10 = \lambda14 \text{ dimensi konstruk IK4} + \varepsilon14$$

Model pengukuran terhadap dimensi-dimensi yang membentuk variabel laten dalam model ini adalah x1, x2, x3, x4, y1, y2, y3, y4, y5, y6, y7, y8, y9 dan y10. Unidimensionalitas dari dimensi-dimensi tersebut diuji melalui *confirmatory factor analysis* melalui perhitungan program AMOS 22. dengan menggunakan uji-*t* terhadap *regression weight* yang dihasilkan oleh model seperti disajikan dalam tabel 4.10. *Confirmatory factor analysis* bertujuan untuk mengukur sejauhmana kuatnya struktur dari dimensi-dimensi yang membentuk sebuah faktor atau dengan kata lain analisis ini bertujuan untuk mengkonfirmasi apakah variabel-variabel indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah faktor.

Tabel 4.10. Nilai *Critical Ratio Confirmatory Factor Analysis*

	Regression Weight	Estimate	S.E.	C.R.	P
x4	<-- KDK	1			
x3	<-- KDK	1.055	0.106	9.948	0.000
x2	<-- KDK	1.038	0.099	10.477	0.000
x1	<-- KDK	1.029	0.103	10.009	0.000
y7	<-- IK	1			
y8	<-- IK	0.999	0.098	10.204	0.000
y9	<-- IK	1.025	0.099	10.353	0.000
y10	<-- IK	1.162	0.108	10.766	0.000
y1	<-- KA	1			
y2	<-- KA	1.018	0.109	9.303	0.000
y3	<-- KA	1.01	0.109	9.276	0.000
y6	<-- KB	1			
y5	<-- KB	1.076	0.119	9.073	0.000
y4	<-- KB	0.954	0.113	8.415	0.000

Sumber: data kuesioner yang diolah dengan AMOS 22.

C.R. atau *Critical Ratio* dalam tabel di atas identik dengan nilai t-hitung dalam analisis regresi. Oleh karena itu C.R. yang lebih besar dari 2,58 (nilai t-tabel sebagai batas standar dalam analisis SEM) menunjukkan bahwa variabel-variabel itu secara signifikan merupakan dimensi dari faktor laten yang dibentuk, sehingga dari tabel di atas dapat dikatakan bahwa semua variabel indikator x dan y merupakan indikator yang dapat digunakan untuk mendefinisikan sebuah konstruk laten, karena semua variabel tersebut menunjukkan angka *Critical Ratio* $> 2,58$. dengan demikian, maka penelitian ini dapat dilanjutkan ke tahapan berikutnya.

d. *Full-Model Structural Equation Model (SEM)*

Setelah measurement model dianalisis melalui *confirmatory factor analysis* dan diketahui bahwa masing-masing variabel dapat digunakan untuk mendefinisikan sebuah konstruk laten, maka sebuah *full-model SEM* dapat dianalisis. Seperti dalam *Confirmatory Factor Analysis*, pengujian *Structural Equation Model* juga dilakukan dengan dua macam pengujian yaitu uji kesesuaian model serta uji signifikansi kausalitas melalui uji koefisien regresi seperti yang diuraikan pada bagian berikut ini:

1) Evaluasi Normalitas Data

Normalitas univariat dan multivariat terhadap data yang digunakan dalam penelitian ini diuji menggunakan AMOS 22. Untuk lebih jelasnya hasil uji normalitas data bisa dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11. Normalitas data dengan SEM

Variabel	Min	Max	Skew	C.R.	Kurtosis	C.R.
y4	1.000	5.000	-.102	-.453	-.962	-2.133
y5	1.000	5.000	-.318	-1.409	-1.037	-2.299
y6	1.000	5.000	-.226	-1.003	-1.078	-2.390
y3	1.000	5.000	-.164	-.727	-.981	-2.174
y2	1.000	5.000	-.231	-1.025	-.928	-2.057
y1	1.000	5.000	-.261	-1.158	-.943	-2.090
y10	1.000	5.000	.295	1.308	-1.132	-2.510
y9	1.000	5.000	.238	1.054	-.934	-2.071
y8	1.000	5.000	.183	.811	-.921	-2.041
y7	1.000	5.000	.133	.591	-.969	-2.149
x1	1.000	5.000	-.141	-.627	-.985	-2.183
x2	1.000	5.000	-.177	-.787	-1.010	-2.239
x3	1.000	5.000	-.238	-1.054	-1.010	-2.239
x4	1.000	5.000	-.121	-.537	-.935	-2.073
Multivariate					29.487	7.567

Sumber : data kuesioner yang diolah dengan AMOS 22.

Dengan menggunakan kriteria *critical ratio* atau CR sebesar $\pm 2,58$ pada tingkat signifikansi 0,01 (1%). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat angka yang menunjukkan nilai $CR > 2,58$. Oleh karena itu data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan berdistribusi normal, dan dapat dilanjutkan untuk analisis selanjutnya.

2) Evaluasi *Outliers*

a) *Univariate Outliers*

Hasil pengujian *Univariate Outliers* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12. *Univariate Outliers*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Dev
Zscore(x1)	118	-1.58029	1.56696	.0000000	1.0000000
Zscore(x2)	118	-1.68773	1.53740	.0000000	1.0000000
Zscore(x3)	118	-1.67630	1.35517	.0000000	1.0000000
Zscore(x4)	118	-1.76944	1.48027	.0000000	1.0000000
Zscore(y1)	118	-1.76722	1.36860	.0000000	1.0000000
Zscore(y2)	118	-1.74035	1.37118	.0000000	1.0000000
Zscore(y3)	118	-1.57200	1.55873	.0000000	1.0000000
Zscore(y4)	118	-1.65133	1.54304	.0000000	1.0000000
Zscore(y5)	118	-1.66832	1.37202	.0000000	1.0000000
Zscore(y6)	118	-1.75588	1.25785	.0000000	1.0000000
Zscore(y7)	118	-1.45093	1.79475	.0000000	1.0000000
Zscore(y8)	118	-1.53403	1.71288	.0000000	1.0000000
Zscore(y9)	118	-1.48431	1.72942	.0000000	1.0000000
Zscore(y10)	118	-1.33309	1.62099	.0000000	1.0000000
Valid N (listwise)	118				

Sumber : data kuesioner yang telah diolah dengan SPSS 17.0

Dengan menggunakan dasar bahwa observasi-observasi yang mempunyai $z\text{-score} \geq \pm 3,00$ akan dikategorikan sebagai *outliers*, dapat diketahui bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah bebas dari *outliers univariate*, karena tidak ada variabel yang mempunyai $z\text{-score}$ diatas angka batas tersebut.

b) *Multivariate Outliers*

Evaluasi multivariat perlu dilakukan karena walaupun data yang dianalisis menunjukkan tidak ada *outliers* pada tingkat *univariat*, tetapi observasi-observasi itu dapat menjadi *outliers* bila sudah saling dikombinasikan. Jarak Mahalanobis (*The Mahalanobis distance*) untuk tiap-tiap observasi dapat dihitung dan menunjukkan jarak sebuah observasi dari rata-rata semua variabel dalam sebuah ruang multidimensionalitas (Hair dkk, 1995; Norusis, 1994; Tabacnick & Fidell, 1996 dalam Ferdinand, 2005).

Uji terhadap *outliers* multivariat dilakukan dengan menggunakan kriteria jarak mahalanobis pada tingkat $p < 0,001$. Jarak Mahalanobis dievaluasi dengan menggunakan X^2 pada derajat bebas sebesar jumlah indikator yang ada dalam penelitian. Dalam penelitian ini digunakan 36 *estimated parameters*, oleh karena itu semua observasi yang mempunyai mahalanobis lebih besar dari $X^2 (36; 0,001 = 67,985)$ adalah *outliers* multivariat. Berdasarkan output *outliers* tidak terdapat nilai *mahalanobis distance* yang lebih besar dari 67,985. Oleh karena itu dalam penelitian ini tidak terdapat gejala *outliers* multivariat.

3) Evaluasi atas *multicollinearity* dan *singularity*

Dari teks *output* yang dihasilkan oleh AMOS 22. untuk data ini adalah sebagai berikut:

Condition number of Sample Correlations = 945.149

Determinant of sampel covariance matrix = 1.287e-4

Dengan menggunakan dasar bahwa apabila nilai *Determinant of sampel covariance matrix* sama dengan nol diindikasikan adanya multikolinearitas atau singularitas, maka dalam penelitian ini angka tersebut jauh dari nol (tidak sama dengan nol) dan karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas atau singularitas dalam data ini. Oleh karena itu, asumsi ini dipenuhi.

4) Uji Parsial dengan Evaluasi *Regression Weight*

Untuk menguji hipotesis dalam model ini, perlu diuji hipotesis nol yang menyatakan bahwa koefisien regresi antara hubungan adalah sama dengan nol melalui uji-t yang lazim dalam model-model regresi (Ferdinand, 2005). Dengan tingkat *cut of value* = $\pm 2,58$. Tabel berikut menyajikan nilai-nilai koefisien regresi dan t_{hitung} -nya (terlihat dalam kolom C.R, *Critical Ratio*). Hasil nilai-nilai koefisien regresi dan t_{hitung} -nya dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.13. *Standardized Regression Weight* untuk Uji Hipotesis

Variabel	CR	CoV	Keterangan (Ha)
KD Kompensasi → Int. Kel	-7.187	±2,58	Signifikan
KD Kompensasi → K. Afek	10.907	±2,58	Signifikan
KD Kompensasi → K. Brkl	10.096	±2,58	Signifikan
K. Afek → Int. Kel	-3.220	±2,58	Signifikan
K. Brkl → Int. Kel	0.382	±2,58	Tidak Signifikan

Sumber : data kuesioner yang diolah dengan AMOS 22.

Adapun penjelasan hasil pengujian hipotesis berdasarkan Tabel 4.13. adalah sebagai berikut :

a. Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi terhadap Intensi Keluar

Hipotesis 1 yang menyatakan bahwa Keadilan Distributif Kompensasi berpengaruh negatif terhadap Intensi Keluar diterima. Hal ini ditunjukkan dengan nilai CR = -7.187 dan $p = 0.000$ dan menghasilkan nilai estimasi sebesar -0,945. Dengan demikian, keadilan distributif kompensasi yang semakin baik akan mengurangi tingkat intensi keluar dari pegawai.

b. Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi terhadap Komitmen Afektif

Hipotesis 2 yang menyatakan bahwa Keadilan Distributif Kompensasi berpengaruh positif terhadap Komitmen Afektif diterima. Hal ini ditunjukkan dengan nilai CR = 10.907 dan $p = 0.000$ dan menghasilkan nilai estimasi sebesar 1,067. Dengan demikian, apabila Keadilan Distributif Kompensasi semakin baik maka akan meningkatkan Komitmen Afektif dari pegawai.

c. Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi terhadap Komitmen Berkelanjutan

Hipotesis 3 yang menyatakan bahwa Keadilan Distributif Kompensasi berpengaruh positif terhadap Komitmen Berkelanjutan diterima. Hal ini ditunjukkan dengan nilai CR = 10.096 dan $p = 0.000$ dan menghasilkan nilai estimasi sebesar 1,056. Dengan demikian apabila Keadilan Distributif Kompensasi semakin baik maka akan meningkatkan Komitmen Berkelanjutan dari pegawai.

d. Pengaruh Komitmen Afektif terhadap Intensi Keluar

Hipotesis 4 yang menyatakan bahwa Komitmen Afektif berpengaruh negatif terhadap Intensi Keluar diterima. Hal ini ditunjukkan dengan nilai CR = -3.220 dan $p = 0.001$ dan menghasilkan nilai estimasi sebesar (-0,124). Dengan demikian, komitmen afektif yang semakin tinggi akan mengurangi tingkat intensi keluar dari pegawai.

e. Pengaruh Komitmen Berkelanjutan terhadap Intensi Keluar

Hipotesis 5 yang menyatakan bahwa Komitmen Berkelanjutan berpengaruh negatif terhadap Intensi Keluar ditolak. Hal ini ditunjukkan dengan nilai CR = 0.382 dan $p = 0.702$ dan menghasilkan nilai estimasi sebesar 0,035. Dengan demikian, komitmen berkelanjutan tidak terbukti dapat mengurangi tingkat intensi keluar dari pegawai.

5) Uji simultan dengan *Goodness Of Fit Model*

Uji terhadap hipotesis model menunjukkan bahwa model ini kurang sesuai atau kurang *fit* terhadap data yang digunakan dalam penelitian. Hal tersebut terlihat dari indeks RMSEA, GFI, CMIN/DF, AGFI, TLI, dan CFI berada dalam rentang nilai yang kurang diharapkan. Secara keseluruhan, uji kesesuaian model terlihat dalam tabel berikut :

Tabel 4.14. Indeks pengujian kelayakan model (*goodness-of-fit index*)

<i>Goodness of fit index</i>	<i>Cut off value</i>	Hasil analisis	Evaluasi model
X ² Chi-Square	Diharapkan kecil	115.292	Marginal
DF		72	
CMIN/DF	≤ 2,00	1.601	Fit
GFI	≥ 0,90	0.875	Marginal
AGFI	≥ 0,90	0.818	Marginal
TLI	≥ 0,95	0.969	Fit
CFI	≥ 0,95	0.975	Fit
RMSEA	≤ 0,08	0.072	Fit

Sumber : data kuesioner yang diolah dengan AMOS 22.

Tabel di atas menunjukkan bahwa beberapa kriteria yang digunakan mempunyai nilai yang marginal dan baik, oleh karena itu model ini masih dapat diterima dengan cukup baik. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa kesesuaian antara model dan data dalam penelitian ini menghasilkan konfirmasi yang mendekati *fit* atas dimensi-dimensi faktor serta hubungan-hubungan kausalitas antar faktor. Dari hasil pengujian ini, dapat dinyatakan bahwa model penelitian yang diajukan secara simultan mengenai keadilan distribusi kompensasi, komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan intensi keluar dapat diterima.

D. Pembahasan

1. Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi Terhadap Intensi Keluar

Hasil pengujian hipotesis 1 penelitian ini menunjukkan bahwa Keadilan Distributif Kompensasi memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap Intensi Keluar pegawai Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil dan Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Tasikmalaya. Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa semakin baik tingkat Keadilan Distributif Kompensasi maka akan menekan tingkat Intensi Keluar.

Intensi Keluar merupakan rasa keinginan pegawai untuk meninggalkan pekerjaannya yang timbul dari beberapa hal yang

mendorong seorang pegawai untuk meninggalkan pekerjaannya seperti tidak sesuai kompensasi dengan apa yang telah pegawai kontribusikan kepada instansi atau tempat dia bekerja. Berdasarkan hasil penelitian ini hipotesis 1 yang menyatakan bahwa Keadilan Distributif Kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap Intensi Keluar diterima, ini ditunjukkan dengan nilai yang tinggi. Hal ini menunjukkan Keadilan distributif kompensasi yang semakin baik akan mengurangi tingkat intensi keluar dari pegawai Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil dan Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Tasikmalaya.

Penelitian ini didukung oleh Penelitian sebelumnya dari Marlistiani dan Surya Putra (2015) dan Ekaputranto (2016) menunjukkan bahwa Keadilan Distributif Kompensasi memiliki hubungan yang pengaruh negatif signifikan terhadap Intensi Keluar.

2. Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi Terhadap Komitmen Afektif dan Berkelanjutan

Hasil pengujian hipotesis 2 dan 3 menunjukkan bahwa Keadilan Distributif Kompensasi memiliki Pengaruh Positif Signifikan terhadap Komitmen Afektif dan Berkelanjutan pegawai Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil dan Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Tasikmalaya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Keadilan Distributif Kompensasi yang dirasakan pegawai maka akan semakin baik juga Komitmen Afektif Dan Berkelanjutannya.

Komitmen terbentuk dari rasa kepuasan karyawan dan akan berimbang pada peningkatan kinerja karyawan dan salah satu yang dapat membuat pegawai merasa puas adalah dengan pemberian kompensasi yang baik, apabila karyawan sudah merasa adil dalam pemberian kompensasi yang diberikan instansi maka komitmen karyawanpun akan meningkat. Berdasarkan hasil penelitian ini hipotesis 2 dan 3 Keadilan Distributif Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen afektif dan Berkelanjutan, ini ditunjukkan dengan nilai yang tinggi. Hal ini menunjukkan Keadilan distributif kompensasi yang semakin baik akan meningkatkan komitmen afektif dan Berkelanjutan dari pegawai Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil dan Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Tasikmalaya.

Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya dari Lewis (2013) dan Budiarto dan Rani Wardani (2005) membuktikan bahwa keadilan distributif kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional (komitmen afektif dan berkelanjutan).

3. Pengaruh Komitmen Afektif dan Berkelanjutan Terhadap Intensi Keluar

Hasil dari Hipotesis 4 dan 5 menunjukkan Komitmen Afektif memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap Intensi Keluar sedangkan Komitmen Berkelanjutan tidak terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap Intensi Keluar pegawai Dinas Kependudukan

Pencatatan Sipil dan Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Tasikmalaya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Komitmen Afektif yang terbangun maka akan menekan tingkat Intensi Keluar, namun berbeda dengan Komitmen Berkelanjutan yang tidak terbukti bisa menekan tingkat Intensi keluar pegawai Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil dan Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Tasikmalaya.

Komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas terhadap organisasi, komitmen dapat terbangun dari tingkat kepuasan pegawai yang dapat diperoleh dari rasa adilnya kompensasi yang diterima oleh pegawai tersebut dan ketika komitmen yang tinggi maka akan menekan tingkat intensi keluar pegawai. Hasil dari Hipotesis 4 dan 5 menunjukkan Komitmen Afektif memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap Intensi Keluar ditunjukkan dengan nilai yang tinggi sedangkan Komitmen Berkelanjutan tidak terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap Intensi Keluar karena memiliki nilai yang rendah.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu Rismawan dkk (2014) dan andini (2006) menyatakan bahwa komitmen organisasional (komitmen afektif dan berkelanjutan) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi keluar yang dapat disimpulkan bahwa hubungan antara keduanya adalah tidak searah yang berarti semakin tinggi rasa komitmen pegawai maka akan semakin rendah keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Namun pada pegawai

Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil dan Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Tasikmalaya angka tingkat Komitmen Afektif lebih tinggi daripada Komitmen Berkelanjutan.