

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Berikut disajikan hasil dari penelitian berdasarkan instrumen penelitian.

1. Gambaran Karakteristik Responden

Penelitian ini adalah penelitian sampel dengan meneliti sebagian dari elemen populasi. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai RS PKU Muhammadiyah Bantul dengan jumlah 348 orang. Sampel pada penelitian ini berjumlah 188 orang, diperoleh dari instrumen penelitian yaitu kuesioner yang terisi lengkap dan terkumpul kembali ke peneliti. Gambaran karakteristik responden pada penelitian ini terdiri atas formasi ketenagaan, jenis kelamin pegawai, status kepegawaian, pendidikan terakhir pegawai, umur pegawai, dan lama kerja pegawai. Gambaran karakteristik responden tersebut dideskripsikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi.

a. Karakteristik Responden Menurut Formasi Ketenagaan

Tabel 4.1

Formasi Ketenagaan di RS PKU Muhammadiyah Bantul

No.	Formasi Ketenagaan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Keperawatan	2	1,06
2	IGD	10	5,32
3	VK	5	2,66
4	Poliklinik	5	2,66
5	Al Fath	3	1,60
6	An Nisaa	4	2,13
7	OK	9	4,79
8	ICU	7	3,72
9	Ar Rahman	8	4,26
10	Al Kahfi	17	9,04
11	Al A'raf	8	4,26
12	Al Insan	4	2,13
13	Al Kautsar	4	2,13
14	An Nuur	8	4,26
15	HD	3	1,60
16	Farmasi	2	1,06
17	Analisis Kesehatan	7	3,72
18	Gizi	11	5,85
19	Radiologi	3	1,60
20	Fisioterapi	4	2,13
21	Rekam Medis	10	5,32
22	Keuangan & Relasi	6	3,19
23	Akuntansi & Anggaran	3	1,60
24	Pengadaan	3	1,60
25	Humas Pemasaran	1	0,53
26	Rumah Tangga	6	3,19
27	Sanitasi	3	1,60
28	Linen & Binatu	5	2,66
29	Yantrans	4	2,13
30	Pekarya	2	1,06
31	CS	5	2,66
32	Yanpam	7	3,72
33	PSDI	2	1,06
34	Diklat	1	0,53
35	Bina Ruhani	2	1,06
36	SPI	1	0,53
37	Kesekretariatan	2	1,06
38	Komite Mutu	1	0,53
TOTAL		188	100,00

Sumber: Hasil Olah Data (2015)

Ketenagaan di RS PKU Muhammadiyah Bantul terdiri atas 38 bagian berdasarkan tabel 4.1 di atas. Formasi ketenagaan farmasi terdiri atas apoteker, asisten apoteker, dan umum. Formasi ketenagaan gizi terdiri atas ahli gizi, ahli madya gizi, pengolah, dan penyaji. Frekuensi responden terbesar pada bagian bangsal Al Kahfi sebanyak 9,04%, sedangkan frekuensi responden terkecil pada bagian humas pemasaran, diklat, SPI, dan komite mutu sebanyak 0,53%.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden

Kriteria	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Pria	75	39,9
Wanita	113	60,1
Status Kepegawaian		
Staf Medis	132	70,2
Staf Non Medis	56	29,8
Pendidikan Terakhir		
SMP	4	2,1
SMA	25	13,3
SMK	19	10,1
SMF	2	1,1
D3	98	52,1
D4	6	3,2
S1	32	17,0
S2	2	1,1
Umur		
20 – 29 tahun	58	30,9
30 – 39 tahun	87	46,3
40 – 49 tahun	40	21,3
≥ 50 tahun	3	1,5

Sumber: Hasil Olah Data (2015)

Tabel 4.2
Karakteristik Responden (sambungan)

Kriteria	Frekuensi	Persentase (%)
Lama Kerja		
1 – 9 tahun	101	53,8
10 – 19 tahun	85	45,2
≥ 20 tahun	2	1,0

Sumber: Hasil Olah Data (2015)

b. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, jumlah responden pria sebanyak 75 orang, lebih sedikit daripada jumlah responden wanita sebanyak 113 orang. Hasil deskripsi dari tabel 4.2 tersebut menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini didominasi oleh wanita sebesar 60,1%.

c. Karakteristik Responden Menurut Status Kepegawaian

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, jumlah staf medis RS PKU Muhammadiyah Bantul sebanyak 132 orang sedangkan staf non medis berjumlah 56 orang. Hasil deskripsi dari tabel 4.2 tersebut menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini didominasi oleh staf medis sebesar 70,2%.

d. Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, pegawai RS PKU Muhammadiyah Bantul yang berpendidikan D3 sebanyak 98 orang, diikuti oleh pegawai yang berpendidikan S1 sebanyak 32 orang. Pegawai dengan pendidikan SMA sebanyak 25 orang, lalu pegawai dengan pendidikan SMK sebanyak 19 orang, sedangkan pegawai dengan pendidikan D4 sebanyak 6 orang, Untuk tingkat pendidikan SMP, S2, dan SMF berturut-turut berjumlah sebanyak 4 orang, 2 orang, dan 2 orang. Hasil deskripsi dari tabel 4.2 tersebut menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini didominasi oleh pegawai yang berpendidikan D3 sebesar 52,1%.

e. Karakteristik Responden Menurut Umur

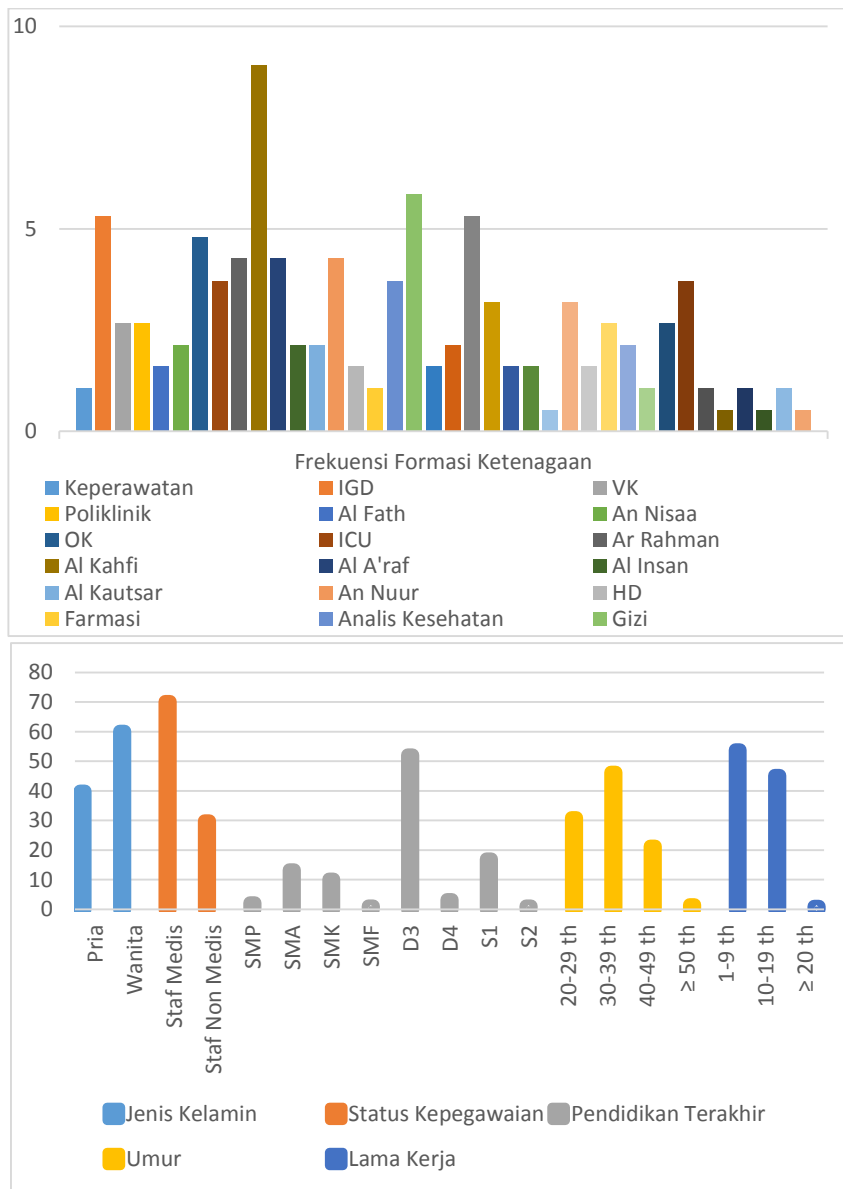
Berdasarkan tabel 4.2 di atas, pegawai RS PKU Muhammadiyah Bantul yang berusia antara 30 – 39 tahun berjumlah 87 orang. Pegawai yang berusia 20 – 29 tahun berjumlah 58 orang. Pegawai yang berusia 40 – 49 tahun berjumlah 40 orang, sedangkan pegawai yang berusia uzur yaitu lebih dari dan atau sama dengan 50 tahun hanya berjumlah 3 orang. Hasil deskripsi dari tabel 4.2 tersebut

menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini didominasi oleh pegawai yang berusia 30 – 39 tahun sebesar 46,3%.

f. Karakteristik Responden Menurut Lama Kerja

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, pegawai RS PKU Muhammadiyah Bantul yang telah bekerja selama 1 – 9 tahun berjumlah 101 orang. Pegawai yang telah bekerja selama 10 – 19 tahun berjumlah 85 orang. Pegawai yang telah bekerja selama ≥ 20 tahun hanya berjumlah 2 orang. Hasil deskripsi dari tabel 4.2 tersebut menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini didominasi oleh pegawai yang telah bekerja selama 1 – 9 tahun sebesar 53,8%.

Untuk lebih jelas dan paham mengenai data persebaran keenam karakteristik responden pada penelitian ini, berikut disajikan grafik persentase gambaran distribusi frekuensi dan tabel statistik deskriptif sebagai berikut.



Sumber: Hasil Olah Data (2015)

Gambar 4.1
Grafik Karakteristik Responden

Tabel. 4.3
Statistik Deskriptif Karakteristik Responden

		Jenis Kelamin	Status Pegawai	Pendidikan Terakhir	Umur	Lama Kerja
N	Valid	188	188	188	188	188
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		1.60	1,30	4,71	33,71	8,36
Std. Error of Mean		.036	,033	,120	,539	,357
Median		2.00	1,00	5,00	34,00	9,00
Mode		2	1	5	34	10
Std. Deviation		.491	,459	1,640	7,395	4,889
Variance		.241	,210	2,689	54,687	23,901
Range		1	1	7	50	24
Minimum		1	1	1	20	1
Maximum		2	2	8	70	25
Sum		301	244	885	6338	1572

Sumber: Hasil Olah Data (2015)

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, dapat diketahui bahwa dari total responden sebanyak 188 orang, rata-rata umur responden yang mengisi kuesioner pada penelitian ini adalah 33,71 tahun dengan lama kerja rata-rata adalah 8,36 tahun.

Selain itu dari tabel 4.3 di atas khususnya pada kolom “Mode”, dapat diketahui bahwa responden terbanyak pada penelitian ini adalah berjenis kelamin wanita yang ditunjukkan dengan angka 2 pada kolom “Jenis Kelamin”, responden terbanyak berstatus sebagai

staf medis yang ditunjukkan dengan angka 1 pada kolom “ Status Pegawai”, responden terbanyak berpendidikan terakhir D3 yang ditunjukkan dengan angka 5 pada kolom “Pendidikan Terakhir”, responden terbanyak berusia 34 tahun, serta responden terbanyak telah bekerja selama 10 tahun di RS PKU Muhammadiyah Bantul.

Umur termuda responden pada penelitian ini yaitu berumur 20 tahun sedangkan umur tertua responden yaitu berumur 70 tahun. Lama kerja tercepat yaitu 1 tahun, sedangkan lama kerja terlama yaitu 25 tahun.

2. Persepsi Responden Terhadap Variabel Penelitian

Bagian ini berisi gambaran persepsi responden terhadap indikator variabel yang digunakan dalam penelitian berdasar masing-masing item pertanyaan dalam kuesioner. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah variabel laten eksogen yaitu variabel kebutuhan berprestasi, kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan akan hubungan, dan “Kepuasan Kerja”, serta variabel laten endogen yaitu “Komitmen Organisasi”. Gambaran persepsi responden disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi.

a. Persepsi Responden Mengenai Motivasi Kerja

Motivasi kerja dalam penelitian ini diukur berdasarkan tiga dimensi yaitu dimensi “kebutuhan akan prestasi”, dimensi “kebutuhan akan kekuasaan”, dan dimensi “kebutuhan akan hubungan”. Ketiga dimensi tersebut diukur menggunakan indikator penelitian yang dituangkan dalam masing-masing item pertanyaan kuesioner. Berikut diuraikan hasil persepsi responden terhadap masing-masing dimensi motivasi kerja.

Tabel 4.4
Persepsi Responden Terhadap Motivasi Kerja

ITEM	SKALA									
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%
Kebutuhan Akan Prestasi										
MK1	4	2,13	4	2,13	3	1,60	90	47,87	87	46,28
MK2	3	1,60	3	1,60	4	2,13	102	54,26	76	40,43
MK3	2	1,06	5	2,66	4	2,13	76	40,43	101	53,72
MK4	3	1,60	10	5,32	24	12,77	113	60,11	38	20,21
MK5	3	1,60	4	2,13	5	2,66	87	46,28	89	47,34
MK6	3	1,60	18	9,57	13	6,91	102	54,26	52	27,66
Kebutuhan Akan Kekuasaan										
MK7	1	0,53	6	3,19	3	1,60	108	57,45	70	37,23
MK8	16	8,51	38	20,21	60	31,91	63	33,51	11	5,85
MK9	2	1,06	9	4,79	13	6,91	122	64,89	42	22,34
MK10	28	14,9	71	37,8	45	23,9	38	20,2	6	3,2

Sumber: Hasil Olah Data (2015)

Tabel 4.4
Persepsi Responden Terhadap Motivasi Kerja (sambungan)

ITEM	SKALA									
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%
Kebutuhan Akan Hubungan										
MK11	5	2,66	3	1,60	4	2,13	97	51,60	79	42,02
MK12	3	1,60	5	2,66	12	6,38	97	51,60	71	37,77
MK13	7	3,72	16	8,51	24	12,77	95	50,53	46	24,47
MK14	5	2,66	2	1,06	2	1,06	78	41,49	101	53,72
Keterangan										
MK1	Dorongan untuk mencapai suatu tujuan									
MK2	Dorongan untuk memenuhi keinginan di masa depan									
MK3	Dorongan untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaan									
MK4	Dorongan untuk mengambil risiko dalam pekerjaan									
MK5	Dorongan untuk memanfaatkan kesempatan belajar dalam bekerja									
MK6	Dorongan untuk lebih banyak memanfaatkan waktu untuk bekerja									
MK7	Dorongan untuk membantu rekan kerja yang lain dalam mengerjakan tugasnya									
MK8	Keinginan untuk mempengaruhi pegawai lain									
MK9	Dorongan untuk banyak beraktivitas dengan bawahan atau atasan									
MK10	Keinginan untuk memerintah									
MK11	Dorongan untuk bekerja sama dengan pegawai lainnya									
MK12	Dorongan untuk mengambil keputusan bersama dalam kelompok kerja									
MK13	Keinginan untuk berkumpul dan berkelompok									
MK14	Dorongan untuk menjalin persahabatan dengan rekan kerja									

Sumber: Hasil Olah Data (2015)

1) Persepsi Responden Terhadap Dimensi “Kebutuhan Akan Prestasi”

Berdasarkan tabel 4.4, dimensi “kebutuhan akan prestasi” diukur oleh enam indikator yaitu dorongan untuk mencapai suatu

tujuan, dorongan untuk memenuhi keinginan di masa depan, dorongan untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaan, dorongan untuk mengambil risiko pekerjaan, dorongan untuk memanfaatkan kesempatan belajar dalam bekerja, dan dorongan untuk lebih banyak memanfaatkan waktu untuk bekerja. Berikut diuraikan persepsi responden terhadap masing-masing indikator pada dimensi “kebutuhan akan prestasi”.

a) Dorongan Untuk Mencapai Suatu Tujuan

Tabel 4.4 item MK1 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memilih setuju (47,87%) dan sangat setuju (46,28%) sedangkan hanya 2,13% responden masing-masing memilih sangat tidak setuju dan tidak setuju. Paling sedikit responden memilih ragu-ragu yaitu 1,60%. Tabel 4.4 item MK1 di atas menggambarkan bahwa sebagian besar pegawai RS PKU Muhammadiyah Bantul memiliki motivasi kerja untuk mencapai suatu tujuan dalam hidup.

b) Dorongan Memenuhi Keinginan di Masa Depan

Tabel 4.4 item MK2 di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden memilih setuju (54,26%) dan sangat setuju (40,43%). Hanya 2,13% responden memilih ragu-ragu, dan 1,6% responden

masing-masing memilih sangat tidak setuju dan tidak setuju. Hal tersebut menggambarkan mayoritas pegawai RS Muhammadiyah Bantul memiliki motivasi bekerja untuk memenuhi keinginannya di masa depan.

c) Dorongan Untuk Bertanggung Jawab Terhadap Pekerjaan

Tabel 4.4 item MK3 di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden memilih sangat setuju (53,72%) dan setuju (40,43%). Responden yang memilih ragu-ragu sebesar 2,13%, tidak setuju 2,66%, dan sangat tidak setuju hanya 1,06%. Uraian tabel 4.4 tersebut menggambarkan bahwa mayoritas pegawai RS PKU Muhammadiyah Bantul memiliki motivasi kerja untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang ditekuni.

d) Dorongan Untuk Mengambil Risiko Dalam Pekerjaan

Tabel 4.4 item MK 4 di atas mendeskripsikan persepsi responden terhadap dorongan untuk mengambil risiko pekerjaan. Dari hasil olah data, diperoleh 60,11 % setuju dan 20,21% sangat setuju. Sisanya sebanyak 5,32% dan 1,60% responden masing-masing memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hanya sebanyak 12,77% responden menjawab ragu-ragu. Berdasar uraian tersebut,

dapat disimpulkan bahwa pegawai RS PKU Muhammadiyah Bantul termotivasi untuk berani mengambil risiko dalam bekerja.

e) Dorongan Untuk Memanfaatkan Kesempatan Belajar Dalam Bekerja

Tabel 4.4 item MK 5 di atas menunjukkan persepsi terhadap dorongan untuk memanfaatkan kesempatan belajar dalam bekerja. Dari tabel 4.4 tersebut, diperoleh 46,28% setuju dan mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan persentase 47,34%. Sisanya sebanyak 2,66% responden menjawab ragu-ragu, 2,13% responden menjawab tidak setuju, dan 1,60% responden menjawab sangat tidak setuju. Berdasar uraian tersebut, dorongan untuk memanfaatkan kesempatan belajar dalam bekerja menjadi salah satu motivasi bekerja para pegawai RS PKU Muhammadiyah Bantul.

f) Dorongan Lebih Banyak Memanfaatkan Waktu Untuk Bekerja

Tabel 4.4 item MK 6 di atas mendeskripsikan persepsi terhadap dorongan memanfaatkan lebih banyak waktu dalam bekerja. Dari tabel 4.4 tersebut, didapatkan 54,26% responden menjawab setuju dan 27,66% responden menjawab sangat setuju. Sisanya

sebanyak 9,57% responden memilih tidak setuju, 1,60% responden memilih sangat tidak setuju, serta hanya 6,91% responden menjawab ragu-ragu. Hasil tersebut menjelaskan bahwa pegawai RS PKU Muhammadiyah Bantul memiliki motivasi untuk memanfaatkan lebih banyak waktunya untuk bekerja.

2) Persepsi Responden Terhadap Dimensi “Kebutuhan Akan Kekuasaan”

Dimensi “kebutuhan akan kekuasaan” diukur menggunakan tiga indikator yaitu dorongan untuk membantu rekan kerja yang lain dalam mengerjakan tugasnya, dorongan untuk mempengaruhi pegawai lain, dan dorongan untuk banyak beraktivitas dengan bawahan atau atasan. Berikut diuraikan persepsi responden terhadap masing-masing indikator pada dimensi “kebutuhan akan kekuasaan”.

a) Dorongan Untuk Membantu Rekan Kerja yang Lain Dalam Mengerjakan Tugasnya

Tabel 4.4 item MK 7 di atas menunjukkan persepsi responden terhadap dorongan untuk membantu rekan kerja lainnya dalam mengerjakan tugas. Dari tabel 4.4 tersebut, diperoleh 57,45%

responden memilih setuju dan sebanyak 37,23% responden memilih sangat setuju. Sisanya 3,19% responden memilih tidak setuju, 1,60% responden memilih ragu-ragu, dan 0,53% responden memilih sangat tidak setuju. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pegawai RS PKU Muhammadiyah Bantul memiliki dorongan untuk membantu rekan kerja lainnya dalam mengerjakan tugas.

b) Dorongan Untuk Mempengaruhi Pegawai Lain

Tabel 4.4 item MK 8 di atas mendeskripsikan persepsi responden terhadap dorongan untuk mempengaruhi pegawai lain. Dari hasil olah data, diperoleh 33,51% responden menjawab setuju dan 31,91% responden menjawab ragu-ragu. Sebanyak 20,21% responden menjawab tidak setuju, sisanya sebanyak 8,51% dan 5,85% responden masing-masing menjawab sangat tidak setuju dan sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa persepsi responden terhadap dorongan untuk mempengaruhi pegawai tidak terlalu jelas.

c) Dorongan Untuk Banyak Beraktivitas Dengan Bawahan atau Atasan

Tabel 4.4 item MK 9 di atas menunjukkan persepsi responden terhadap dorongan untuk banyak beraktivitas dengan bawahan atau

atasan. Dari hasil olah data, diperoleh mayoritas responden yaitu sebesar 64,89% menjawab setuju dan 22,34% menjawab sangat setuju. Sisanya sebanyak 6,91% responden menjawab ragu-ragu, sebanyak 4,79% responden menjawab tidak setuju, dan 1,06% responden menjawab sangat tidak setuju. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dorongan untuk banyak beraktivitas dengan bawahan atau atasan menjadi salah satu motivasi bekerja di RS PKU Muhammadiyah Bantul.

d) Keinginan Untuk Memerintah

Tabel 4.4 item MK 10 di atas menunjukkan persepsi responden terhadap keinginan untuk memerintah. Dari hasil olah data, diperoleh mayoritas responden yaitu sebesar 37,8% menjawab tidak setuju dan 23,9% menjawab ragu-ragu. Sisanya sebanyak 20,2% responden menjawab setuju, sebanyak 14,9% responden menjawab sangat tidak setuju, dan 3,2% responden menjawab sangat setuju. Hasil tersebut menunjukkan bahwa keinginan untuk memerintah tidak menjadi salah satu motivasi bekerja di RS PKU Muhammadiyah Bantul.

3) Persepsi Responden Terhadap Dimensi “Kebutuhan Akan Hubungan”

Dimensi “kebutuhan akan hubungan” diukur menggunakan empat indikator yaitu dorongan untuk bekerja sama dengan pegawai lainnya, dorongan untuk mengambil keputusan bersama dalam kelompok kerja, dorongan untuk berkumpul dan berkelompok, serta dorongan untuk menjalin persahabatan dengan rekan kerja. Berikut diuraikan persepsi responden terhadap masing-masing indikator pada dimensi “kebutuhan akan hubungan”.

a) Dorongan Untuk Bekerja Sama Dengan Pegawai Lainnya

Tabel 4.4 item MK 11 di atas mendeskripsikan persepsi responden terhadap dorongan untuk bekerja sama dengan pegawai lainnya. Dari hasil olah data tersebut, diperoleh sebesar 51,60% responden menjawab setuju dan 42,02% responden menjawab sangat setuju. Sisanya, sebanyak 2,66% responden menjawab sangat tidak setuju, sebanyak 2,13% responden menjawab ragu-ragu, dan 1,60% responden menjawab tidak setuju. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dorongan untuk bekerja sama dengan pegawai lainnya menjadi salah satu motivasi kerja para pegawai RS PKU Muhammadiyah Bantul.

b) Dorongan Untuk Mengambil Keputusan Bersama Dalam Kelompok Kerja

Tabel 4.4 item MK 12 di atas menunjukkan persepsi responden terhadap dorongan untuk mengambil keputusan bersama dalam kelompok kerja. Dari hasil olah data, mayoritas responden menjawab setuju dengan persentase 51,60% dan sangat setuju dengan persentase 37,77%. Sisanya sebanyak 6,38% responden menjawab ragu-ragu, sebanyak 2,66% responden menjawab tidak setuju, dan 1,60% responden menjawab sangat tidak setuju. Dari hasil tersebut, diperoleh kesimpulan bahwa mayoritas para pegawai RS PKU Muhammadiyah Bantul memiliki dorongan untuk mengambil keputusan bersama dalam kelompok kerja.

c) Dorongan Untuk Berkumpul Dan Berkelompok

Tabel 4.4 item MK 13 di atas mendeskripsikan persepsi responden terhadap dorongan untuk berkumpul dan berkelompok. Dari hasil olah data, diperoleh mayoritas responden yaitu sebesar 50,53% setuju dan 24,47% sangat setuju. Sisanya, responden menjawab ragu-ragu (12,77%), tidak setuju (8,51%) dan sangat tidak setuju (3,72%). Dari tabel 4.4 di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa

para pegawai RS PKU Muhammadiyah Bantul terdorong untuk selalu berkumpul dengan rekan kerja lainnya dan menjadi bagian dalam kelompok.

d) Dorongan Untuk Menjalini Persahabatan Dengan Rekan Kerja

Tabel 4.4 item MK 14 di atas menunjukkan persepsi responden terhadap dorongan untuk menjalin persahabatan dengan rekan kerja. Dari hasil olah data, diperoleh persentase sebesar 53,72% responden menjawab sangat setuju dan 41,49% responden menjawab setuju. Sisanya, responden menjawab ragu-ragu (1,06%), tidak setuju (1,06%) dan sangat tidak setuju (2,66%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas para pegawai RS PKU Muhammadiyah Bantul termotivasi untuk menjalin persahabatan dengan rekan kerja lainnya.

4) Statistik Deskriptif Dimensi “Kebutuhan Akan Prestasi”

Telah dijabarkan sebelumnya hasil persentase pilihan responden tentang motivasi kerja pada masing-masing dimensi. Berikut merupakan uraian statistik deskriptif persepsi responden terhadap dimensi “kebutuhan akan prestasi”.

Tabel 4.5
Statistik Deskriptif Dimensi “Kebutuhan Akan Prestasi”

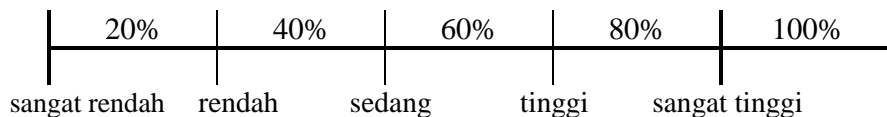
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
Dorongan untuk mencapai suatu tujuan	188	1	5	816	4,34	,643
Dorongan untuk memenuhi keinginan di masa depan	188	1	5	809	4,30	,544
Dorongan untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaan	188	1	5	833	4,43	,578
Dorongan untuk mengambil risiko dalam pekerjaan	188	1	5	737	3,92	,683
Dorongan untuk memanfaatkan kesempatan belajar dalam bekerja	188	1	5	819	4,36	,605
Dorongan untuk lebih banyak memanfaatkan waktu untuk bekerja	188	1	5	746	3,97	,876

Sumber: Hasil Olah Data (2015)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, total skor keenam indikator dalam dimensi “kebutuhan akan prestasi” sebesar 4760 atau sebesar 84,4% dari skor ideal (5640). Persepsi responden tertinggi dalam

dimensi “kebutuhan akan prestasi” jatuh pada indikator “dorongan untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaan” yaitu sebesar 833 (88,6%), sedangkan persepsi responden terendah jatuh pada indikator “dorongan untuk mengambil risiko dalam pekerjaan” yaitu sebesar 737 (78,4%).

Untuk mengetahui kriteria dari kedudukan dimensi “kebutuhan akan prestasi”, dibutuhkan perhitungan skala kriterium seperti pada gambar 4.2 di bawah ini.



Sumber: Riduwan (2009)

Gambar 4.2
Garis Kontinum %

Untuk mengetahui kedudukan skor hasil penelitian dimensi “kebutuhan akan prestasi” pada variabel motivasi kerja, maka diuraikan tahapan sebagai berikut.

⇒ Mencari skor maksimal (ideal) dan minimal

Skor ideal = skor tertinggi X jumlah butir item X jumlah responden = 5 X 6 X 188 = 5640 (100%)

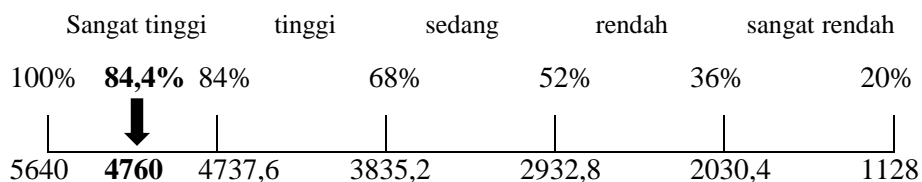
Skor minimal = skor terendah X jumlah butir item X jumlah responden = 1 X 6 X 188 = 1128 (20%)

⇒ Mencari interval dan panjang interval kelas

Interval = Skor Ideal – Skor Minimal = 5640 – 1128 = 4512

Panjang Interval = Interval : Banyak Kelas Interval = 4512 : 5 = 902,4 (902,4 / 5640 X 100 = 16%)

Hasil perhitungan di atas dapat diilustrasikan pada gambar 4.3 di bawah ini:



Sumber: Hasil Olah Data (2015)

Gambar 4.3

Garis Kontinum Dimensi “Kebutuhan akan Prestasi”

Jumlah skor keenam indikator dalam dimensi “kebutuhan akan prestasi” pada variabel motivasi kerja adalah 4760. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dorongan para pegawai untuk

memenuhi kebutuhan akan prestasi sebesar 84,4% sehingga persepsi responden pada dimensi kebutuhan akan prestasi pegawai RS PKU Muhammadiyah Bantul tergolong pada kriteria sangat tinggi.

5) Statistik Deskriptif Dimensi “Kebutuhan Akan Kekuasaan”

Berikut merupakan uraian statistik deskriptif persepsi responden terhadap dimensi “kebutuhan akan kekuasaan”.

Tabel 4.6

Statistik Deskriptif Dimensi “Kebutuhan Akan Kekuasaan”

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
Dorongan untuk membantu rekan kerja yang lain dalam mengerjakan tugasnya	188	1	5	804	4,28	,490
Dorongan untuk mempengaruhi pegawai lain	188	1	5	579	3,08	1,111

Sumber: Hasil Olah Data (2015)

Tabel 4.6
Statistik Deskriptif Dimensi “Kebutuhan Akan Kekuasaan”
(sambungan)

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
Dorongan untuk banyak beraktivitas dengan bawahan atau atasan	188	1	5	757	4,03	,582
Keingunan Untuk Memerintah	188	1	5	487	2,59	1,142

Sumber: Hasil Olah Data (2015)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, total skor dari ketiga indikator dimensi “kebutuhan akan kekuasaan” sebesar 2627 atau sebesar 69,9% dari skor ideal yaitu 3760. Skor tertinggi pada dimensi “kebutuhan akan kekuasaan” jatuh pada indikator “dorongan untuk membantu rekan kerja yang lain dalam mengerjakan tugasnya” yaitu sebesar 804 (85,5%), sedangkan skor terendah jatuh pada indikator “keinginan untuk memerintah” yaitu sebesar 487 (51,8%). Untuk mengetahui kedudukan skor hasil penelitian dimensi “kebutuhan akan kekuasaan” pada variabel motivasi kerja, maka diuraikan tahapan sebagai berikut:

⇒ Mencari skor maksimal (ideal) dan minimal

Skor ideal = skor tertinggi X jumlah butir item X jumlah responden = $5 \times 4 \times 188 = 3760$ (100%)

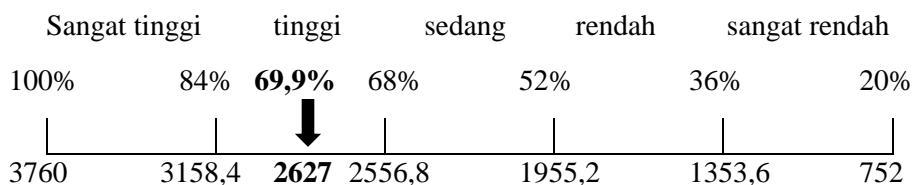
Skor minimal = skor terendah X jumlah butir item X jumlah responden = $1 \times 4 \times 188 = 752$ (20%)

⇒ Mencari interval dan panjang interval kelas

Interval = Skor Ideal – Skor Minimal = $3760 - 752 = 3008$

Panjang Interval = Interval : Banyak Kelas Interval = $3008 : 5 = 601,6$ ($601,6 / 3760 \times 100 = 16\%$)

Hasil perhitungan di atas dapat diilustrasikan pada gambar 4.4 di bawah ini:



Sumber: Hasil Olah Data (2015)

Gambar 4.4

Garis Kontinum Dimensi “Kebutuhan Akan Kekuasaan”

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, jumlah skor ketiga indikator dalam dimensi “kebutuhan akan kekuasaan” sebesar 2627 atau

69,9%. Bila dibuat garis kontinum seperti pada gambar 4.4 di atas, diperoleh kesimpulan yaitu dorongan para pegawai RS PKU Muhammadiyah Bantul untuk memenuhi kebutuhan akan kekuasaan sebesar 69,9% dari skor ideal, sehingga persepsi responden pada dimensi “kebutuhan akan kekuasaan” tergolong tinggi.

6) Statistik Deskriptif Dimensi “Kebutuhan akan Hubungan”

Berikut merupakan uraian statistik deskriptif persepsi responden terhadap dimensi “kebutuhan akan hubungan”.

Tabel 4.7

Statistik Deskriptif Dimensi “Kebutuhan akan Hubungan”

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
Dorongan untuk bekerja sama dengan pegawai lainnya	188	1	5	806	4,29	,666
Dorongan untuk mengambil keputusan bersama dalam kelompok kerja	188	1	5	792	4,21	,650

Sumber: Hasil Olah Data (2015)

Tabel 4.7
Statistik Deskriptif Dimensi “Kebutuhan akan Hubungan”

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
Dorongan untuk berkumpul dan berkelompok	188	1	5	721	3,84	1,026
Dorongan untuk menjalin persahabatan dengan rekan kerja	188	1	5	832	4,43	,652

Sumber: Hasil Olah Data (2015)

Pada tabel 4.7 di atas, jumlah skor keempat indikator dalam dimensi “kebutuhan akan hubungan” sebesar 3151 atau sebesar 83,8% dari skor ideal. Skor tertinggi dalam dimensi “kebutuhan akan hubungan” jatuh pada indikator “dorongan untuk menjalin persahabatan dengan rekan kerja” yaitu sebesar 832 (88,5%), sedangkan skor terendah jatuh pada indikator “dorongan untuk berkumpul dan berkelompok” yaitu sebesar 721 (76,7%). Untuk mengetahui kedudukan skor hasil penelitian dimensi “kebutuhan akan hubungan” pada variabel motivasi kerja, maka diuraikan tahapan sebagai berikut:

⇒ Mencari skor maksimal (ideal) dan minimal

Skor ideal = skor tertinggi X jumlah butir item X jumlah responden = $5 \times 4 \times 188 = 3760$ (100%)

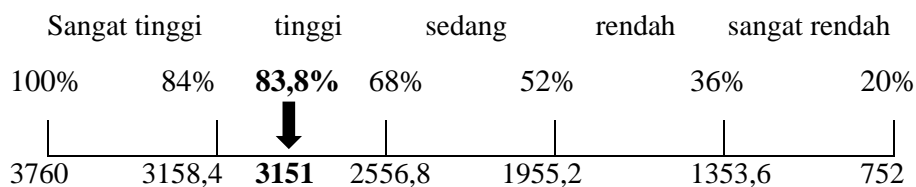
Skor minimal = skor terendah X jumlah butir item X jumlah responden = $1 \times 4 \times 188 = 752$ (20%)

⇒ Mencari interval dan panjang interval kelas

Interval = Skor Ideal – Skor Minimal = $3760 - 752 = 3008$

Panjang Interval = Interval : Banyak Kelas Interval = $3008 : 5 = 601,6$ ($601,6 / 3760 \times 100 = 16\%$)

Hasil perhitungan di atas dapat diilustrasikan pada gambar 4.5 di bawah ini:



Sumber: Hasil Olah Data (2015)

Gambar 4.5

Garis Kontinum Dimensi “Kebutuhan Akan Hubungan”

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, jumlah skor keempat indikator dalam dimensi “kebutuhan akan hubungan” sebesar 3151 atau 83,8%.

Bila dibuat garis kontinum seperti pada gambar 4.5, diperoleh kesimpulan yaitu dorongan para pegawai RS PKU Muhammadiyah Bantul untuk memenuhi kebutuhan akan hubungan sebesar 83,8% dari skor ideal, sehingga persepsi responden pada dimensi “kebutuhan akan hubungan” tergolong tinggi.

7) Rekapitulasi Skor Persepsi Responden Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan pembahasan deskriptif di atas mengenai masing-masing dimensi pada variabel motivasi kerja, berikut disajikan tabel 4.8 yang memberikan pembahasan tentang rekapitulasi skor persepsi responden terhadap dimensi pada variabel motivasi kerja.

Tabel 4.8

Rekapitulasi Skor Persepsi Responden Terhadap Motivasi Kerja

No.	Dimensi	Total Skor	Skor Ideal	%
1	Kebutuhan Akan Prestasi	4760	5640	84,4
2	Kebutuhan Akan Kekuasaan	2627	3760	69,9
3	Kebutuhan akan hubungan	3151	3760	83,8
Jumlah		10.538	13.160	80,1

Sumber: Hasil Olah Data (2015)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, total skor ketiga dimensi pada variabel motivasi kerja yaitu 10.538 atau sebesar 80,1% dari skor ideal. Skor tertinggi jatuh pada dimensi “kebutuhan akan prestasi” yaitu sebesar 84,4% sedangkan skor terendah jatuh pada dimensi “kebutuhan akan kekuasaan” yaitu sebesar 69,9%. Untuk mengetahui kedudukan skor hasil penelitian masing-masing dimensi variabel motivasi kerja, maka diuraikan tahapan sebagai berikut:

⇒ Mencari skor maksimal (ideal) dan minimal

Skor ideal = skor tertinggi X jumlah butir item X jumlah responden = $5 \times 14 \times 188 = 13.160$ (100%)

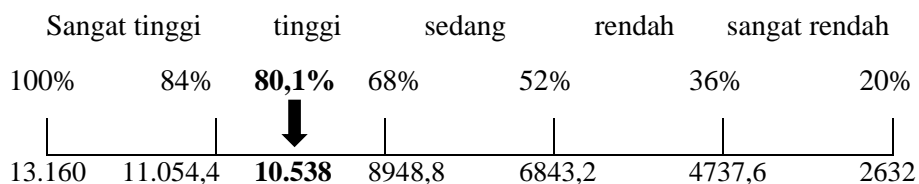
Skor minimal = skor terendah X jumlah butir item X jumlah responden = $1 \times 14 \times 188 = 2632$ (20%)

⇒ Mencari interval dan panjang interval kelas

Interval = Skor Ideal – Skor Minimal = $13.160 - 2632 = 10.528$

Panjang Interval = Interval : Banyak Kelas Interval = $10.528 : 5 = 2105,6$ ($2105,6 / 13.160 \times 100 = 16\%$)

Hasil perhitungan di atas dapat diilustrasikan pada gambar 4.6 di bawah ini:



Sumber: Hasil Olah Data (2015)

Gambar 4.6
Garis Kontinum Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel 4.8 yang telah dijelaskan sebelumnya, jumlah skor masing-masing dimensi pada variabel motivasi kerja sebesar 10.538 atau 80,1%. Bila dibuat garis kontinum seperti pada gambar 4.6 di atas, diperoleh kesimpulan yaitu motivasi kerja pegawai RS PKU Muhammadiyah Bantul yaitu sebesar 80,1% dari skor ideal, sehingga persepsi responden terhadap motivasi kerja masuk pada kriteria tinggi.

b. Persepsi Responden Mengenai Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dalam penelitian ini diukur berdasarkan tiga dimensi yaitu persepsi yang berkaitan dengan pekerjaan, kepuasan pegawai terhadap situasi kerja, dan kesesuaian antara kemampuan

dan keinginan pegawai terhadap kondisi organisasi. Ketiga dimensi tersebut diukur menggunakan indikator penelitian yang dituangkan dalam masing-masing item pernyataan kuesioner. Berikut diuraikan hasil persepsi responden terhadap masing-masing dimensi kepuasan kerja.

Tabel 4.9
Persepsi Responden Terhadap Kepuasan Kerja

ITEM	SKALA									
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%
Persepsi Yang Berkaitan Dengan Pekerjaan										
KK1	1	0,53	13	6,91	23	12,23	118	62,77	33	17,55
KK2	17	9,04	21	11,17	57	30,32	80	42,55	13	6,91
KK3	0	0,00	4	2,13	15	7,98	132	70,21	37	19,68
KK4	2	1,06	3	1,60	16	8,51	123	65,43	44	23,40
KK5	3	1,60	12	6,38	15	7,98	128	68,09	30	15,96
Kepuasan Pegawai Terhadap Situasi Kerja										
KK6	1	0,53	7	3,72	18	9,57	132	70,21	30	15,96
KK7	1	0,53	3	1,60	11	5,85	129	68,62	44	23,40
KK8	1	0,53	6	3,19	31	16,49	119	63,30	31	16,49
KK9	0	0,00	11	5,85	21	11,17	124	65,96	32	17,02
KK10	8	4,26	15	7,98	88	46,81	65	34,57	12	6,38
Kesesuaian Antara Kemampuan dan Keinginan Pegawai Terhadap Kondisi Organisasi										
KK11	2	1,06	3	1,60	17	9,04	135	71,81	31	16,49
KK12	1	0,53	7	3,72	18	9,57	128	68,09	34	18,09
KK13	0	0,00	6	3,19	15	7,98	134	71,28	33	17,55
KK14	14	7,45	38	20,21	59	31,38	69	36,70	8	4,26
KK15	15	7,98	38	20,21	78	41,49	49	26,06	8	4,26

Sumber: Hasil Olah Data (2015)

Tabel 4.9
Persepsi Responden Terhadap Kepuasan Kerja (sambungan)

Keterangan	
KK1	Rasa aman dalam bekerja
KK2	Rasa adil dalam bekerja
KK3	Rasa menikmati pekerjaan
KK4	Semangat dalam bekerja
KK5	Rasa bangga karena status dalam pekerjaan
KK6	Kepuasan dalam melakukan pekerjaan
KK7	Kenyamanan pegawai terhadap kondisi kerja
KK8	Kepuasan terhadap pengakuan orang lain atas pekerjaannya
KK9	Kepuasan terhadap hubungan kerja dengan atasan
KK10	Kepuasan terhadap kesempatan untuk promosi
KK11	Kesesuaian jenis pekerjaan dengan kemampuan dan pendidikan yang dimiliki pegawai
KK12	Kesesuaian minat pegawai dengan pekerjaan
KK13	Kesesuaian bakat pegawai dengan pekerjaan
KK14	Kesesuaian penghasilan dengan kemampuan pegawai
KK15	Kesesuaian tunjangan dengan keinginan pegawai

Sumber: Hasil Olah Data (2015)

1) Persepsi Responden Terhadap Dimensi “Persepsi yang Berkaitan Dengan Pekerjaan”

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, dimensi pertama dalam variabel kepuasan kerja yaitu dimensi “persepsi yang berkaitan dengan pekerjaan”, di mana dimensi tersebut diukur oleh lima indikator yaitu indikator rasa aman dalam bekerja, rasa adil dalam bekerja, rasa menikmati pekerjaan, semangat dalam bekerja, dan rasa bangga karena status pekerjaan. Berikut diuraikan persepsi responden

terhadap masing-masing indikator pada dimensi “persepsi yang berkaitan dengan pekerjaan”.

a) Rasa Aman Dalam Bekerja

Tabel 4.9 item KK1 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memilih setuju (62,77%) dan sangat setuju (17,55%) sedangkan hanya 6,91% dan 0,53% responden masing-masing memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju. Sisanya 12,23% responden memilih ragu-ragu. Tabel 4.9 di atas menggambarkan bahwa sebagian besar pegawai RS PKU Muhammadiyah Bantul merasa aman dalam bekerja.

b) Rasa Adil Dalam Bekerja

Tabel 4.9 item KK2 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memilih setuju (42,55%) dan sebagian lainnya memilih ragu-ragu (30,32%). Sisanya, sebanyak 11,17% responden memilih tidak setuju, sebanyak 9,04% memilih sangat tidak setuju, dan hanya 6,91% responden memilih sangat setuju. Tabel 4.9 di atas menggambarkan bahwa sebagian besar pegawai merasa adil dalam bekerja di RS PKU Muhammadiyah Bantul, walaupun ada juga 30,32% pegawai yang merasa ragu akan hal tersebut.

c) Rasa Menikmati Pekerjaan

Tabel 4.9 item KK3 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memilih setuju (70,21%) dan sangat setuju (19,68%), sedangkan hanya 7,98% dan 2,13% responden masing-masing memilih ragu-ragu dan tidak setuju. Bahkan tidak ada responden yang memilih sangat tidak setuju (0%) Tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai menikmati pekerjaannya di RS PKU Muhamadiyah Bantul.

d) Semangat Dalam Bekerja

Tabel 4.9 item KK4 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memilih setuju (65,43%) dan sangat setuju (23,40%), sedangkan hanya 1,60% dan 1,06% responden masing-masing memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hanya 8,51% responden memilih ragu-ragu. Tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki semangat dalam bekerja di RS PKU Muhamadiyah Bantul.

e) Rasa Bangga Karena Status Dalam Pekerjaan

Tabel 4.9 item KK5 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memilih setuju (68,09%) dan sangat setuju (15,96%),

sedangkan hanya 6,38% dan 1,60% responden masing-masing memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju. Sisanya sebanyak 7,98% responden menjawab ragu-ragu. Tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasa bangga atas status pekerjaannya di RS PKU Muhammadiyah Bantul.

2) Persepsi Responden Terhadap Dimensi “Kepuasan Pegawai Terhadap Situasi Kerja”

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, dimensi “kepuasan pegawai terhadap situasi kerja” diukur oleh lima indikator yaitu kepuasan dalam melakukan pekerjaan, kepuasan pegawai terhadap kondisi kerja, kepuasan terhadap pengakuan orang lain atas pekerjaannya, kepuasan terhadap hubungan kerja dengan atasan, dan kepuasan terhadap kesempatan untuk promosi. Berikut diuraikan persepsi responden terhadap masing-masing indikator pada dimensi “kepuasan pegawai terhadap situasi kerja”.

a) Kepuasan Dalam Melakukan Pekerjaan

Tabel 4.9 item KK6 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memilih setuju (70,21%) dan sangat setuju (15,96%)

sedangkan hanya 3,72% dan 0,53% responden masing-masing memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju. Sisanya 9,57% responden memilih ragu-ragu. Tabel 4.9 di atas menggambarkan bahwa sebagian besar pegawai RS PKU Muhammadiyah Bantul merasa puas dalam melakukan pekerjaannya.

b) Kenyamanan Pegawai Terhadap Kondisi Kerja

Tabel 4.9 item KK7 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memilih setuju (68,62%) dan sangat setuju (23,40%) sedangkan hanya 1,60% dan 0,53% responden masing-masing memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju. Sisanya 5,85% responden memilih ragu-ragu. Tabel 4.9 di atas menggambarkan bahwa sebagian besar pegawai merasa nyaman terhadap kondisi kerja di RS PKU Muhammadiyah Bantul.

c) Kepuasan Terhadap Pengakuan Orang Lain Atas Pekerjaannya

Tabel 4.9 item KK8 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memilih setuju (63,30%) dan sangat setuju (16,49%) sedangkan hanya 3,19% dan 0,53% responden masing-masing memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju. Sisanya 16,49%

responden memilih ragu-ragu. Tabel 4.9 di atas menggambarkan bahwa sebagian besar pegawai merasa puas terhadap pengakuan orang lain atas pekerjaannya di RS PKU Muhammadiyah Bantul.

d) Kepuasan Terhadap Hubungan Kerja Dengan Atasan

Tabel 4.9 item KK9 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memilih setuju (65,96%) dan sangat setuju (17,02%) sedangkan hanya 11,17% dan 5,85% responden masing-masing memilih ragu-ragu dan tidak setuju. Bahkan tidak ada responden yang memilih sangat tidak setuju (0%). Tabel 4.9 di atas menggambarkan bahwa sebagian besar pegawai merasa puas terhadap hubungan kerja dengan atasan di RS PKU Muhammadiyah Bantul.

e) Kepuasan Terhadap Kesempatan Untuk Promosi

Tabel 4.9 KK10 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memilih ragu-ragu (46,81%) dan sebagian lainnya memilih setuju (34,57%). Sisanya, sebanyak 7,98% responden memilih tidak setuju, sebanyak 6,38% responden memilih setuju, dan hanya 4,26% memilih sangat tidak setuju. Tabel 4.9 di atas menggambarkan bahwa sebagian besar pegawai merasa ragu-ragu terhadap kesempatan untuk promosi di RS PKU Muhammadiyah

Bantul, walau sebagian lainnya yaitu 34,57% pegawai merasa puas akan hal tersebut.

3) Persepsi Responden Terhadap Dimensi “Kesesuaian Antara Kemampuan dan Keinginan Pegawai Terhadap Kondisi Organisasi”

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, dimensi ketiga dari variabel kepuasan kerja adalah dimensi “kesesuaian antara kemampuan dan keinginan pegawai terhadap kondisi organisasi”, di mana dimensi tersebut diukur oleh lima indikator yaitu kesesuaian jenis pekerjaan dengan kemampuan dan pendidikan yang dimiliki pegawai, kesesuaian minat pegawai dengan pekerjaan, kesesuaian bakat pegawai dengan pekerjaan, kesesuaian penghasilan dengan kemampuan pegawai, dan kesesuaian tunjangan dengan keinginan pegawai. Berikut akan diuraikan persepsi responden terhadap masing-masing indikator pada dimensi “kesesuaian antara kemampuan dan keinginan pegawai terhadap kondisi organisasi”.

a) Kesesuaian Jenis Pekerjaan Dengan Kemampuan dan Pendidikan yang Dimiliki Pegawai

Tabel 4.9 item KK11 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memilih setuju (71,81%) dan sangat setuju (16,49%) sedangkan hanya 1,60% dan 1,06% responden masing-masing memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju. Sisanya 9,04% responden memilih ragu-ragu. Tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai RS PKU Muhammadiyah Bantul merasa jenis pekerjaan yang dilakukannya sesuai dengan kemampuan dan pendidikan yang dimilikinya.

b) Kesesuaian Minat Pegawai Dengan Pekerjaan

Tabel 4.9 item KK12 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memilih setuju (68,09%) dan sangat setuju (18,09%) sedangkan hanya 3,72% dan 0,53% responden masing-masing memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju. Sisanya 9,57% responden memilih ragu-ragu. Tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasa jenis pekerjaan yang dilakukannya sesuai dengan minat yang dimilikinya di RS PKU Muhammadiyah Bantul.

c) Kesesuaian Bakat Pegawai Dengan Pekerjaan

Tabel 4.9 item KK13 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memilih setuju (71,28%) dan sangat setuju (17,55%) sedangkan hanya 7,98% dan 3,19% responden masing-masing ragu-ragu dan tidak setuju. Bahkan tidak ada satupun responden yang menjawab sangat tidak setuju (0%). Tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasa bakat yang dimilikinya sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya di RS PKU Muhammadiyah Bantul.

d) Kesesuaian Penghasilan Dengan Kemampuan Pegawai

Tabel 4.9 item KK14 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memilih setuju (36,70%) dan ragu-ragu (31,38%) sedangkan 20,21% dan 7,45% responden masing-masing menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hanya 4,26% responden memilih jawaban sangat setuju. Tabel 4.9 di atas menggambarkan bahwa persepsi pegawai terhadap kesesuaian penghasilan dengan kemampuannya dalam bekerja tidak begitu jelas, karena ada sebagian responden yang merasa penghasilannya sesuai dengan

kemampuannya namun ada pula sebagian responden yang ragu-ragu akan hal itu.

e) Kesesuaian Tunjangan Dengan Keinginan Pegawai

Tabel 4.9 item KK 15 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memilih ragu-ragu (41,49%) dan setuju (26,06%) sedangkan 20,21% dan 7,98% responden masing-masing menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hanya 4,26% responden memilih jawaban sangat setuju. Tabel 4.9 di atas menggambarkan bahwa persepsi pegawai terhadap kesesuaian tunjangan dengan keinginan pegawai tidak begitu jelas, karena sebagian besar pegawai RS PKU Muhammadiyah Bantul merasa ragu apakah tunjangan yang diberikan sesuai dengan keinginan pegawai.

4) Statistik Deskriptif Dimensi “Persepsi yang Berkaitan Dengan Pekerjaan”

Setelah mengetahui hasil persentase pilihan responden tentang kepuasan kerja pada masing-masing dimensi, berikut akan dijelaskan uraian mengenai statistik deskriptif persepsi responden

mengenai kepuasan kerja pada dimensi “persepsi yang berkaitan dengan pekerjaan”.

Tabel 4.10
Statistik Deskriptif Dimensi “Persepsi yang Berkaitan Dengan Pekerjaan”

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
Rasa aman dalam bekerja	188	1	5	733	3,90	,615
Rasa adil dalam bekerja	188	1	5	615	3,27	1,108
Rasa menikmati pekerjaan	188	2	5	766	4,07	,358
Semangat dalam bekerja	188	1	5	768	4,09	,474
Rasa bangga karena status dalam pekerjaan	188	1	5	734	3,90	,632

Sumber: Hasil Olah Data (2015)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, total skor dari kelima indikator dimensi “persepsi yang berkaitan dengan pekerjaan” sebesar 3616 atau sebesar 76,9% dari skor ideal yaitu 4700. Skor tertinggi pada

dimensi “persepsi yang berkaitan dengan pekerjaan” jatuh pada indikator “semangat dalam bekerja” yaitu sebesar 768 (81,7%), sedangkan skor terendah jatuh pada indikator “rasa adil dalam bekerja” yaitu sebesar 615 (65,4%). Untuk mengetahui kedudukan skor hasil penelitian dimensi “persepsi yang berkaitan dengan pekerjaan” pada variabel kepuasan kerja, maka diuraikan tahapan sebagai berikut:

⇒ Mencari skor maksimal (ideal) dan minimal

Skor ideal = skor tertinggi X jumlah butir item X jumlah responden = $5 \times 5 \times 188 = 4700$ (100%)

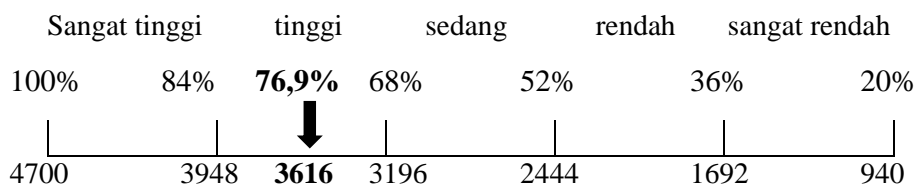
Skor minimal = skor terendah X jumlah butir item X jumlah responden = $1 \times 5 \times 188 = 940$ (20%)

⇒ Mencari interval dan panjang interval kelas

Interval = Skor Ideal – Skor Minimal = $4700 - 940 = 3760$

Panjang Interval = Interval : Banyak Kelas Interval = $3760 : 5 = 752$ ($752 / 4700 \times 100 = 16\%$)

Hasil perhitungan di atas dapat diilustrasikan pada gambar 4.7 di bawah ini:



Sumber: Hasil Olah Data (2015)

Gambar 4.7

Garis Kontinum Dimensi “Persepsi yang Berkaitan dengan Pekerjaan”

Berdasarkan tabel 4.10 yang telah dijelaskan sebelumnya, jumlah skor dari masing-masing indikator dalam dimensi “persepsi yang berkaitan dengan pekerjaan” sebesar 3616 dari skor ideal yaitu 4700.

Bila dibuat garis kontinum seperti pada gambar 4.7, diperoleh kesimpulan yaitu persepsi para pegawai yang berkaitan dengan pekerjaan di RS PKU Muhammadiyah Bantul sebesar 76,9% dari skor ideal, sehingga persepsi responden pada dimensi tersebut masuk pada kriteria tinggi.

5) Statistik Deskriptif Dimensi “Kepuasan Pegawai Terhadap Situasi Kerja”

Berikut merupakan uraian statistik deskriptif persepsi responden terhadap dimensi “kepuasan pegawai terhadap situasi kerja”.

Tabel 4.11
Statistik Deskriptif Dimensi “Kepuasan Pegawai Terhadap Situasi Kerja”

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
Kepuasan dalam melakukan pekerjaan	188	1	5	747	3,97	,454
Kenyamanan pegawai terhadap kondisi kerja	188	1	5	776	4,13	,390
Kepuasan terhadap pengakuan orang lain atas pekerjaannya	188	1	5	737	3,92	,502
Kepuasan terhadap hubungan kerja dengan atasan	188	2	5	741	3,94	,515
Kepuasan terhadap kesempatan untuk promosi	188	1	5	622	3,31	,760

Sumber: Hasil Olah Data (2015)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, total skor dari kelima indikator dimensi “kepuasan pegawai terhadap situasi kerja” sebesar 3623 atau sebesar 77,1% dari skor ideal yaitu 4700. Skor tertinggi pada dimensi “kepuasan pegawai terhadap situasi kerja” jatuh pada indikator “kenyamanan pegawai terhadap kondisi kerja” yaitu sebesar 776 (82,6%), sedangkan skor terendah jatuh pada indikator “kepuasan terhadap kesempatan untuk promosi” yaitu sebesar 622 (66,2%). Untuk mengetahui kedudukan skor hasil penelitian dimensi “kepuasan pegawai terhadap situasi kerja” pada variabel kepuasan kerja, maka diuraikan tahapan sebagai berikut:

⇒ Mencari skor maksimal (ideal) dan minimal

Skor ideal = skor tertinggi X jumlah butir item X jumlah responden = $5 \times 5 \times 188 = 4700$ (100%)

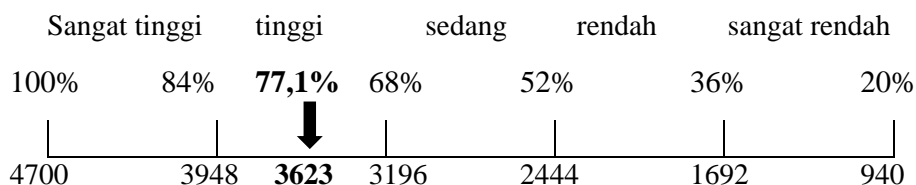
Skor minimal = skor terendah X jumlah butir item X jumlah responden = $1 \times 5 \times 188 = 940$ (20%)

⇒ Mencari interval dan panjang interval kelas

Interval = Skor Ideal – Skor Minimal = $4700 - 940 = 3760$

Panjang Interval = Interval : Banyak Kelas Interval = $3760 : 5 = 752$ ($752 / 4700 \times 100 = 16\%$)

Hasil perhitungan di atas dapat diilustrasikan pada gambar 4.8 di bawah ini:



Sumber: Hasil Olah Data (2015)

Gambar 4.8

Garis Kontinum Dimensi Kepuasan Pegawai Terhadap Situasi Kerja

Berdasarkan tabel 4.11 yang telah dijelaskan sebelumnya, jumlah skor kelima indikator dalam dimensi “kepuasan pegawai terhadap situasi kerja” sebesar 3623 dari skor ideal yaitu 4700. Bila dibuat garis kontinum seperti pada gambar 4.8, diperoleh kesimpulan yaitu kepuasan para pegawai terhadap situasi kerja di RS PKU Muhammadiyah Bantul sebesar 77,1% dari skor ideal, sehingga persespi responden terhadap dimensi “kepuasan pegawai terhadap situasi kerja” masuk pada kriteria tinggi.

6) Statistik Deskriptif Dimensi “Kesesuaian Antara Kemampuan dan Keinginan Pegawai Terhadap Kondisi Organisasi”

Berikut merupakan uraian statistik deskriptif persepsi dimensi tersebut.

Tabel 4.12

Statistik Deskriptif Dimensi “Kesesuaian Antara Kemampuan dan Keinginan Pegawai Terhadap Kondisi Organisasi”

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
Kesesuaian jenis pekerjaan dengan kemampuan dan pendidikan yang dimiliki pegawai	188	1	5	754	4,01	,417
Kesesuaian minat pegawai dengan pekerjaan	188	1	5	751	3,99	,476
Kesesuaian bakat pegawai dengan pekerjaan	188	2	5	758	4,03	,384
Kesesuaian penghasilan dengan kemampuan pegawai	188	1	5	583	3,10	1,033
Kesesuaian tunjangan dengan keinginan pegawai	188	1	5	561	2,98	,957

Sumber: Hasil Olah Data (2015)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, total skor dari kelima indikator dimensi ke-3 dari variabel kepuasan kerja yaitu dimensi “kesesuaian antara kemampuan dan keinginan pegawai terhadap kondisi organisasi” adalah sebesar 3407 atau sebesar 72,5% dari skor ideal yaitu 4700. Skor tertinggi pada dimensi “kesesuaian antara kemampuan dan keinginan pegawai terhadap kondisi organisasi” jatuh pada indikator “kesesuaian bakat pegawai dengan pekerjaan” yaitu sebesar 758 (80,6%), sedangkan skor terendah jatuh pada indikator “kesesuaian tunjangan dengan keinginan pegawai” yaitu sebesar 561 (59,7%). Untuk mengetahui kedudukan skor hasil penelitian dimensi “kesesuaian antara kemampuan dan keinginan pegawai terhadap kondisi organisasi” pada variabel kepuasan kerja, maka diuraikan tahapan sebagai berikut:

⇒ Mencari skor maksimal (ideal) dan minimal

Skor ideal = skor tertinggi X jumlah butir item X jumlah responden = 5 X 5 X 188 = 4700 (100%)

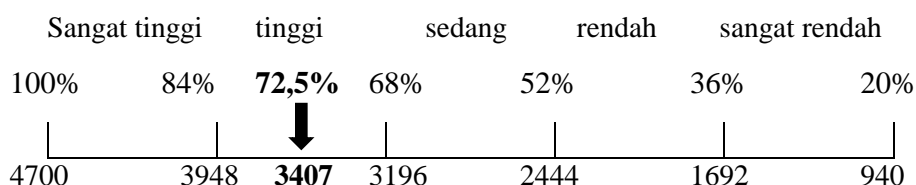
Skor minimal = skor terendah X jumlah butir item X jumlah responden = 1 X 5 X 188 = 940 (20%)

⇒ Mencari interval dan panjang interval kelas

Interval = Skor Ideal – Skor Minimal = 4700 – 940 = 3760

Panjang Interval = Interval : Banyak Kelas Interval = $3760 : 5 = 752$ ($752 / 4700 \times 100 = 16\%$)

Hasil perhitungan di atas dapat diilustrasikan pada gambar 4.9 garis kontinum di bawah ini:



Sumber: Hasil Olah Data (2015)

Gambar 4.9

Garis Kontinum Dimensi “Kesesuaian Antara Kemampuan dan Keinginan Pegawai Terhadap Kondisi Organisasi”

Berdasarkan tabel 4.12 yang telah dijelaskan sebelumnya, jumlah skor kelima indikator dalam dimensi ke-3 dari variabel kepuasan kerja yaitu dimensi “kesesuaian antara kemampuan dan keinginan pegawai terhadap kondisi organisasi” adalah sebesar 3407. Bila dibuat garis kontinum seperti pada gambar 4.9, diperoleh kesimpulan yaitu kepuasan para pegawai terhadap kesesuaian antara kemampuan dan keinginan pegawai terhadap kondisi di RS PKU Muhammadiyah Bantul sebesar 72,5% dari skor ideal, sehingga

persepsi responden terhadap dimensi “kesesuaian antara kemampuan dan keinginan pegawai terhadap kondisi organisasi” termasuk pada kriteria tinggi.

7) Rekapitulasi Skor Persepsi Responden Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan pembahasan statistik deskriptif di atas mengenai masing-masing dimensi pada variabel kepuasan kerja, berikut disajikan tabel 4.13 yang memberikan pembahasan tentang rekapitulasi skor persepsi responden terhadap dimensi pada variabel kepuasan kerja.

Tabel 4.13
Rekapitulasi Skor Persepsi Responden Terhadap Kepuasan Kerja

No.	Dimensi	Total Skor	Skor Ideal	%
1	Persepsi yang berkaitan dengan pekerjaan	3616	4700	76,9
2	Kepuasan pegawai terhadap situasi kerja	3623	4700	77,1
3	Kesesuaian antara kemampuan dan keinginan pegawai terhadap kondisi organisasi	3407	4700	72,5
Jumlah		10.646	14.100	75,5

Sumber: Hasil Olah Data (2015)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, total skor ketiga dimensi pada variabel kepuasan kerja yaitu 10.646 atau sebesar 75,5% dari skor ideal. Skor tertinggi jatuh pada dimensi “kepuasan pegawai terhadap situasi kerja” yaitu sebesar 77,1% sedangkan skor terendah jatuh pada dimensi “kesesuaian antara kemampuan dan keinginan pegawai terhadap kondisi organisasi” yaitu sebesar 72,5%. Untuk mengetahui kedudukan skor hasil penelitian masing-masing dimensi variabel kepuasan kerja, maka diuraikan tahapan sebagai berikut:

⇒ Mencari skor maksimal (ideal) dan minimal

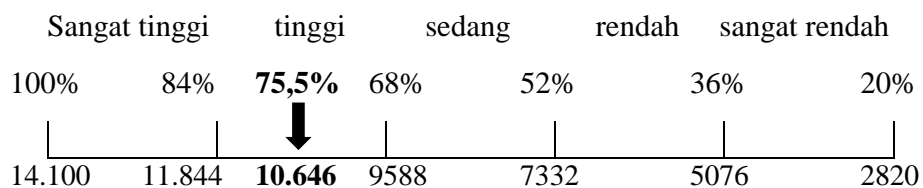
Skor ideal = skor tertinggi X jumlah butir item X jumlah responden = $5 \times 15 \times 188 = 14.100$ (100%)

Skor minimal = skor terendah X jumlah butir item X jumlah responden = $1 \times 15 \times 188 = 2820$ (20%)

⇒ Mencari interval dan panjang interval kelas

Interval = Skor Ideal – Skor Minimal = $14.100 - 2820 = 11.280$

Panjang Interval = Interval : Banyak Kelas Interval = $11.280 : 5 = 2256$ ($2256 / 14.100 \times 100 = 16\%$)



Sumber: Hasil Olah Data (2015)

Gambar 4.10

Garis Kontinum Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 4.13, jumlah skor ketiga dimensi pada variabel kepuasan kerja sebesar 10.646. Bila dibuat garis kontinum seperti pada gambar 4.10, diperoleh kesimpulan yaitu kepuasan kerja pegawai RS PKU Muhammadiyah Bantul yaitu sebesar 75,5% dari skor ideal, sehingga persepsi responden terhadap kepuasan kerja masuk pada kriteria tinggi.

c. Persepsi Responden Mengenai Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi diukur oleh tiga dimensi yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Ketiga dimensi diukur dengan indikator penelitian yang dituangkan dalam kuesioner. Berikut diuraikan hasil persepsi responden terhadap masing-masing dimensi komitmen organisasi.

Tabel 4.14
Persepsi Responden Terhadap Komitmen Organisasi

ITEM	SKALA									
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%
Komitmen Afektif										
KO1	3	1.60	10	5.32	31	16.49	112	59.57	32	17.02
KO2	2	1.06	9	4.79	21	11.17	125	66.49	31	16.49
KO3	3	1.60	11	5.85	32	17.02	121	64.36	21	11.17
KO4	4	2.13	9	4.79	38	20.21	115	61.17	22	11.70
Komitmen Berkelanjutan										
KO5	2	1.06	6	3.19	21	11.17	121	64.36	38	20.21
KO6	4	2.13	13	6.91	56	29.79	91	48.40	24	12.77
KO7	3	1.60	16	8.51	79	42.02	77	40.96	13	6.91
KO8	4	2.13	13	6.91	45	23.94	113	60.11	13	6.91
KO9	2	1.06	15	7.98	26	13.83	120	63.83	25	13.30
Komitmen Normatif										
KO10	3	1.60	15	7.98	19	10.11	104	55.32	47	25.00
KO11	2	1.06	3	1.60	14	7.45	127	67.55	42	22.34
KO12	3	1.60	5	2.66	11	5.85	137	72.87	32	17.02
KO13	3	1.60	5	2.66	16	8.51	117	62.23	47	25.00
Keterangan										
KO1	Rasa senang pegawai untuk menghabiskan sisa masa kerjanya untuk berkarir di organisasi saat ini									
KO2	Rasa percaya pegawai secara emosional terhadap organisasi									
KO3	Perasaan pegawai bahwa organisasi merupakan bagian dari hidupnya									
KO4	Kesediaan pegawai untuk mengabdikan hidupnya kepada organisasi									
KO5	Kecintaan pegawai kepada organisasi karena secara rasional bermanfaat baik dari segi psikologis dan ekonomi									
KO6	Keinginan bertahan dengan pekerjaannya (jabatan)									
KO7	Kesediaan untuk mengorbankan kepentingan pribadi jika menunda pekerjaan									
KO8	Ketertarikan pegawai pada pekerjaan yang ada									
KO9	Perasaan terganggu dalam hidup bila meninggalkan pekerjaan yang sekarang									
KO10	Kesetiaan terhadap organisasi									
KO11	Kebahagiaan dalam bekerja									
KO12	Kebanggaan bekerja di organisasi									
KO13	Rasa memiliki organisasi									

Sumber: Hasil Olah Data (2015)

1) Persepsi Responden Terhadap Dimensi “Komitmen Afektif”

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, dimensi “komitmen afektif” diukur oleh empat indikator yaitu indikator rasa senang pegawai untuk menghabiskan sisa masa kerjanya untuk berkarir di organisasi saat ini, rasa percaya pegawai secara emosional terhadap organisasi, perasaan pegawai bahwa organisasi merupakan bagian dari hidupnya, dan kesediaan pegawai untuk mengabdikan hidupnya kepada organisasi. Berikut diuraikan persepsi responden terhadap masing-masing indikator pada dimensi “komitmen afektif”.

a) Rasa Senang Pegawai Untuk Menghabiskan Sisa Masa Kerjanya Untuk Berkarir di Organisasi Saat Ini

Tabel 4.14 item KO1 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memilih setuju (59,57%) dan sangat setuju (17,02%) sedangkan hanya 16,49% dan 5,32% responden masing-masing memilih ragu-ragu dan tidak setuju. Sisanya hanya 1,60% responden menjawab sangat tidak setuju. Tabel 4.14 di atas menggambarkan bahwa sebagian besar pegawai merasa senang untuk menghabiskan sisa masa kerjanya untuk berkarir di RS PKU Muhammadiyah Bantul saat ini.

b) Rasa Percaya Pegawai Secara Emosional Terhadap Organisasi

Tabel 4.14 item KO2 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memilih setuju (66,49%) dan sangat setuju (16,49%) sedangkan hanya 4,79% dan 1,06% responden masing-masing menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Sisanya 11,17% responden memilih ragu-ragu. Tabel 4.14 di atas menggambarkan bahwa secara emosional, sebagian besar pegawai memiliki rasa percaya terhadap RS PKU Muhamadiyah Bantul.

c) Perasaan Pegawai Bahwa Organisasi Merupakan Bagian dari Hidupnya

Tabel 4.14 item KO3 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memilih setuju (64,36%). Sisanya yaitu pilihan ragu-ragu sebanyak 17,02%, sangat setuju (11,17%), tidak setuju (5,85%), dan hanya 1,60% responden menjawab sangat tidak setuju. Tabel 4.14 di atas menggambarkan bahwa sebagian besar pegawai merasa RS PKU Muhamadiyah Bantul merupakan bagian dari hidupnya, walaupun ada 17,02% pegawai yang menyatakan ragu-ragu.

d) Kesiediaan Pegawai Untuk Mengabdikan Hidupnya Kepada Organisasi

Tabel 4.14 item KO4 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memilih setuju (61,17%). Sisanya yaitu responden memilih ragu-ragu sebesar 20,21%, sangat setuju (11,7%), tidak setuju (4,79%), dan hanya 2,13% responden menjawab sangat tidak setuju. Tabel 4.14 di atas menggambarkan bahwa sebagian besar pegawai bersedia untuk mengabdikan hidupnya kepada RS PKU Muhammadiyah Bantul, walaupun ada 20,21% pegawai yang menyatakan ragu-ragu.

2) Persepsi Responden Terhadap Dimensi “Komitmen Berkelanjutan”

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, dimensi “komitmen berkelanjutan” diukur oleh lima indikator yaitu kecintaan pegawai kepada organisasi karena secara rasional bermanfaat baik dari segi psikologi dan ekonomi, keinginan bertahan dengan pekerjaannya/jabatannya, kesiediaan untuk mengorbankan kepentingan pribadi jika menunda pekerjaan, ketertarikan pegawai

pada pekerjaan yang ada, dan perasaan terganggu dalam hidup bila meninggalkan pekerjaan yang sekarang. Berikut diuraikan persepsi responden terhadap masing-masing indikator pada dimensi “komitmen berkelanjutan”.

a) Kecintaan Pegawai Kepada Organisasi Karena Secara Rasional Bermanfaat Baik dari Segi Psikologis dan Ekonomi

Tabel 4.14 item KO5 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memilih setuju (64,36%) dan sangat setuju (20,21%) sedangkan hanya 3,19% dan 1,06% responden masing-masing memilih tidak setuju dan setuju. Sisanya sebanyak 11,17% responden memilih ragu-ragu. Tabel 4.14 di atas menggambarkan bahwa sebagian besar pegawai mencintai RS PKU Muhammadiyah Bantul karena secara rasional bermanfaat baik dari segi psikologi dan ekonomi.

b) Keinginan Bertahan Dengan Pekerjaannya (Jabatan)

Tabel 4.14 item KO6 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memilih setuju (48,40%). Sisanya responden memilih ragu-ragu sebesar (29,79%), sangat setuju (12,77%), tidak setuju (6,91%), dan hanya 2,13% responden yang milih sangat tidak

setuju. Tabel 4.14 di atas menggambarkan bahwa sebagian besar pegawai berkeinginan untuk bertahan dengan pekerjaannya/jabatannya di RS PKU Muhammadiyah Bantul, walaupun terdapat 29,79% responden yang menyatakan ragu-ragu akan hal tersebut.

c) Kesiediaan Untuk Mengorbankan Kepentingan Pribadi Jika Menunda Pekerjaan

Tabel 4.14 item KO7 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab ragu-ragu (42,02%). Hanya terpaut sedikit, 40,96% responden menjawab setuju. Sisanya responden memilih tidak setuju sebesar (8,51%), sangat setuju (6,91%), dan hanya 1,60% responden yang milih sangat tidak setuju. Tabel 4.14 di atas menggambarkan bahwa sebagian besar pegawai merasa ragu untuk mengorbankan kepentingan pribadinya jika menunda pekerjaannya di RS PKU Muhammadiyah Bantul, namun ada juga 40,96% pegawai yang bersedia untuk mengorbankan kepentingan pribadinya jika menunda pekerjaan.

d) Ketertarikan Pegawai Pada Pekerjaan yang Ada

Tabel 4.14 item KO8 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju (60,11%) dan ragu-ragu (23,94%), sisanya sebanyak 6,91% responden menjawab sangat setuju dan tidak setuju, sedangkan hanya 2,13% responden menjawab sangat tidak setuju. Tabel 4.14 di atas menggambarkan bahwa sebagian besar pegawai merasa tertarik pada pekerjaannya di RS PKU Muhammadiyah Bantul, walaupun terdapat 23,94% pegawai yang menyatakan ragu-ragu akan hal tersebut.

e) Perasaan Terganggu Dalam Hidup Bila Meninggalkan Pekerjaan yang Sekarang

Tabel 4.14 item KO9 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju (63,83%) dan sebagian lainnya menjawab ragu-ragu (13,83%) dan sangat setuju (13,30%). sisanya sebanyak 7,98% responden menjawab tidak setuju sedangkan hanya 1,06% responden menjawab sangat tidak setuju. Tabel 4.14 di atas menggambarkan bahwa sebagian besar pegawai merasa terganggu dalam hidupnya bila meninggalkan pekerjaan yang sekarang dilakukan di RS PKU Muhammadiyah Bantul.

3) Persepsi Responden Terhadap Dimensi “Komitmen Normatif”

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, dimensi “komitmen normatif” diukur oleh empat indikator yaitu kesetiaan terhadap organisasi, kebahagiaan dalam bekerja, kebanggaan bekerja di organisasi, dan rasa memiliki organisasi. Berikut diuraikan persepsi responden terhadap masing-masing indikator pada dimensi “komitmen normatif”.

a) Kesetiaan Terhadap Organisasi

Tabel 4.14 item KO10 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memilih setuju (55,32%) dan sangat setuju (25,00%) sedangkan hanya 7,98% dan 1,60% responden masing-masing memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju. Sisanya sebanyak 10,11% responden memilih ragu-ragu. Tabel 4.14 di atas menggambarkan bahwa sebagian besar pegawai merasa setia terhadap RS PKU Muhammadiyah Bantul.

b) Kebahagiaan Dalam Bekerja

Tabel 4.14 item KO11 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memilih setuju (67,55%) dan sangat setuju (22,34%) sedangkan hanya 1,60% dan 1,06% responden masing-masing

memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju. Sisanya sebanyak 7,45% responden memilih ragu-ragu. Tabel 4.14 di atas menggambarkan bahwa sebagian besar pegawai merasa bahagia bekerja di RS PKU Muhamadiyah Bantul.

c) Kebanggaan Bekerja di Organisasi

Tabel 4.14 item KO12 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memilih setuju (72,87%) dan sangat setuju (17,02%) sedangkan hanya 2,66% dan 1,60% responden masing-masing memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju. Sisanya sebanyak 5,85% responden memilih ragu-ragu. Tabel 4.14 di atas menggambarkan bahwa sebagian besar pegawai merasa bangga bekerja di RS PKU Muhamadiyah Bantul.

d) Rasa Memiliki Organisasi

Tabel 4.14 item KO13 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memilih setuju (62,23%) dan sangat setuju (25,00%) sedangkan hanya 2,66% dan 1,60% responden masing-masing memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju. Sisanya sebanyak 8,51% responden memilih ragu-ragu. Tabel 4.14 di atas menggambarkan

bahwa sebagian besar pegawai merasa memiliki terhadap tempatnya bekerja yaitu RS PKU Muhammadiyah Bantul.

4) Statistik Deskriptif Dimensi “Komitmen Afektif”

Setelah mengetahui hasil persentase pilihan responden tentang komitmen organisasi pada masing-masing dimensi, berikut akan dijelaskan uraian mengenai statistik deskriptif persepsi responden mengenai komitmen organisasi pada dimensi “komitmen afektif”.

Tabel 4.15
Statistik Deskriptif Dimensi “Komitmen Afektif”

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
Rasa senang pegawai untuk menghabiskan sisa masa kerjanya untuk berkarir di organisasi saat ini	188	1	5	724	3,85	,673
Rasa percaya pegawai secara emosional terhadap organisasi	188	1	5	738	3,93	,561

Sumber: Hasil Olah Data (2015)

Tabel 4.15
Statistik Deskriptif Dimensi “Komitmen Afektif” (sambungan)

	N	Mini- mum	Maxi- mum	Sum	Mean	Vari- ance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
Perasaan pegawai bahwa organisasi merupakan bagian dari hidupnya	188	1	5	710	3,78	,613
Kesediaan pegawai untuk mengabdikan hidupnya kepada organisasi	188	1	5	706	3,76	,646

Sumber: Hasil Olah Data (2015)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, total skor dari keempat indikator dimensi “komitmen afektif” sebesar 2878 atau sebesar 76,5% dari skor ideal yaitu 3760. Skor tertinggi pada dimensi “komitmen afektif” jatuh pada indikator “rasa percaya pegawai secara emosional terhadap organisasi” yaitu sebesar 738 (78,5%), sedangkan skor terendah jatuh pada indikator “kesediaan pegawai untuk mengabdikan hidupnya kepada organisasi” yaitu sebesar 706 (75,1%). Untuk mengetahui kedudukan skor hasil penelitian dimensi

“komitmen afektif” pada variabel komitmen organisasi, maka diuraikan tahapan sebagai berikut.

⇒ Mencari skor maksimal (ideal) dan minimal

Skor ideal = skor tertinggi X jumlah butir item X jumlah responden = $5 \times 4 \times 188 = 3760$ (100%)

Skor minimal = skor terendah X jumlah butir item X jumlah responden = $1 \times 4 \times 188 = 752$ (20%)

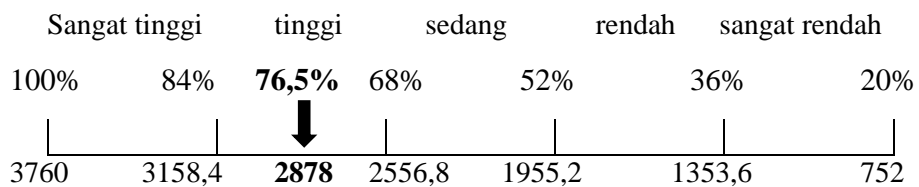
⇒ Mencari interval dan panjang interval kelas

Interval = Skor Ideal – Skor Minimal = $3760 - 752 = 3008$

Panjang Interval = Interval : Banyak Kelas Interval = $3008 : 5 = 601,6$ ($601,6 / 3760 \times 100 = 16\%$)

Hasil perhitungan di atas dapat diilustrasikan pada gambar

4.11 garis kontinum di bawah ini:



Sumber: Hasil Olah Data (2015)

Gambar 4.11

Garis Kontinum Dimensi “Komitmen Afektif”

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, jumlah skor keempat indikator dalam dimensi “komitmen afektif” sebesar 2878 dari skor ideal sebesar 3760. Bila dibuat garis kontinum seperti pada gambar 4.11, diperoleh kesimpulan yaitu komitmen afektif para pegawai RS PKU Muhammadiyah Bantul sebesar 76,5% dari skor ideal, sehingga persespi responden pada dimensi komitmen afektif tergolong tinggi.

5) Statistik Deskriptif Dimensi “Komitmen Berkelanjutan”

Berikut merupakan uraian statistik deskriptif persepsi responden terhadap dimensi “komitmen berkelanjutan”.

Tabel 4.16
Statistik Deskriptif Dimensi “Komitmen Berkelanjutan”

	N	Mini- mum	Maxi- mum	Sum	Mean	Vari- ance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
Kecintaan pegawai kepada organisasi karena secara rasional bermanfaat baik dari segi psikologis dan ekonomi	188	1	5	751	3,99	,540

Sumber: Hasil Olah Data (2015)

Tabel 4.16
Statistik Deskriptif Dimensi “Komitmen Berkelanjutan”
(sambungan)

	N	Mini- mum	Maxi- mum	Sum	Mean	Vari- ance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
Kecintaan pegawai kepada organisasi karena secara rasional bermanfaat baik dari segi psikologis dan ekonomi	188	1	5	751	3,99	,540
Keinginan bertahan dengan pekerjaannya (jabatan)	188	1	5	682	3,63	,759
Kesediaan untuk mengorbankan kepentingan pribadi jika menunda pekerjaan	188	1	5	645	3,43	,653
Ketertarikan pegawai pada pekerjaan yang ada	188	1	5	682	3,63	,641
Perasaan terganggu dalam hidup bila meninggalkan pekerjaan yang sekarang	188	1	5	715	3,80	,651

Sumber: Hasil Olah Data (2015)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, total skor dari masing-masing indikator ke-2 dari variabel komitmen organisasi yaitu dimensi “komitmen berkelanjutan” adalah sebesar 3475 atau sebesar 73,9% dari skor ideal yaitu 4700. Skor tertinggi pada dimensi “komitmen berkelanjutan” jatuh pada indikator “kecintaan pegawai kepada organisasi karena secara rasional bermanfaat baik dari segi psikologi dan ekonomi” yaitu sebesar 751 (79,9%), sedangkan skor terendah jatuh pada indikator “kesediaan untuk mengorbankan kepentingan pribadi jika menunda pekerjaan” yaitu sebesar 645 (68,6%). Untuk mengetahui kedudukan skor hasil penelitian dimensi “komitmen berkelanjutan” pada variabel komitmen organisasi, maka diuraikan tahapan sebagai berikut.

⇒ Mencari skor maksimal (ideal) dan minimal

Skor ideal = skor tertinggi X jumlah butir item X jumlah responden = 5 X 5 X 188 = 4700 (100%)

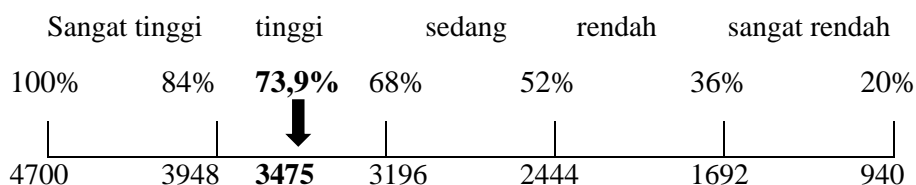
Skor minimal = skor terendah X jumlah butir item X jumlah responden = 1 X 5 X 188 = 940 (20%)

⇒ Mencari interval dan panjang interval kelas

Interval = Skor Ideal – Skor Minimal = 4700 – 940 = 3760

Panjang Interval = Interval : Banyak Kelas Interval = $3760 : 5 = 752$ ($752 / 4700 \times 100 = 16\%$)

Hasil perhitungan di atas dapat diilustrasikan pada gambar 4.12 garis kontinum di bawah ini:



Sumber: Hasil Olah Data (2015)

Gambar 4.12
Garis Kontinum Dimensi “Komitmen Berkelanjutan”

Berdasarkan tabel 4.16, jumlah skor kelima indikator dalam dimensi “komitmen berkelanjutan” sebesar 3475. Bila dibuat garis kontinum seperti pada gambar 4.12, diperoleh kesimpulan yaitu komitmen berkelanjutan para pegawai RS PKU Muhammadiyah Bantul sebesar 73,9% dari skor ideal, sehingga persepsi responden pada dimensi berkelanjutan masuk pada kriteria tinggi.

6) Statistik Deskriptif Dimensi “Komitmen Normatif”

Berikut merupakan uraian statistik deskriptif persepsi responden terhadap dimensi “komitmen berkelanjutan”.

Tabel 4.17
Statistik Deskriptif Dimensi “Komitmen Normatif”

	N	Mini- mum	Maxi- mum	Sum	Mean	Vari- ance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
Kesetiaan terhadap organisasi	188	1	5	741	3.94	.815
Kebahagiaan dalam bekerja	188	1	5	768	4,09	,453
Kebanggaan bekerja di organisasi	188	1	5	754	4,01	,481
Rasa memiliki organisasi	188	1	5	764	4,06	,584

Sumber: Hasil Olah Data (2015)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, total skor dari keempat indikator dimensi “komitmen normatif” sebesar 3027 atau sebesar 80,5% dari skor ideal yaitu 3760. Skor tertinggi pada dimensi “komitmen normatif” jatuh pada indikator “kebahagiaan terhadap organisasi” yaitu sebesar 768 (81,7%), sedangkan skor terendah jatuh pada indikator “kesetiaan terhadap organisasi” yaitu sebesar 741

dimensi “komitmen normatif” sebesar 3027. Bila dibuat garis kontinum seperti pada gambar 4.13, diperoleh kesimpulan yaitu komitmen normatif para pegawai RS PKU Muhammadiyah Bantul sebesar 80,5% dari skor ideal, sehingga persepsi responden pada dimensi komitmen normatif tergolong tinggi.

7) Rekapitulasi Skor Persepsi Responden Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan pembahasan statistik deskriptif di atas mengenai masing-masing dimensi pada variabel komitmen organisasi, berikut disajikan tabel 4.17 yang memberikan pembahasan tentang rekapitulasi skor persepsi responden terhadap dimensi pada variabel komitmen organisasi.

Tabel 4.18
Rekapitulasi Skor Persepsi Responden Terhadap Komitmen Organisasi

No.	Dimensi	Total Skor	Skor Ideal	%
1	Komitmen afektif	2878	3760	76,5
2	Komitmen berkelanjutan	3475	4700	73,9
3	Komitmen normatif	3027	3760	80,5
Jumlah		9380	12.220	76,8

Sumber: Hasil Olah Data (2015)

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, total skor ketiga dimensi pada variabel komitmen organisasi yaitu 9380 atau sebesar 76,8% dari skor ideal yaitu 12220. Skor tertinggi jatuh pada dimensi “komitmen normatif” yaitu sebesar 80,5% sedangkan skor terendah jatuh pada dimensi “komitmen berkelanjutan” yaitu sebesar 73,9%. Untuk mengetahui kedudukan skor hasil penelitian masing-masing dimensi variabel komitmen organisasi, maka diuraikan tahapan sebagai berikut:

⇒ Mencari skor maksimal (ideal) dan minimal

Skor ideal = skor tertinggi X jumlah butir item X jumlah responden = $5 \times 13 \times 188 = 12.220$ (100%)

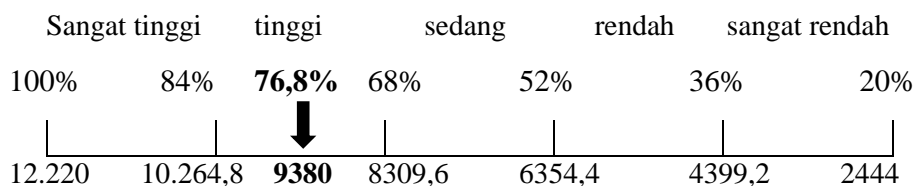
Skor minimal = skor terendah X jumlah butir item X jumlah responden = $1 \times 13 \times 188 = 2444$ (20%)

⇒ Mencari interval dan panjang interval kelas

Interval = Skor Ideal – Skor Minimal = $12220 - 2444 = 9776$

Panjang Interval = Interval : Banyak Kelas Interval = $9776 : 5 = 1955,2$ ($1955,2 / 12.220 \times 100 = 16\%$)

Hasil perhitungan di atas dapat diilustrasikan pada gambar 4.14 garis kontinum di bawah ini:



Sumber: Hasil Olah Data (2015)

Gambar 4.14
Garis Kontinum Variabel Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel 4.18, jumlah skor ketiga dimensi pada variabel komitmen organisasi sebesar 9380. Bila dibuat garis kontinum seperti pada gambar 4.14, diperoleh kesimpulan yaitu komitmen organisasi pegawai RS PKU Muhammadiyah Bantul yaitu sebesar 76,8% dari skor ideal, sehingga persepsi responden terhadap komitmen organisasi masuk pada kriteria tinggi.

3. Hasil Olah Data dengan Metode Structural Equation Modeling (SEM)

SEM merupakan salah satu analisis multivariat yang dapat menganalisis hubungan antarvariabel secara lebih kompleks. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk menguji hubungan di antara

variabel laten dengan variabel manifest (persamaan pengukuran), hubungan antara variabel laten yang satu dengan variabel laten yang lain (persamaan struktural), serta memaparkan kesalahan pengukuran.

Variabel laten merupakan variabel yang tidak dapat diukur secara langsung dan memerlukan beberapa indikator sebagai proksi, sedangkan variabel manifest merupakan indikator yang digunakan dalam pengukuran tersebut (Ghozali & Fuad, 2008 cit. Sarjono & Julianita, 2015).

AMOS, SQL, dan LISREL merupakan tiga perangkat lunak yang paling populer digunakan karena mudah untuk dipahami dan diaplikasikan (Hox & Bechger, 1998 cit. Sarjono & Julianita, 2015). Menurut Ghozali dan Fuad (2008) dalam Sarjono & Julianita (2015), LISREL merupakan satu-satunya program SEM yang paling canggih dan dapat mengestimasi berbagai masalah SEM yang bahkan tidak dapat dilakukan oleh program lain, seperti AMOS, EQS, dan sejumlah program lainnya.

Dengan menggunakan LISREL, peneliti dapat menganalisis struktur kovarian (struktur yang menunjukkan hubungan linear antar

variabel) yang rumit, variabel laten, saling ketergantungan antar variabel dan timbal balik sebab akibat yang dapat ditangani dengan mudah menggunakan model pengukuran dan persamaan terstruktur (Sarjono & Julianita, 2015).

Olah data dengan metode SEM LISREL pada penelitian ini terdiri atas uji kecocokan model, uji varians, persamaan struktur, matriks korelasi variabel independen, uji normalitas, dan kecocokan keseluruhan model.

a. Uji Kecocokan Model (Validitas & Reliabilitas)

Uji kecocokan model pengukuran dilakukan terhadap setiap model pengukuran, terkait hubungan antar variabel laten dengan variabel manifes (variabel yang teramati). Uji pengukuran dilakukan dengan cara menentukan validitas dan reliabilitas indikator-indikator dalam suatu konstruk. Uji validitas bertujuan untuk menentukan tingkat kemampuan suatu indikator (variabel manifes) dalam mengukur variabel latennya. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur tingkat konsistensi variabel manifes dalam mengukur konstruk latennya.

Tabel 4.19
Validitas Indikator

Item	Standardized Loading Factor	T-Value
KO1	0,57	9,19
KO2	0,53	9,23
KO3	0,56	9,38
KO4	0,60	9,66
KO5	0,59	10,44
KO6	0,58	8,63
KO7	0,48	7,83
KO8	0,45	7,38
KO9	0,64	10,26
KO10	0,50	7,22
KO11	0,56	10,76
KO12	0,58	10,76
KO13	0,64	10,75
MK1	0,68	14,18
MK2	0,64	14,48
MK3	0,64	13,93
MK4	0,45	7,78
MK5	0,61	12,49
MK6	0,48	7,25
MK7	0,57	11,98
MK8	0,16	1,96
MK9	0,48	9,00
MK10	-0,081	-0,98
MK11	0,71	14,47
MK12	0,58	10,78
MK13	0,30	3,94
MK14	0,64	12,60
KK1	0,52	10,10
KK2	0,47	6,27
KK3	0,48	13,20
KK4	0,48	10,78
KK5	0,44	7,88
KK6	0,47	10,69
KK7	0,48	12,05
KK8	0,43	8,82
KK9	0,40	8,03
KK10	0,16	2,50
KK11	0,50	12,28
KK12	0,52	11,82
KK13	0,43	10,69
KK14	0,43	5,93
KK15	0,37	5,23

Sumber: Hasil Olah Data (2017)

Pada tabel di atas, setiap indikator dari masing-masing variabel laten sudah memenuhi syarat karena *loading factor*-nya > 0,40 dan *T-Value* > *T-Tabel* kecuali item MK8 (*loading factor* 0,16 *T-Value* 1,96), MK10 (*loading factor* -0,081 *T-Value* -0,98), MK13 (*loading factor* 0,30), KK9 (*loading factor* 0,40), KK10 (*loading factor* 0,16), dan KK15 (*loading factor* 0,37). *Loading factor* keenam item tersebut $\leq 0,40$ sehingga item dihapus dan dilakukan pengukuran validitas ulang yang ditampilkan pada tabel berikut ini.

Tabel 4.20

Validitas dan Reliabilitas Indikator Setelah Item Tidak Valid Di-Exclude

Item	Standardized Loading (y)	(Σy) ²	Measurement Error (x = 1 - y)	(Σx)	T-Value
KO1	0,57	52,9984	0,43	5,72	9,19
KO2	0,53		0,47		9,24
KO3	0,56		0,44		9,39
KO4	0,60		0,4		9,66
KO5	0,59		0,41		10,45
KO6	0,58		0,42		8,63
KO7	0,48		0,52		7,81
KO8	0,45		0,55		7,38
KO9	0,64		0,36		10,27
KO10	0,50		0,5		7,22
KO11	0,56		0,44		10,78
KO12	0,58		0,42		10,77
KO13	0,64		0,36		10,76
MK1	0,68	41,9904	0,32	4,52	14,18
MK2	0,64		0,36		14,47

Sumber: Hasil Olah Data (2017)

Tabel 4.20
Validitas dan Reliabilitas Indikator Setelah Item Tidak Valid
Di-Exclude (sambungan)

Item	Standardized Loading (y)	$(\sum y)^2$	Measurement Error (x = 1 - y)	$(\sum x)$	T-Value
MK3	0,64		0,36		13,95
MK4	0,45		0,55		7,78
MK5	0,61		0,39		12,50
MK6	0,48		0,52		7,25
MK7	0,57		0,43		11,90
MK9	0,48		0,52		8,92
MK11	0,72		0,28		14,49
MK12	0,57		0,43		10,68
MK14	0,64		0,36		12,53
<hr/>					
KK1	0,52		0,48		9,99
KK2	0,44		0,56		5,86
KK3	0,49		0,51		13,44
KK4	0,49		0,51		10,90
KK5	0,43		0,57		7,80
KK6	0,47		0,53		10,72
KK7	0,47	31,2481	0,53	6,41	11,99
KK8	0,42		0,58		8,55
KK11	0,50		0,5		12,42
KK12	0,53		0,47		12,07
KK13	0,43		0,57		10,75
KK14	0,40		0,6		5,49

Sumber: Hasil Olah Data (2017)

Pada tabel di atas, setiap indikator dari masing-masing variabel laten tetap memenuhi syarat karena *loading factor*-nya > 0,40. Bobot regresi dan estimasi terstandarisasi dari konstruk ini nilainya signifikan dengan nilai *T-Value* yang lebih besar dari 1,97

(T-Tabel dengan Degree of Freedom = $188 - 2 = 186$ pada tingkat signifikansi 5% *two tailed*).

Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat memberikan hasil yang relatif sama apabila dilakukan pengukuran kembali pada objek yang sama. Reliabilitas dihitung dengan formula *construct reliability* sebagai berikut.

$$\frac{(\sum \text{standardized loading})^2}{(\sum \text{standardized loading})^2 + (\sum \text{measurement error})}$$

$$\text{Komitmen Organisasi} = \frac{52,9984}{52,9984 + 5,72} = 0.902585902$$

$$\text{Motivasi Kerja} = \frac{41,9904}{41,9904 + 4,52} = 0.902817434$$

$$\text{Kepuasan Kerja} = \frac{31,2481}{31,2481 + 6,41} = 0.829784296$$

Semakin besar nilai *construct reliability* menunjukkan bahwa indikator-indikator penyusun bagi suatu pengubah variabel laten merupakan indikator-indikator yang handal dalam mengukur pengubah laten tersebut. Nilai *construct reliability* yang disarankan > 0,7. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa *construct reliability* pada

konstruk Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja telah terpenuhi.

b. Uji Kovarians

Kovarians menunjukkan hubungan linear yang terjadi di antara dua variabel. Konsep dari kovarians mirip dengan konsep korelasi, yaitu melihat hubungan di antara dua variabel, namun kovarians lebih menekankan pada variasi dari kedua variabel yang terjadi secara bersama-sama. Jika suatu variabel memiliki hubungan linear yang positif, maka kovariansnya adalah positif. Jika hubungan di antara dua variabel bertolak belakang, maka kovariansnya adalah negatif, dan jika tidak terdapat hubungan di antara dua variabel, maka kovariansnya adalah nol. Nilai kovarians tidak terbatas, bisa negatif dan juga bisa positif.

Uji kovarians dengan LISREL dapat dilihat pada kolom *Covariance Matrix* dan kolom *Covariance Matrix of Latent Variables* pada lampiran dan diperoleh hasil positif di tiap hubungan linear antar variabel. Tidak ada hubungan antar variabel yang kovariansnya bernilai negatif atau nol.

c. Persamaan Struktur

Persamaan struktur yang diperoleh dari hasil olah data dengan metode SEM LISREL yaitu sebagai berikut:

$$\text{Komitmen} = 0,18 * \text{Ach} - 0,42 * \text{Pow} + 0,31 * \text{Aff} + 0,85 * \text{Kepuasan},$$

$$\text{Errorvar} = 0,28, R^2 = 0,72$$

	(0,19)	(0,48)	(0,29)	(0,13)
(0,067)				
	0,92	-0,87	1,04	6,30
4,18				

Hasil tersebut menunjukkan bahwa Ach (*Need for Achievement*), Pow (*Need for Power*), Aff (*Need for Affiliation*), dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap Komitmen Organisasi dengan nilai $R^2 = 0,72$ yang berarti bahwa besarnya pengaruh *Need for Achievement*, *Need for Power*, *Need for Affiliation*, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi adalah sebesar 72% dengan varians kesalahan (*error variance*) sebesar 0,28.

Standar kesalahan *Need for Achievement* sebesar 0,19, *Need for Power* sebesar 0,48, *Need for Affiliation* sebesar 0,29, dan

Kepuasan Kerja sebesar 0,13. Kesalahan merupakan perbedaan antara nilai-nilai yang diamati dengan nilai yang diprediksi pada masing-masing kasus.

Pada persamaan tersebut, terlihat bahwa variabel Komitmen Organisasi hanya dipengaruhi oleh variabel *Need for Achievement*, *Need for Power*, *Need for Affiliation*, dan Kepuasan Kerja, padahal dalam kondisi yang sesungguhnya, Komitmen Organisasi tidak mungkin hanya dipengaruhi oleh variabel-variabel tersebut, karena Komitmen Organisasi juga dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak dibahas di dalam penelitian ini. Oleh karena itu, dalam persamaan tersebut terdapat kesalahan.

Sementara itu, T-Value *Need for Achievement* (0,92), *Need for Power* (0,87) dan *Need for Affiliation* (1,04) kurang dari T-Tabel (1,97). Di sisi lain, T-Value Kepuasan kerja (6,30) lebih besar dari T-Tabel (1,97). Kesimpulannya, *Need for Achievement*, *Need for Power*, dan *Need for Affiliation* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi, sedangkan Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

d. Matriks Korelasi Variabel Independen

	Ach	Pow	Aff	Kepuasan
Ach	1.00			
Pow	0.87 (0.05) 18.91	1.00		
Aff	0.80 (0.04) 21.05	0.91 (0.05) 19.47	1.00	
Kepuasan	0.54 (0.06) 9.15	0.65 (0.06) 10.29	0.52 (0.06) 8.37	1.00

Sumber: Hasil Olah Data (2017)

Gambar 4.15

Matriks Korelasi Variabel Independen

Keempat variabel laten independen (eksogen) secara default diasumsikan saling berkorelasi, maka output LISREL menunjukkan output korelasi antar keempat variabel eksogen tersebut. Menurut Ghozali dan Fuad (2008) dalam Sarjono & Julianita (2015), informasi mengenai korelasi dan standar kesalahan sangat bermanfaat untuk mengetahui apakah model tersebut cocok menggunakan satu atau empat variabel laten. Dengan kata lain, peneliti dapat membuktikan apakah dari ke 23 indikator variabel eksogen tersebut sebaiknya dikelompokkan ke dalam empat dimensi (*Need for Achievement*,

Need for Power, *Need for Affiliation*, dan Kepuasan Kerja) sebagaimana model yang digunakan dalam kasus ini, atau lebih baik dijadikan dalam satu dimensi saja.

Dari gambar di atas, nilai standar kesalahan pada korelasi antara *Need for Power* dan *Need for Achievement* adalah 0,05 dan korelasinya sendiri adalah 0,87, sehingga dapat disimpulkan secara kasar bahwa kemungkinan korelasi tertinggi adalah $0,05 + 0,87 = 0,92$.

Nilai standar kesalahan pada korelasi antara *Need for Affiliation* dan *Need for Achievement* adalah 0,04 dan korelasinya sendiri adalah 0,80, sehingga dapat disimpulkan secara kasar bahwa kemungkinan korelasi tertinggi adalah $0,04 + 0,80 = 0,84$.

Nilai standar kesalahan pada korelasi antara *Need for Affiliation* dan *Need for Power* adalah 0,05 dan korelasinya sendiri adalah 0,91, sehingga dapat disimpulkan secara kasar bahwa kemungkinan korelasi tertinggi adalah $0,05 + 0,91 = 0,96$.

Nilai standar kesalahan pada korelasi antara Kepuasan Kerja dan *Need for Achievement* adalah 0,06 dan korelasinya sendiri adalah

0,54, sehingga dapat disimpulkan secara kasar bahwa kemungkinan korelasi tertinggi adalah $0,06 + 0,54 = 0,60$.

Nilai standar kesalahan pada korelasi antara Kepuasan Kerja dan *Need for Power* adalah 0,06 dan korelasinya sendiri adalah 0,65, sehingga dapat disimpulkan secara kasar bahwa kemungkinan korelasi tertinggi adalah $0,06 + 0,65 = 0,71$.

Nilai standar kesalahan pada korelasi antara Kepuasan Kerja dan *Need for Affiliation* adalah 0,06 dan korelasinya sendiri adalah 0,52, sehingga dapat disimpulkan secara kasar bahwa kemungkinan korelasi tertinggi adalah $0,06 + 0,52 = 0,58$.

Kemungkinan nilai korelasi tertinggi antara *Need for Achievement*, *Need for Power*, dan *Need for Affiliation* mendekati 1, maka model sebaiknya menggunakan satu dimensi saja. Sementara itu, kemungkinan nilai tertinggi Kepuasan Kerja terhadap *Need for Achievement*, *Need for Power*, dan *Need for Affiliation* jauh dari nilai 1, yang berarti adanya hubungan yang sempurna antar variabel, sehingga penggunaan Kepuasan Kerja sebagai dimensi di luar dimensi lainnya dirasa tepat.

e. Uji Normalitas

Asumsi yang harus dipenuhi dalam SEM antara lain yaitu normalitas. Normalitas merupakan bentuk distribusi data pada suatu variabel matriks tunggal untuk menghasilkan distribusi normal. Apabila distribusi data mampu membentuk distribusi normal, maka normalitas data tersebut terpenuhi. Hasil uji statistik dikatakan tidak valid apabila normalitas data tidak terpenuhi. (Ghozali & Fuad, 2008 cit. Sarjono & Julianita, 2015).

Dalam uji normalitas, data dapat dikatakan terdistribusi normal bila P-Value Skewness and Kurtosis $> 0,05$. Normalitas dikelompokkan menjadi dua, yakni:

- 1) Normalitas univariat menunjukkan hasil pengujian normalitas untuk setiap variabel. Normalitas univariat dapat diuji menggunakan data ordinal maupun data kontinu.
- 2) Normalitas multivariat, dapat diuji hanya dengan menggunakan data kontinu.

Berdasarkan penjelasan tersebut, berikut disajikan tabel normalitas univariat dan multivariat dengan menggunakan program LISREL 8.80.

Tabel 4.21
Normalitas Univariat dan Multivariat

Variabel	Skewness dan Kurtosis	
	P-Value Univariate	P-Value Multivariate
MK1	0,008	0,000
MK2	0,110	
MK3	0,001	
MK4	0,344	
MK5	0,005	
MK6	0,233	
MK7	0,324	
MK8	0,265	
MK11	0,034	
MK12	0,059	
MK14	0,000	
KK1	0,301	
KK2	0,597	
KK3	0,140	
KK4	0,293	
KK5	0,098	
KK6	0,054	
KK7	0,204	
KK8	0,259	
KK11	0,042	
KK12	0,116	
KK13	0,093	
KK14	0,618	
KO1	0,354	
KO2	0,130	
KO3	0,111	
KO4	0,234	
KO5	0,242	
KO6	0,670	
KO7	0,873	
KO8	0,133	
KO9	0,176	
KO10	0,301	
KO11	0,213	
KO12	0,034	
KO13	0,351	

Sumber: Hasil Olah Data (2017)

Berdasarkan tabel normalitas tersebut, terdapat 7 item dengan skor univariat P-Value $< 0,05$ antara lain item MK1 (0,008), MK3 (0,001), MK5 (0,005), MK11 (0,034), MK14 (0,000), KK11 (0,042), dan KO12 (0,034) sehingga ketujuh item tersebut tidak normal distribusinya. Berdasarkan tabel normalitas tersebut, skor multivariat P-Value $< 0,05$ sehingga distribusi data ke 36 item secara simultan tidak normal.

Metode estimasi yang sering dipakai oleh peneliti yang menggunakan SEM adalah *Maximum Likelihood* (ML) yang membutuhkan asumsi data memiliki distribusi multivariat normal dengan ukuran sampel 200 atau 10 sampai 20 kali jumlah parameter bebas. Hox dan Bechger (1998) merangkum beberapa hasil penelitian yang menggunakan studi simulasi dan mereka berdua telah menemukan kondisi yang dapat mengatasi ketidaknormalan data antara lain sebagai berikut.

- 1) Disarankan peneliti menggunakan ukuran sampel di atas 200. Model yang baik dan data yang memiliki distribusi multivariat normal biasanya tercapai pada sekitar 200 kasus, meskipun ada

beberapa literatur yang menggunakan sampel yang lebih kecil dari 200.

- 2) Data kontinu yang tidak normal menggunakan metode perkiraan alternatif yaitu *Asymptotically Distribution Free* (ADF) atau pada LISREL dinamakan dengan WLS (*Weighted Least Squares*).
- 3) Mengkoreksi nilai chi square. Dengan data yang tidak normal, peneliti dapat mengkoreksi nilai statistik chi square untuk tingkat non-normal.
- 4) Menggunakan Metode Estimasi *Maximum Likelihood* akan tetapi dengan memperbesar ukuran sampel. Estimasi *Maximum Likelihood* masih menghasilkan estimasi yang baik dalam banyak kasus, tapi ukuran sampel yang lebih besar diperlukan, biasanya paling sedikit 400 kasus.
- 5) Mengkoreksi nilai chi square dengan formula Satorra-Bentler. Metode ini dipandang sebagai metode yang paling menjanjikan untuk menampung data non-normal.

Dari kelima metode penanganan data tidak terdistribusi normal tersebut, peneliti memilih metode ke-5 yaitu formula Satorra-Bentler. Pada LISREL, formula Satorra-Bentler diterapkan sebagai

metode *Robust Maximum Likelihood* (RML) dan implementasinya dengan menghitung *Asymptotic Covariance Matrix* (ACM) dari varians dan kovarians sampel penelitian.

f. Kecocokan Keseluruhan Model

Berikut disajikan perbandingan *Goodness of Fit Statistics* data tidak normal dengan data tidak normal yang telah dimodifikasi dengan metode *Robust Maximum Likelihood* (RML)

Tabel 4.22
Perbandingan *Goodness of Fit Statistics*

	Data Tidak Normal	Modifikasi RML
Degrees of Freedom	809	584
Minimum Fit Function Chi-Square	1968.35 (P = 0.0)	1430.94 (P = 0.0)
Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square	2023.56 (P = 0.0)	1430.81 (P = 0.0)
Satorra-Bentler Scaled Chi-Square	-	5.11 (P = 1.000)
Estimated Non-centrality Parameter (NCP)	1214.56	0.0
90 Percent Confidence Interval for NCP	(1085.97 ; 1350.79)	(0.0 ; 0.0)
Minimum Fit Function Value	10.53	7.65
Population Discrepancy Function Value (F0)	6.49	0.0
90 Percent Confidence Interval for F0	(5.81 ; 7.22)	(0.0 ; 0.0)
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	0.090	0.0

Sumber: Hasil Olah Data (2017)

Tabel 4.22
Perbandingan *Goodness of Fit Statistics* (sambungan)

	Data Tidak Normal	Modifikasi RML
90 Percent Confidence Interval for RMSEA	(0.085 ; 0.094)	(0.0 ; 0.0)
P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05)	0.00	1.000
Expected Cross-Validation Index (ECVI)	11.83	4.000
90 Percent Confidence Interval for ECVI	(11.14 ; 12.56)	(4.000 ; 4.000)
ECVI for Saturated Model	9.66	7.12
ECVI for Independence Model	110.82	101.51
Chi-Square for Independence Model with 861 Degrees of Freedom	20638.59	18910.74
Independence AIC	20722.59	18982.74
Model AIC	2211.56	169.11
Saturated AIC	1806.00	1332.000
Independence CAIC	20900.52	19135.25
Model CAIC	2609.78	516.50
Saturated CAIC	5631.51	4153.47
Normed Fit Index (NFI)	0.90	1.00
Non-Normed Fit Index (NNFI)	0.94	1.03
Parsimony Normed Fit Index (PNFI)	0.85	0.93
Comparative Fit Index (CFI)	0.94	1.000
Incremental Fit Index (IFI)	0.94	1.03
Relative Fit Index (RFI)	0.90	1.00
Critical N (CN)	87.03	24368.02
Root Mean Square Residual (RMSR)	0.059	0.048
Standardized RMR	0.077	0.071
Goodness of Fit Index (GFI)	0.66	0.70
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)	0.62	0.66
Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI)	0.59	0.62

Sumber: Hasil Olah Data (2017)

Menurut Ghozali (2008), Chi-square merupakan ukuran untuk mengevaluasi *fit*-nya model secara keseluruhan dan menilai

besarnya perbedaan antara sampel dan matriks kovarians. Model dikatakan *fit* sempurna (*perfect fit*) jika nilai Chi-squarenya nol. Namun, menurut Hair dkk. (1998) dan Joreskog (2002) nilai Chi-square ini hanya akan valid apabila asumsi normalitas data terpenuhi dan ukuran sampelnya besar.

Model adalah ringkasan teori yang sering dinyatakan dalam formulasi matematika. Dalam model, digambarkan hubungan pokok antara variabel-variabel yang menjadi perhatian. Suatu model dinyatakan 'baik' bila mampu menjelaskan fenomena yang sesungguhnya dengan tingkat kesalahan yang kecil.

P adalah probabilitas untuk memperoleh penyimpangan (deviasi) besar sebagaimana ditunjukkan oleh Chi-square. Nilai P yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa data empiris yang diperoleh memiliki perbedaan dengan teori yang telah dibangun berdasarkan *Structural Equation Modeling*, sebaliknya jika nilai P lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa data empiris yang diperoleh identik dengan teori yang telah dibangun berdasarkan *Structural Equation Modeling*.

Model pada modifikasi RML memiliki nilai Satorra Bentler Scaled Chi-Square sebesar 5,11 dengan nilai df 584. Probabilitas Chi-square sebesar 1 yang berarti model tersebut *fit*.

Menurut Yamin dan Kurniawan (2009), NCP dinyatakan dalam bentuk spesifikasi ulang dari Chi-square. Penilaian NCP didasarkan pada perbandingan dengan model lain. Suatu model dikatakan baik apabila memiliki nilai NCP yang semakin kecil. Estimasi NCP pada model modifikasi RML ini sebesar 0,0 dengan *confidence interval* untuk NCP 0,0 – 0,0. Nilai NCP yang kecil menunjukkan bahwa model tersebut baik. Nilai *confidence interval* menunjukkan bahwa 90% dari nilai NCP akan jatuh pada interval tersebut, karena nilainya juga kecil, maka model tersebut dikatakan baik.

Nilai RMSEA modifikasi RML adalah 0,0. Hal ini mengindikasikan bahwa model tersebut *close fit* karena $RMSEA < 0,05$.

ECVI digunakan untuk menilai kecocokan suatu model dengan sampel tunggal apabila diaplikasikan pada data lain (*cross validated*) dengan ukuran sampel dan populasi yang sama. Suatu

model dikatakan baik apabila memiliki nilai ECVI yang kecil atau nilai ECVI-nya lebih kecil bila dibandingkan dengan nilai ECVI untuk *saturated model* dan nilai ECVI untuk *independence*. Dalam modifikasi RML ini nilai ECVI-nya 4,00, sementara nilai ECVI untuk *saturated model*-nya adalah 7,12 dan nilai ECVI untuk *independence*-nya 101,51, sehingga dapat disimpulkan bahwa model tersebut baik.

Menurut Ghozali dan Fuad (2008), AIC dan CAIC digunakan untuk melakukan penilaian terkait masalah parsimony untuk menilai *fit*-nya suatu model. AIC dan CAIC digunakan dalam perbandingan dari dua atau lebih model, yang mana nilai AIC dan CAIC yang lebih kecil daripada AIC dan CAIC *saturated model* serta AIC dan CAIC *independence* diartikan memiliki model fit yang lebih baik (Hu dan Bentler dalam Ghozali dan Fuad, 2008). Dalam kasus ini, model modifikasi RML memiliki nilai AIC (169,11) lebih kecil dari AIC *saturated model* (1332,0) dan AIC *independence* (19135,25). Sementara nilai CAIC (516,50) lebih kecil dari CAIC *saturated model* (4153,47) dan CAIC *independence* (19135,25) sehingga dapat disimpulkan bahwa model tersebut baik.

Menurut Ghozali dan Fuad (2008), suatu model dikatakan *good fit* apabila memiliki nilai NFI $\geq 0,9$. Model modifikasi RML ini *fit* karena memiliki nilai NFI 1,00. NNFI digunakan untuk mengatasi permasalahan kompleksitas model dalam perhitungan NFI. Nilai NNFI pada model modifikasi RML ini adalah 1,03 sehingga model dinilai *fit*.

Suatu model dikatakan baik apabila memiliki nilai CFI yang mendekati 1 dan 0,9 merupakan batasan model dikatakan fit (Bentler dalam Ghozali dan Fuad, 2008). Model pada modifikasi RML ini dianggap *fit* karena memiliki nilai CFI 1,000.

Suatu model dikatakan baik apabila memiliki nilai IFI yang mendekati 1 dan 0,9 merupakan batasan model dikatakan fit (Bentler dalam Ghozali dan Fuad, 2008). Model pada modifikasi RML ini dianggap *fit* karena memiliki nilai IFI 1,03.

Menurut Ghozali dan Fuad (2008), suatu model dikatakan baik apabila memiliki nilai RFI yang mendekati 1 dan 0,9 merupakan batasan model dikatakan fit. Model pada modifikasi RML ini dianggap *fit* karena memiliki nilai RFI 1,00.

RMSR merupakan rata-rata residual antara matriks kovarians/korelasi yang teramati dengan hasil estimasi. Menurut Yamin dan Kurniawan (2009), model dianggap *good fit* jika nilai $RMSR < 0,05$. Nilai RMSR sebesar 0,048 pada modifikasi RML ini menunjukkan bahwa model *fit*.

GFI menunjukkan tingkat ketepatan suatu model dalam menghasilkan matriks kovarians yang teramati. Model dianggap *fit* jika nilai $GFI \geq 0,9$ (Diamantopaulus dan Siguaw dalam Ghozali dan Fuad, 2008). Dalam modifikasi RML ini, nilai GFI-nya 0,70 sehingga model tidaklah *fit*.

Menurut Wijayanto (2008), suatu model dikatakan *good fit* apabila memiliki $AGFI \geq 0,9$ dan dikatakan *fit marginal* apabila memiliki $0,8 \leq AGFI \leq 0,9$. Dalam modifikasi RML ini, nilai AGFI-nya adalah sebesar 0,66 sehingga dapat dikatakan model tersebut kurang *fit*.

Menurut Wijayanto (2008), PGFI merupakan modifikasi ulang dari GFI. Semakin tinggi nilai PGFI, maka tingkat kecocokan suatu model akan semakin baik. Nilai PGFI dalam modifikasi RML

ini adalah 0,62, sehingga dapat dikatakan model tersebut tidak begitu baik.

Summary Statistics for Fitted Residuals

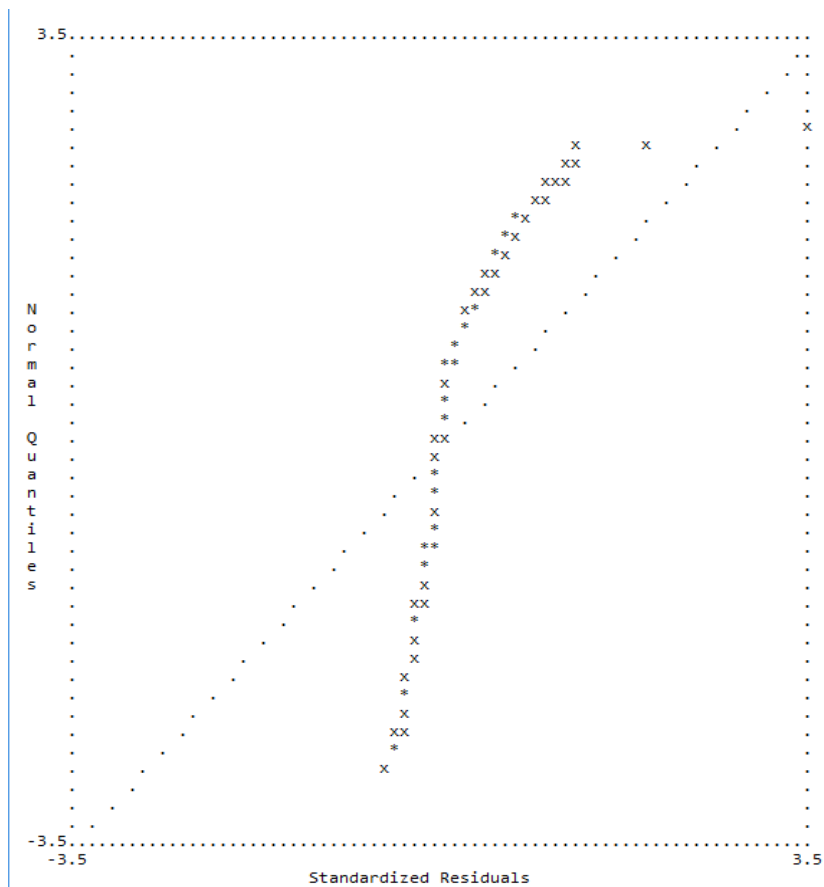
Smallest Fitted Residual =	-0.14
Median Fitted Residual =	0.00
Largest Fitted Residual =	0.53

Sumber: Hasil Olah Data (2017)

Gambar 4.16

Fitted Residual

Fitted Residuals diperoleh dari selisih antara *Covariance Matrix* dengan *Fitted Covariance Matrix*. Menurut Ghazali dan Fuad (2008), suatu model dikatakan *fit* bila matriks residualnya adalah nol (mendekati nol). Sementara suatu model dikatakan tidak *fit* bila nilai matriks residualnya sangat besar. Pada gambar di atas, *Fitted Residual*-nya mendekati nol sehingga disimpulkan bahwa model dikatakan *fit*.



Sumber: Hasil Olah Data (2017)

Gambar 4.17

Q Plot of Standardized Residuals

Output LISREL tersebut bernama normal probability (Q-plots) yang menunjukkan asumsi terpenuhi tidaknya asumsi normalitas dan juga kemungkinan suatu model dikatakan *fit*. Apabila

garis residual sejajar dengan garis diagonal, maka suatu model dikatakan *fit* pada posisi terbaik. Apabila garis residual memiliki kecuraman > 45 derajat, maka kemungkinan model dianggap *acceptable fit*. Jika residual suatu model terletak pada garis horizontal, maka dapat dikatakan model tersebut *fit* pada posisi terburuk. Data diindikasikan menyimpang dari asumsi normalitas, linearitas, atau bahkan memiliki kesalahan spesifikasi, yakni model tidak sempurna yang timbul akibat dimasukkannya variabel atau indikator yang tidak relevan dan/atau dihilangkan variabel/indikator yang relevan, jika pola residual tidak linear. Dari *output* tersebut dapat diketahui bahwa secara keseluruhan, model dianggap *acceptable fit*.

B. Pembahasan

1. Pembahasan Persepsi Responden Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel 4.8 tentang rekapitulasi skor persepsi responden terhadap motivasi kerja, terlihat bahwa motivasi kerja pegawai RS PKU Muhammadiyah Bantul masuk pada kriteria tinggi. Meskipun komponen motivasi kerja pegawai sudah tergolong tinggi, namun indikator-indikator yang masih rendah pada tiap dimensi

motivasi kerja masih perlu dikaji. Hal ini dilakukan dengan harapan akan ada intervensi pada indikator berskor rendah tersebut sehingga RS PKU Muhammadiyah mampu mempertahankan bahkan meningkatkan motivasi kerja pegawainya.

Persepsi responden dalam dimensi “kebutuhan akan prestasi” tergolong sangat tinggi dengan indikator tertinggi jatuh pada “dorongan untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaan” dan indikator yang terendah jatuh pada “dorongan untuk mengambil risiko dalam pekerjaan”. Berdasarkan wawancara dengan manajer SDI, Bu Siti menyatakan bahwa risiko dalam pekerjaan berkaitan dengan inovasi kerja. Inovasi kerja di rumah sakit tidak bisa diaplikasikan di semua bidang pelayanan karena berisiko memunculkan bencana atau kelalaian dalam bekerja sehingga setiap pekerjaan yang dilakukan harus sesuai prosedur yang telah ditetapkan. Jelasnya prosedur dan pembagian tugas yang diberikan serta kepatuhan yang besar atas pengerjaan tugas tersebut membuat pegawai RS PKU Muhammadiyah Bantul bertanggung jawab atas pekerjaannya dan cenderung untuk tetap fokus pada tugas yang dibebankan kepadanya sehingga tidak mengambil resiko atas pekerjaan yang dilakukan.

Pada dimensi “kebutuhan akan kekuasaan”, skor tertinggi jatuh pada indikator “dorongan untuk membantu rekan kerja yang lain dalam mengerjakan tugasnya”, sedangkan skor terendah jatuh pada indikator “dorongan untuk mempengaruhi pegawai lain”. Hal ini memperlihatkan bahwa pegawai RS PKU Muhammadiyah Bantul pada umumnya bersedia untuk membantu rekan kerja dalam pengerjaan tugasnya namun tidak dalam rangka mempengaruhi pegawai yang lain. Kedekatan dan kerja sama tim yang baik dapat mempengaruhi besarnya dorongan dalam membantu rekan kerja dalam organisasi. Di sisi lain, rendahnya tingkat dorongan untuk mempengaruhi pegawai lain dapat mengindikasikan rendahnya dorongan untuk dapat berpengaruh dan memimpin pegawai lain (Maulana, 2012). Berdasarkan wawancara dengan manajer SDI, Bu Siti menyatakan kemampuan *leadership* para pegawai memang masih kurang walaupun belum ada data statistik yang mampu untuk mendukung pernyataan tersebut.

Lebih lanjut lagi, dalam dimensi “kebutuhan akan hubungan” di kalangan pegawai RS PKU Muhammadiyah Bantul skor tertinggi didapat oleh indikator “dorongan untuk menjalin persahabatan dengan rekan kerja”. Seperti yang sudah disinggung sebelumnya,

kedekatan yang terjalin antar pegawai RS PKU Muhammadiyah Bantul salah satunya disebabkan karena angka keinginan untuk menjalin persahabatan dengan rekan kerja yang tinggi. Sedangkan skor terendah terlihat pada indikator “dorongan untuk berkumpul dan berkelompok”, yang dapat menjadi masukan kepada pihak manajemen untuk memperbanyak kelompok peminatan atau waktu untuk saling berkumpul antar sesama pegawai. Hal ini dapat menimbulkan dampak positif bagi pegawai sehingga meningkatkan motivasi kerja di dalam organisasi (Maulana, 2012). Berdasarkan wawancara dengan manajer SDI, Bu Siti menyatakan memang ada *gap* atau jarak antar unit pelayanan di RS PKU Muhammadiyah Bantul sehingga saat ini sudah dikembangkan pelatihan untuk berkumpul dan berkelompok.

Berdasarkan pembahasan di atas diperoleh kesimpulan bahwa secara keseluruhan para pegawai merasa termotivasi untuk bertanggung jawab, membantu pekerjaan rekan kerja yang lain dalam pekerjaannya, dan termotivasi untuk menjalin persahabatan dengan sesama rekan kerja di RS PKU Muhammadiyah Bantul. Namun menurut persepsi pegawai mengenai dorongan untuk mengambil resiko atas pekerjaan, mempengaruhi rekan kerja lain dan dorongan

untuk berkumpul atau berkelompok belum sepenuhnya mendorong pada motivasi kerja.

2. Pembahasan Persepsi Responden Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 4.13 rekapitulasi skor persepsi responden terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja pegawai RS PKU Muhammadiyah Bantul masuk pada kriteria tinggi. Walaupun kepuasan kerja pegawai sudah tergolong tinggi, perlu dikaji indikator-indikator yang masih rendah pada tiap dimensi kepuasan kerja, dengan harapan akan dilakukannya intervensi pada indikator berskor rendah tersebut sehingga RS PKU Muhammadiyah mampu mempertahankan bahkan meningkatkan kepuasan kerja pegawainya.

Pada dimensi “persepsi yang berkaitan dengan pekerjaan”, skor tertinggi jatuh pada indikator “semangat dalam bekerja”. Menurut Dhermawan, Sudibya, dan Utama (2012), salah satu faktor yang mempengaruhi semangat dalam bekerja yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, baik material dan psikologis, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Faktor lingkungan kerja bisa berupa

lingkungan fisik seperti tata ruang kantor yang nyaman dan aman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu, sedangkan lingkungan non fisik seperti suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah. Lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya menurunkan produktivitas kerja pegawai yang berujung ketidakpuasan dalam bekerja (Analisa dan Rahardjo, 2011).

Masih pada dimensi “persepsi yang berkaitan dengan pekerjaan”, skor terendah jatuh pada indikator “rasa adil dalam bekerja”. Menurut As’ad (2004) dalam Pratiwi (2013), salah satu teori kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Wexley dan Yulk yaitu teori keadilan (Equity Theory). Keadilan dikatakan ada jika karyawan menganggap bahwa rasio antara masukan (usaha, keahlian/bakat, pengalaman, pendidikan, jam kerja) dengan perolehan (imbalan, status simbol penghargaan, kesempatan untuk maju) sepadan dengan rasio karyawan lainnya. Ketidakadilan dikatakan ada, jika rasio tersebut tidak sepadan, rasio antara masukan dengan perolehan seseorang mungkin terlalu besar atau kurang dibanding dengan rasio

yang lainnya. Rasa adil dalam bekerja sebagai indikator terendah menandakan bahwa rasio antara masukan dengan perolehan yang pegawai peroleh tidak sepadan. Ketidakadilan ini berpotensi memicu ketidakpuasan dalam bekerja, namun hal tersebut tidak terlalu dominan karena para pegawai masih merasa bersemangat dalam bekerja yang dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja yang prima baik lingkungan fisik dan non fisik.

Pada dimensi “kepuasan pegawai terhadap situasi kerja”, skor tertinggi jatuh pada indikator “kenyamanan pegawai terhadap kondisi kerja” sedangkan skor terendah jatuh pada indikator “kepuasan terhadap kesempatan untuk promosi”. Kenyamanan yang dirasakan pegawai bisa dalam bentuk fisik seperti lingkungan sekitar/tempat kerja pegawai dan non fisik seperti suasana kerja dan hubungan antar pegawai. Kenyamanan dalam bekerja juga termasuk salah satu faktor lingkungan kerja. Menurut Handaru dan Muna (2012), kepuasan promosi adalah rasa karyawan tentang kebijakan perusahaan dan pelaksanaan kebijakan, termasuk promosi jabatan yang adil berdasarkan kemampuan. Sistem promosi yang adil dan jujur memacu karyawan untuk meningkatkan kinerja yang baik, bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan atasan dan karyawan memiliki

peluang yang sama untuk menempati jabatan yang lebih tinggi. Kesempatan untuk maju atau promosi merupakan faktor yang dapat menyebabkan kepuasan kerja.

Kepuasan terhadap kesempatan untuk promosi menjadi skor terendah menandakan bahwa pegawai masih merasa tidak puas tentang kesempatan promosi yang ada di RS PKU Muhammadiyah Bantul. Hal ini perlu menjadi perhatian manajemen rumah sakit karena dimensi promosi pada rumah sakit pemerintah memiliki kepuasan kerja pegawai (dalam hal ini perawat) yang lebih tinggi dibanding pegawai yang bekerja di rumah sakit swasta (Jahan et al, 2013 cit. Wolo, 2015). Berdasarkan wawancara dengan manajer SDI, Bu Siti menyatakan bahwa belum ada *carrier path* atau jenjang karir yang jelas di RS PKU Muhammadiyah Bantul sehingga para pegawai tidak tahu proses atau syarat-syarat untuk memperoleh promosi di setiap unit pelayanan.

Pada dimensi “kesesuaian antara kemampuan dan keinginan pegawai terhadap kondisi organisasi”, skor tertinggi jatuh pada indikator “kesesuaian bakat pegawai dengan pekerjaan”, sedangkan skor terendah jatuh pada indikator “kesesuaian tunjangan dengan

keinginan pegawai?”. Kepuasan gaji merupakan konstruk kepuasan multidimensi yang terdiri atas empat subdimensi yaitu tingkat gaji, struktur/pengelolaan gaji, peningkatan gaji, dan tunjangan. Kepuasan atas tunjangan menekankan pada persepsi kepuasan dengan pembayaran tidak langsung yang diterima karyawan (Andini, 2006 cit. Handaru dan Muna, 2012). Berdasarkan wawancara dengan manajer SDI, Bu Siti menyatakan bahwa saat data penelitian diambil, saat itu memang tunjangan masih minim. Namun sekarang RS PKU Muhammadiyah Bantul sudah menaikkan gaji pokok dan tunjangan berdasarkan skala gaji yang ditetapkan sebelumnya. Bahkan tunjangan sudah ditingkatkan seperti tunjangan hewan kurban saat Idul Adha dan umroh. SDI juga mengkampanyekan kepada para pegawai untuk selalu bersyukur terhadap apa yang diperoleh.

Kembali lagi kepada teori keadilan yang telah dijelaskan sebelumnya, Ketidakpuasan terjadi bila para pegawai merasa rasio antara masukan (salah satunya bakat) dengan perolehan (gaji, tunjangan) tidak sepadan. Para pegawai RS PKU Muhammadiyah Bantul merasa bakat yang mereka miliki mampu membantu mereka dalam pekerjaan. Namun, *outcome* dalam bentuk gaji dan atau

tunjangan masih tidak sepadan sehingga muncul ketidakpuasan dalam bekerja.

Berdasarkan pembahasan di atas diperoleh kesimpulan bahwa secara keseluruhan para pegawai merasa puas dengan pekerjaannya di RS PKU Muhammadiyah Bantul, namun menurut persepsi pegawai mengenai rasa adil, kesempatan promosi, dan kesesuaian tunjangan belum sepenuhnya memberikan kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Maulana (2012) tentang keadilan, kesempatan promosi, dan kesesuaian tunjangan yang masih belum sepenuhnya memberikan kepuasan pegawai di Bappeda Kota Bandung.

Berdasarkan wawancara dengan manajer SDI RS PKU Muhammadiyah Bantul, Bu Siti menyatakan bahwa aspek kepuasan para pegawai meliputi kebanggaan terhadap rumah sakit, situasi lingkungan kerja, hubungan kerja dengan sesama karyawan, kemanfaatan bagi masyarakat, optimis terhadap masa depan, dan dorongan dari diri sendiri dan teman kerja untuk bekerja dengan baik. Sementara itu, aspek ketidakpuasan para pegawai meliputi lingkungan fisik tempat kerja, kebijakan organisasi, pembagian beban

kerja, tingkat pendapatan, sarana dan alat kerja, umpan balik dan bimbingan dari atasan, kesempatan untuk berkembang, dan tugas yang tidak sesuai dengan pendidikan dan kemampuan.

3. Pembahasan Persepsi Responden Terhadap Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi diukur oleh tiga dimensi yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normative yang masing-masing memiliki indikator-indikatornya sendiri (Robbins dan Judge, 2008). Berdasarkan tabel 4.18 rekapitulasi skor persepsi responden terhadap komitmen organisasi RS PKU Muhammadiyah Bantul masuk pada kriteria tinggi. Hal tersebut diakibatkan dari masing-masing dimensi dalam komitmen organisasi yakni komitmen afektif, berkelanjutan dan normative mendapat kriteria yang tinggi pula. Walaupun demikian, perlu dikaji indikator-indikator yang masih rendah pada tiap dimensi kepuasan kerja, agar RS PKU Muhammadiyah mampu mempertahankan bahkan meningkatkan komitmen organisasi pegawainya

Skor tertinggi pada dimensi “komitmen afektif” jatuh pada indikator “rasa percaya pegawai secara emosional terhadap organisasi”, sedangkan skor terendah jatuh pada indikator “kesediaan pegawai untuk mengabdikan hidupnya kepada organisasi”. Dari skor tersebut terlihat bahwa pegawai RS PKU Muhammadiyah Bantul sebagai individu terkait secara psikologis terhadap organisasi dalam hal rasa percaya terhadap organisasi. Hal tersebut selaras dengan penelitian Sopiah (dalam Glorita dkk, 2014) bahwa komitmen organisasional berkaitan dengan suatu ikatan psikologis seseorang pada organisasi yang ditandai dengan adanya, kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Komitmen afektif dimaknai sebagai bagian komitmen organisasi yang lebih menekankan pada sejauh mana pegawai mengenal dan melibatkan diri dalam pencapaian tujuan organisasi (Robbins dan Judge, 2008). Definisi tersebut memberikan persepsi bahwa dalam hal kesediaan untuk mengabdikan dirinya pada RS PKU

Muhammadiyah pegawai masih belum merasa sangat terikat dan terlibat sepenuhnya.

Dimensi komitmen yang kedua, yakni komitmen berkelanjutan atau *continuance organizational commitment* merupakan bagian komitmen organisasi di mana karyawan akan bertahan atau meninggalkan organisasi karena melihat adanya pertimbangan rasional mengenai keuntungan untuk tetap bertahan dalam organisasi (Robbins dan Judge, 2008). Pegawai RS PKU Muhammadiyah Bantul pada umumnya berpersepsi bahwa baik dari segi psikologis dan ekonomi bekerja di RS PKU Muhammadiyah Bantul mendorong kecintaan pegawai pada organisasi. Hal tersebut terlihat dari skor tertinggi pada dimensi “komitmen berkelanjutan” yang jatuh pada indikator “kecintaan pegawai kepada organisasi karena secara rasional bermanfaat baik dari segi psikologi dan ekonomi”.

Sebaliknya, skor terendah dalam dimensi “komitmen keberlanjutan” ada pada indikator “kesediaan untuk mengorbankan kepentingan pribadi jika menunda pekerjaan”. Rendahnya tingkat kesediaan pegawai untuk berkorban demi organisasi dapat berdampak

pada penurunan dedikasi atau pengabdian seseorang akan pekerjaannya. Hal tersebut menjadi kekuatan relatif pengenalan pada keterlibatan dari dalam diri seorang individu dalam organisasi tertentu. Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai kebutuhan yang sangat penting dalam hidupnya. Komitmen juga mencerminkan keinginan pegawai untuk selalu terlibat dalam kegiatan-kegiatan di organisasinya (Oei, 2010). Lebih lanjut, tingkat kesediaan pengorbanan dari pegawai yang rendah dapat menyebabkan komitmen pegawai yang rendah pada RS PKU Muhammadiyah Bantul

Dimensi komitmen organisasi yang ketiga adalah komitmen normatif. Komitmen normatif yang merupakan satu bagian dari komitmen organisasi dimana karyawan bertahan dalam organisasi karena adanya ikatan emosional terhadap organisasi. Pada persepsi yang berkaitan dengan komitmen organisasi di RS PKU Muhammadiyah Bantul, skor tertinggi pada dimensi “komitmen normatif” jatuh pada indikator “kebahagiaan terhadap organisasi”. Hal tersebut mengindikasikan bahwa pada umumnya pegawai merasa bahagia menjadi bagian atau mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari RS PKU Muhammadiyah Bantul. Hal tersebut selaras

dengan pendapat Noe dkk (2010) yang mengemukakan bahwa komitmen organisasi berkaitan dengan tingkat sampai di mana seorang pegawai mengidentifikasi dirinya sendiri dengan organisasi dan berkemauan melakukan upaya keras demi kepentingan organisasi itu. Pegawai dengan kepuasan kerja yang tinggi akan merasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya dan hal tersebut akan menciptakan komitmen pegawai terhadap organisasi (Robbins dan Judge, 2008).

Di sisi lain, terdapat indikator dari dimensi komitmen normative yang memiliki skor terendah. Skor terendah tersebut jatuh pada indikator “kesetiaan terhadap organisasi”. Kesetiaan seorang pegawai salah satunya dapat terlihat dari keterlibatan atau pengenalan terhadap organisasi. Kesetiaan juga terlihat dari rasa memiliki (*sense of belonging*) dan kepemilikan (*ownership*) pegawai pada organisasinya. Makin kuat pengenalan dan keterlibatan individu dengan organisasi akan mempunyai komitmen yang tinggi (Kaswan, 2012). Seseorang yang tidak puas akan pekerjaannya atau yang kurang berkomitmen pada organisasi akan terlihat menarik diri dari organisasi baik melalui ketidakhadiran atau pengunduran diri (Robbins dan Judge, 2008). Oleh karena itu, kesetiaan pegawai yang

rendah terhadap RS PKU Muhammadiyah Bantul dapat mengakibatkan komitmen organisasi yang rendah dan dapat memicu tingkat keluar masuk pegawai yang tinggi.

4. Pembahasan Hasil Olah Data dengan Metode SEM

Olah data dengan metode SEM LISREL menghasilkan beberapa *output* antara lain uji kecocokan model, uji varians, persamaan struktur, matriks korelasi variabel independen, uji normalitas, dan kecocokan keseluruhan model. Uji kecocokan model terdiri atas uji validitas dan reliabilitas. Berdasarkan tabel 4.19, terdapat 6 dari 42 variabel manifes yang tidak valid yaitu variabel MK8, MK10, MK13, KK9, KK10, dan KK15 sehingga keenam variabel tersebut dikeluarkan, lalu dilakukan uji validitas kembali. Hasil uji validitas ke-2 dari tabel 4.20 menunjukkan bahwa 36 variabel manifes sudah valid dan bisa dilakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas dengan formula *construct reliability* pada penelitian ini menghasilkan angka 0,90 untuk komitmen organisasi, 0,90 untuk motivasi kerja, dan 0,83 untuk kepuasan kerja sehingga ketiga

variabel penelitian sudah memenuhi syarat reliabilitas yaitu *construct reliability* $> 0,7$.

Konsep uji varians mirip dengan konsep korelasi. Pada penelitian ini, uji kovarians dengan LISREL menghasilkan hasil positif di tiap hubungan linear antar variabel. Tidak ada hubungan antar variabel yang kovariansnya bernilai negatif atau nol. Berdasarkan hasil tersebut, diperoleh kesimpulan bahwa bila 36 variabel manifes dihubungkan satu sama lain, terdapat hubungan yang positif antar variabel manifes tersebut. Begitu pula dengan masing-masing variabel laten dihubungkan satu sama lainnya, maka terdapat hubungan yang positif antar variabel laten tersebut.

Hasil tersebut berbanding terbalik dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Steinmetz H., Park Y. K., dan Kabst R. (2011) bahwa kebutuhan berprestasi, kekuasaan, dan afiliasi tidak berhubungan secara positif terhadap komitmen organisasi pada subyek penelitian pelajar MBA eksekutif dan alumni program MBA. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Jatnika A., Haryadi T. (2015) mendukung hasil penelitian penulis yaitu komitmen dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan taraf

signifikansi 0,01 pada subyek penelitian etani sebagai fasilitator pembelajaran di Pusat Pelatihan Pertanian dan Perdesaan Swadaya (P4S) Jawa Barat.

Persamaan struktur yang diperoleh dari olah data SEM menunjukkan pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen. Dari persamaan struktur tersebut, diperoleh kesimpulan bahwa kebutuhan berprestasi, kekuasaan, hubungan, dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi sebesar 72% sehingga H_{1e} diterima. Kebutuhan berprestasi, kekuasaan, dan hubungan adalah 3 pilar dari teori motivasi McClelland.

Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Maulana (2012) bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Tania dan Sutanto (2013) pun menyatakan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Sementara itu, pada penelitian ini secara parsial kebutuhan berprestasi, kekuasaan, dan hubungan tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi sehingga H_{1a-c} ditolak. Maulana (2012) menyatakan bahwa kebutuhan pegawai akan prestasi, kekuasaan, dan hubungan secara bersama-sama meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi yang dibuktikan dengan tanggung jawab yang tinggi dan disiplin kerja. Hasil penelitian lainnya seperti penelitian yang dilakukan oleh Tania dan Sutanto (2013) juga menyebutkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Namun, pada penelitian ini 3 pilar teori motivasi McClelland berdiri sendiri sehingga tidak bisa dibandingkan dengan penelitian Maulana T. H serta Tania dan Sutanto tersebut.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Siburian (2013) dengan subyek penelitian guru SMA Negeri di Kabupaten Humbang Hasundutan menyatakan bahwa motivasi berprestasi (*need for achievement*) berpengaruh terhadap komitmen organisasi di mana 7% dari perubahan-perubahan komitmen organisasi ditentukan oleh motivasi berprestasi sedangkan penelitian yang dilakukan oleh

Ariningtyas (2013) dengan subyek penelitian pegawai negeri sipil di Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan menyatakan bahwa motivasi berprestasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional dengan nilai signifikansi 0,061.

Pendapat lain dari Mangkunegara (2005) bahwa motivasi berprestasi dapat diartikan keinginan dan kesungguhan seorang pegawai untuk mengerjakan tanggung jawab dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja. Komitmen organisasi ditunjukkan oleh pegawai melalui keinginannya untuk dapat berprestasi di organisasi. Organisasi perlu menjaga komitmen pegawai dengan memberikan penghargaan berupa penghargaan dan kesempatan promosi. Pemberian penghargaan dan kesempatan promosi dapat mendorong keinginan pegawai untuk tetap berkomitmen terhadap organisasi serta menjadi motif bagi pegawai untuk mengarahkan arah dalam menyalurkan intensitas upayanya melalui ketekunan dalam bekerja. Dengan terpenuhinya motif pegawai dalam mencapai prestasi kerja maka komitmen organisasi pegawai akan meningkat.

Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Latihani N. A., dan Tukijan (2016) menyatakan bahwa motivasi berafiliasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada karyawan Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana.

Pada penelitian ini, kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi sehingga H_{1d} diterima. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan pendapat Haryanto (2008) bahwa persepsi yang berkaitan dengan pekerjaan, kepuasan terhadap situasi kerja, dan kesesuaian antara kemampuan dan keinginan pegawai akan meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi. Pegawai yang merasa senang dan bahagia dengan pekerjaannya akan menekan persepsi pegawai terhadap alternatif pekerjaan sehingga tidak akan mencari kerja di luar organisasi untuk mendapatkan kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Kesimpulan tersebut juga menguatkan hasil penelitian Tanuwijaya dan Pramudistya (2014) yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Tak hanya itu, penelitian yang dilakukan oleh Siburian (2013) dengan subyek penelitian guru SMA Negeri di

Kabupaten Humbang Hasundutan juga mendukung hasil penelitian ini bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian, ketiga variabel motivasi yang meliputi "need for achievement, "need for power", dan "need for affiliation" tidak berpengaruh terhadap komitmen afektif. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya ketiga variabel motivasi tersebut tidak berdampak signifikan terhadap naik turunnya komitmen afektif para pegawai RS PKU Muhammadiyah Bantul.

Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berdampak signifikan terhadap komitmen karyawan. Peran dominan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi menutupi peran variabel lain dalam hal ini adalah aspek motivasional dari sisi isi (content) sedangkan variabel kepuasan kerja lebih menekankan pada proses seperti persepsi yang berkaitan dengan pekerjaan, kepuasan pegawai terhadap situasi kerja, dan kesesuaian antara kemampuan dan keinginan pegawai terhadap kondisi organisasi.

Hal ini didukung oleh penelitian Tjahjono et al (2015) bahwa persepsi karyawan yang positif terhadap pekerjaan berdampak pada tingkat komitmen organisasi.

Uji normalitas univariat dan multivariat pada penelitian ini menghasilkan distribusi yang tidak normal sehingga perlu dimodifikasi. Peneliti menggunakan metode *Robust Maximum Likelihood* (RML) dengan menghitung *Asymptotic Covariance Matrix* (ACM) untuk mencari nilai Satorra-Bentler Scaled Chi-Square.

Tabel 4.23
Goodness of Fit Statistics dan Angka Normal

	Angka Normal	Modifikasi RML
Degrees of Freedom		584
Minimum Fit Function Chi-Square		1430.94 (P = 0.0)
Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square	0 atau mendekati 0 P > 0,05	1430.81 (P = 0.0)
Satorra-Bentler Scaled Chi-Square		5.11 (P = 1.000)
Estimated Non-centrality Parameter (NCP)	0 atau	0.0
90 Percent Confidence Interval for NCP	mendekati 0	(0.0 ; 0.0)
Minimum Fit Function Value		7.65
Population Discrepancy Function Value (F0)		0.0
90 Percent Confidence Interval for F0		(0.0 ; 0.0)
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	>0,1 poor fit 0,05 – 0,08 fair fit < 0,05 close fit	0.0
90 Percent Confidence Interval for RMSEA		(0.0 ; 0.0)
P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05)		1.000
Expected Cross-Validation Index (ECVI)	< Saturated & Independence	4.000
90 Percent Confidence Interval for ECVI		(4.000 ; 4.000)
ECVI for Saturated Model		7.12

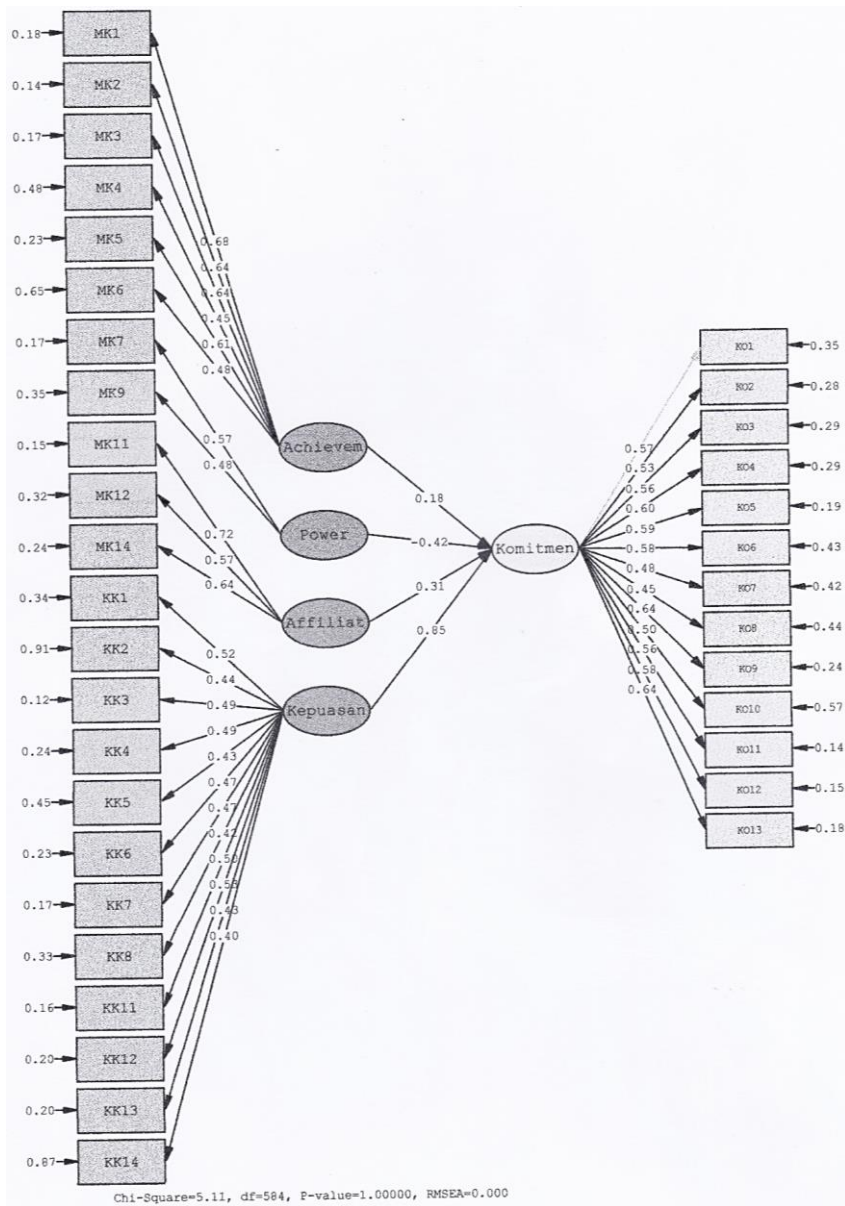
Sumber: Hasil Olah Data (2017)

Tabel 4.23
Goodness of Fit Statistics dan Angka Normal (sambungan)

	Angka Normal	Modifikasi RML
ECVI for Independence Model		101.51
Chi-Square for Independence Model with 861 Degrees of Freedom		18910.74
Independence AIC		18982.74
Model AIC	< Saturated & Independence	169.11
Saturated AIC		1332.000
Independence CAIC		19135.25
Model CAIC	< Saturated & Independence	516.50
Saturated CAIC		4153.47
Normed Fit Index (NFI)	≥ 0,9	1.00
Non-Normed Fit Index (NNFI)	≥ 0,9	1.03
Parsimony Normed Fit Index (PNFI)	≥ 0,9	0.93
Comparative Fit Index (CFI)	Mendekati 1	1.000
Incremental Fit Index (IFI)	Mendekati 1	1.03
Relative Fit Index (RFI)	Mendekati 1	1.00
Critical N (CN)		24368.02
Root Mean Square Residual (RMSR)	< 0,05	0.048
Standardized RMR		0.071
Goodness of Fit Index (GFI)	≥ 0,9	0.70
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)	≥ 0,9	0.66
Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI)	≥ 0,9	0.62

Sumber: Hasil Olah Data (2017)

Walaupun ada 3 ukuran yang tidak *fit* seperti GFI, AGFI, dan PGFI, secara keseluruhan ukuran *Goodness of Fit* dapat diterima tingkat kecocokannya, Hal ini didukung juga oleh matriks residual yang angkanya mendekati nol. Bahkan Q-plots pada model ini masih dianggap *acceptable fit*. Berikut disajikan diagram jalur SEM pada penelitian ini.



Sumber: Hasil Olah Data (2017)

Gambar 4.18
Diagram Jalur SEM