

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN IPDN KAMPUS SUMATERA BARAT

**Oleh
Tun Huseno**

Dosen Tetap Prodi Keuangan Daerah Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN)

Abstrack

This research was aimed to examine the effect of factors of jobsatisfaction on organizational commitment of Domestic Governance Institute Employees, West Sumatera Campus. Specifically, the aims of the research were (1) to find out the effect of factors of job satisfaction, which were the mentally challenging work, equitable rewards, supportive working conditions, supportive colleagues, personality-job fit on organizational commitment in Domestic Governance Institute Employees, West Sumatera Campus, (2) to find out the most influential factor of job satisfaction on organizational commitment in Domestic Governance Institute Employees, West Sumatera Campus.

This research was a case in Domestic Governance Institute Employees, West Sumatera Campus. The population of research was all employees of Domestic Governance Institute Employee, West Sumatera Campus, their numbers were 41 employees. The sample of the research was chosen with using the census method. Of the 41 questionnaires were distributed to 41 respondents. The data ware collected using a validity and reliable survey instrument. All of the scales described below were responded to on a 5-point Likert type scale. The anchor were strongly agree (5) and strongly disagree (1). The technique of analysis was applied the multiple regression with the SPSS (Statistical Product and Service Solutions).

The result of this research showed there were two the results of the research. First, the result of the research showed that the organizational commitment (Y) in Domestic Governance Institute Employees, West Sumatera Campus was influenced in 46 % by factors of job satisfaction which mentally challenging work (X_1), equitable rewards (X_2), supportive working conditions (X_3), supportive colleagues (X_4), and personality-job fit (X_5). Whereas the remains of the organizational commitment (Y) was influenced in 54 % by the unknown and excluded factors in this model of research. Second, the result of the research showed organizational commitment (Y) in Domestic Governance Institute Employees, West Sumatera Campus was the most influential by the personality-job fit (X_5).

Keywords : mentally challenging work, equitable rewards, supportive working conditions, supportive colleagues, personality job fit and organizational commitment

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Fenomena kepuasan kerja dan komitmen organisasional telah menjadi fenomena manajemen sumberdaya manusia pada zaman sekarang (Susskind, Borchgrevink, Kacmar dan Brymer, 2000). Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu pegawai terhadap jabatannya (Robbins, 1996). Kepuasan kerja adalah kadar perasaan positif yang

dimiliki seorang pegawai terhadap jabatannya (Curry, 1999). Komitmen organisasional menunjukkan seberapa jauh seorang pegawai mengidentifikasi diri dengan organisasi dan melibatkan diri dalam organisasi (Mowday, Porter, dan Steers, 1982 dalam (Alotaibi, 2001). Komitmen organisasional adalah sikap seorang pegawai yang setia pada suatu organisasi dan tujuan organisasi serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu (Robbins, 1996). Komitmen organisasional adalah kadar kesetiaan seorang pegawai pada organisasi yang memperkerjakannya (Curry, 1999).

Fenomena kepuasan kerja dan komitmen organisasional penting diteliti oleh manajer. Latar belakang fenomena kepuasan kerja dan komitmen organisasional penting diteliti oleh manajer dengan menyusun daftar kesalahan kepuasan kerja dan kesalahan komitmen organisasional yang tidak ingin dikerjakan manajer ketika mengerjakan manajemen sumberdaya manusia. Contohnya, pekerjaan yang secara mental tidak menantang, imbalan yang tidak pantas, kondisi kerja yang tidak mendukung, rekan sekerja yang tidak mendukung dan ketidaksesuaian kepribadian dengan jabatan, kepuasan kerja yang rendah dan komitmen organisasional yang rendah. Dengan meneliti kepuasan kerja dan komitmen organisasional maka manajer akan dapat menghindari kesalahan kepuasan kerja dan kesalahan komitmen organisasional sehingga dapat menjamin bahwa manajer akan dapat mencapai visi dan tujuan organisasi melalui orang lain, artinya melalui pegawai yang memiliki kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Manajer dapat melakukan pekerjaan lain namun manajer masih saja tidak berhasil mencapai visi dan tujuan organisasi melalui orang lain. Sebaliknya banyak manajer yang berhasil mencapai visi dan tujuan organisasi melalui orang lain artinya melalui pegawai meskipun tidak menyusun perencanaan yang bagus. Manajer berhasil karena dapat memperkerjakan pegawai yang memiliki kepuasan kerja dan komitmen organisasional artinya dapat memperkerjakan pegawai yang tepat pada jabatan yang tepat, mampu memberikan motivasi kerja, mampu mengembangkan sumberdaya manusia berbasis kompetensi.

Manajer adalah seorang pejabat yang mencapai visi dan tujuan organisasi melalui orang lain artinya melalui pegawai (Stoner, 1990). Menurut (Curry, 1999) manajer berpeluang kecil dapat mencapai visi dan tujuan organisasi melalui pegawai yang menderita kesalahan kepuasan kerja dan kesalahan komitmen organisasional dan sebaliknya manajer berpeluang besar dapat mencapai visi dan tujuan organisasi melalui pegawai yang memiliki kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka Direktur, para Asisten Direktur IPDN Kampus Sumatera Barat penting meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasional pegawai untuk mencapai visi dan tujuan organisasi. Sepanjang pengetahuan peneliti belum ada penelitian tentang kepuasan kerja dan komitmen organisasional pada IPDN Kampus Sumatera Barat. Dengan demikian, peneliti berminat untuk meneliti kepuasan kerja dan komitmen organisasional pegawai IPDN Kampus Sumatera Barat.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas didapat perumusan masalah sbb :

1. Bagaimanakah pengaruh pekerjaan secara mental yang menantang, imbalan yang pantas, kondisi kerja, rekan sekerja dan kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

secara parsial terhadap komitmen organisasional pegawai IPDN Kampus Sumatera Barat?

2. Bagaimanakah pengaruh pekerjaan secara mental yang menantang, imbalan yang pantas, kondisi kerja, rekan sekerja dan kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan secara simultan terhadap komitmen organisasional pegawai IPDN Kampus Sumatera Barat?

C. Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka penelitian ini mengemukakan hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga pekerjaan yang secara mental menantang, imbalan yang pantas, kondisi kerja, rekan sekerja dan kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan secara parsial berpengaruh terhadap komitmen organisasional pegawai IPDN Kampus Sumatera Barat.
2. Pekerjaan yang secara mental menantang, imbalan yang pantas, kondisi kerja, rekan sekerja dan kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasional pegawai IPDN Kampus Sumatera Barat.

II. METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian ini menggunakan rancangan penelitian kuantitatif yaitu metode ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat menemukan, membuktikan dan mengembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang tertentu (Sugiyono, 1999). Berdasarkan metode ilmiah rancangan penelitian terdiri dari lima unsur pokok, yaitu pengajuan masalah, penyusunan kerangka berpikir dan pengajuan hipotesis, metode penelitian, pengujian hipotesis dan kesimpulan (Suriasumantri, 2001).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen yaitu komitmen organisasional (Y) pegawai IPDN Kampus Sumatera Barat. Variabel independen yaitu pekerjaan yang secara mental menantang (X_1), imbalan yang pantas (X_2), kondisi kerja yang mendukung (X_3), rekan sekerja yang mendukung (X_4) dan kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan (X_5) pegawai IPDN Kampus Sumatera Barat.

C. Definisi Operasional Variabel

Komitmen organisasional (Y) adalah seberapa jauh seorang pegawai mengidentifikasi diri dengan organisasi dan melibatkan diri dalam organisasi Mowday, Porter, dan Steers, 1982 dalam (Alotaibi, 2001) dengan 15 indikator.

Pekerjaan yang secara mental menantang (X_1) adalah menantang pekerjaan secara mental yang dipersepsi oleh seorang pegawai tentang jabatannya atau pekerjaannya pada organisasi dengan 5 indikator. Imbalan yang pantas (X_2) adalah tingkat persepsi pantas (adil) imbalan yang diterima oleh pegawai berbentuk gaji, insentif finansial, tunjangan, promosi dan jauh dari praktek politik dalam promosi dengan 13 indikator. Kondisi kerja yang mendukung (X_3) adalah tingkat kepedulian yang dipersepsikan pegawai terhadap lingkungan kerja yang memberikan kenyamanan pribadi dan memudahkan mengerjakan tugas yang baik dengan 7 indikator. Rekan sekerja yang mendukung (X_4) adalah tingkat perhatian secara pribadi yang didapatkan seorang pegawai dari orang lain termasuk rekan bawahan, rekan sejawat dan atasan langsung dalam jaringan sosial pekerjaan dengan 6 indikator. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan (X_5) adalah tingkat kecocokan

kepribadian pegawai dengan jabatan (pekerjaan) dengan 5 indikator. Semua instrumen penelitian menggunakan skala pengukuran 5 poin skala Likert (Sugiyono, 1999) yaitu skala 1 menyatakan sangat tidak setuju, skala 2 menyatakan tidak setuju, skala 3 menyatakan cukup setuju, skala 4 menyatakan setuju dan skala 5 menyatakan sangat setuju

D. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian seluruh dosen dan karyawan/wati IPDN Kampus Sumatera Barat sebanyak 41 orang dan jumlah sampel 41 orang dengan teknik pengambilan sampel secara *total sampling*.

E. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang valid dan reliabel. Dari 41 responden yang diberikan kuesioner semua mengembalikannya. Menurut (Emory dan Donal, 2000) penelitian yang menggunakan 30% dari jumlah kuesioner sudah representatif dan sudah mewakili populasi. Dengan demikian penelitian ini yang menggunakan 100 % dari jumlah kuesioner sudah representatif dan sudah mewakili populasi

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data menggunakan regresi berganda dengan menggunakan program komputer *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) menurut (Johnston, 1984) sesuai dengan model penelitian berguna untuk membuktikan hipotesis penelitian (Santoso, 2002). Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan prosedur uji statistik, yaitu uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F).

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan skor total dengan menggunakan tehnik korelasi *product moment Pearson*. Untuk mengetahui valid atau tidaknya variabel yang diuji secara statistik hasil korelasinya dibandingkan dengan angka kritis tabel korelasi dengan $\alpha = 1\%$ atau 5% (Ancok, 1991). Apabila angka korelasi hasil perhitungan lebih besar dibandingkan angka kritis, maka butir pertanyaan dinyatakan valid dan signifikan dan sebaliknya bila angka korelasi hasil perhitungan lebih kecil dibandingkan dengan angka kritis tabel korelasi maka butir pertanyaan dinyatakan tidak signifikan dan harus tidak diikuti dalam analisis. Hasil uji validitas dari variabel-variabel yang diteliti dapat dilihat pada tabel 3.1. berikut ini.

Tabel 3.1. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X)

Variabel	Item (Pertanyaan)	Korelasi Item-Total	r_{tabel}	Keterangan
X	X ₁	0,387	0,304	Valid
	X ₂	0,503	0,304	Valid
	X ₃	0,528	0,304	Valid
	X ₄	0,434	0,304	Valid
	X ₅	0,400	0,304	Valid

Sumber : Data primer diolah (2016).

Variabel kepuasan kerja diukur dengan 5 pertanyaan dan semuanya valid pada $\alpha = 1\%$ yang ditunjukkan oleh angka korelasi butir pertanyaan X_1 (0.387), X_2 (0.503), X_3 (0.528), X_4 (0.434), X_5 (0.400) semuanya lebih besar dibandingkan dengan angka kritis $t_{\text{tabel}} = 0,304$ untuk sampel $(n) = 41$ dan $\alpha = 1\%$. Berdasarkan tabel 3.1 di atas semua item pertanyaan variabel kepuasan kerja dinyatakan valid dan data dimaksud dapat digunakan untuk pengolahan data selanjutnya. Selanjutnya uji validitas variabel komitmen organisasional seperti tabel 3.2 berikut ini

Tabel 3.2. Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional (Y)

Variabel	Item (Pertanyaan)	Korelasi Item-Total	r_{tabel}	Keterangan
Y	Y ₁	0,690	0,304	Valid
	Y ₂	0,520	0,304	Valid
	Y ₃	0,703	0,304	Valid
	Y ₄	0,714	0,304	Valid
	Y ₅	0,571	0,304	Valid
	Y ₆	0,512	0,304	Valid
	Y ₇	0,337	0,304	Valid
	Y ₈	0,480	0,304	Valid
	Y ₉	0,347	0,304	Valid
	Y ₁₀	0,620	0,304	Valid
	Y ₁₁	0,637	0,304	Valid
	Y ₁₂	0,362	0,304	Valid
	Y ₁₃	0,597	0,304	Valid
	Y ₁₄	0,381	0,304	Valid
	Y ₁₅	0,738	0,304	Valid

Sumber : Data primer (2016)

Variabel komitmen organisasional diukur dengan 15 pertanyaan dan semuanya dinyatakan valid pada $\alpha = 1\%$. Hal ini ditunjukkan oleh angka korelasi butir pertanyaan Y_1 (0.690) dan Y_2 (0.520), Y_3 (0.703), Y_4 (0.714), Y_5 (0.571), Y_6 (0.512), Y_7 (0.337), Y_8 (0.480), Y_9 (0.347), Y_{10} (0.620), Y_{11} (0.637), Y_{12} (0.362), Y_{13} (0.597), Y_{14} (0.381), Y_{15} (0.738) semuanya lebih besar dibandingkan dengan angka kritis $t_{\text{tabel}} = 0,304$ untuk sampel $(n) = 41$ dan $\alpha = 1\%$. Berdasarkan tabel 4.2. di atas semua item pertanyaan variabel komitmen organisasional valid dan data dimaksud dapat digunakan untuk pengolahan data selanjutnya.

B. Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui tingkat reliabilitas setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach's Alpha* merupakan kriteria tingkat konsistensi suatu alat ukur (kuesioner). Suatu kuesioner dikatakan konsisten bila dalam mengukur sesuatu secara berulang kali memberikan hasil yang sama dengan catatan bahwa kondisi saat pengukuran tidak berubah. Jadi alat ukur (kuesioner) dikatakan memiliki tingkat reliabilitas tinggi jika memiliki unsur konsistensi dan ketepatan dalam pengukurannya. Proses perhitungan uji reliabilitas menggunakan program statistik SPSS for Windows. Hasil uji reliabilitas ini

dapat dilihat pada tabel 4.3. Jika nilai *Cronbach's Alpha* mendekati 1 maka semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya. Menurut (Sekaran, 1992) nilai alpha antara 0.80 - 1.0 (reliabilitas baik), 0.60 - 0.79 (reliabilitas diterima) dan nilai kurang dari 0.60 (reliabilitas kurang baik atau tidak diterima). Menurut (Trisnoningtias & Malo (87) nilai alpha kurang dari 0.50 (reliabilitas rendah), nilai alpha 0.50 - 0.89 (reliabilitas sedang) dan nilai alpha 0.90 - 1.0 (reliabilitas tinggi). Berdasarkan ringkasan hasil uji reliabilitas yang terdapat pada tabel 4.3 dijelaskan bahwa alat pengukur (kuesioner) yang digunakan untuk mengukur semua variabel dalam penelitian ini reliabel dimana nilai *Cronbach's Alpha* kedua variabel diatas 0,6 seperti tabel 3.3 berikut.

Tabel 3.3. Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian

Variabel	Koefisien Reliabilitas Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha yang reliabel	Keterangan
X	0,690	0,6	Reliabel
Y	0,886	0,6	Reliabel

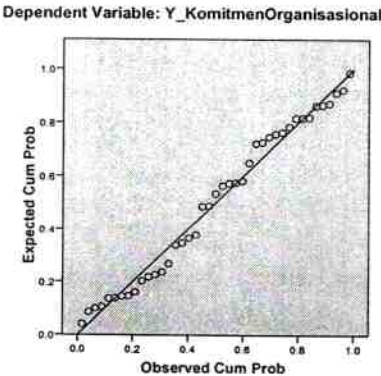
Sumber : Data primer diolah (2016)

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mendeteksi apakah distribusi data variabel bebas dan variabel terikatnya normal. Model regresi yang baik mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk menguji normalitas diketahui dari tampilan *normal probability plot*. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Grafik *normal probability plot* seperti gambar 3.1 di bawah ini :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 3.1 Diagram Normalitas

Sumber : Data Olahan Output SPSS (2016)

Hasil uji normalitas terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal sehingga model regresi layak dipakai untuk prediksi komitmen organisasional karyawan IPDN Kampus Sumatera Barat berdasarkan masukan variabel bebasnya.

2. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dapat diuji dengan menggunakan *Durbin-Watson Statistic*. Menurut (Santoso,2000) prosedur pengujian autokorelasi dilakukan dengan melihat tabel *Durbin-Watson* pada hasil analisis. Nilai Durbin-Watson 1.920 berarti model di atas tidak terdapat masalah autokorelasi. Kriteria nilai D-W adalah sbb : nilai D-W dibawah -2 autokorelasi positif, nilai D-W -2 sampai +2 tidak ada autokorelasi, nilai D-W diatas +2 autokorelasi negatif. Nilai uji autokorelasi dapat dilihat pada table 3.4 berikut :

Tabel 3.4. Model Summary

Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,739	19,778	5	35	,000	1,920

a Predictors: (Constant), P5_X5, P2_X2, P4_X4, P1_X1, P3_X3

b Dependent Variable: Y_KomitmenOrganisasional

Sumber : Data primer (2016)

3. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas diuji dengan menghitung nilai VIF (*Variance Inflating Factor*). Bila nilai VIF lebih kecil dari 5 maka tidak terjadi multikolinieritas atau non multikolinieritas. Hasil pengujiannya ditunjukkan tabel 3.5. berikut:

Tabel.3.5.Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	(Constan)		
	X1	.717	1.396
	X2	.663	1.507
	X3	.605	1.654
	X4	.699	1.432
	X5	.780	1.283

a Dependent Variable: Y_Komitmen Organisasional

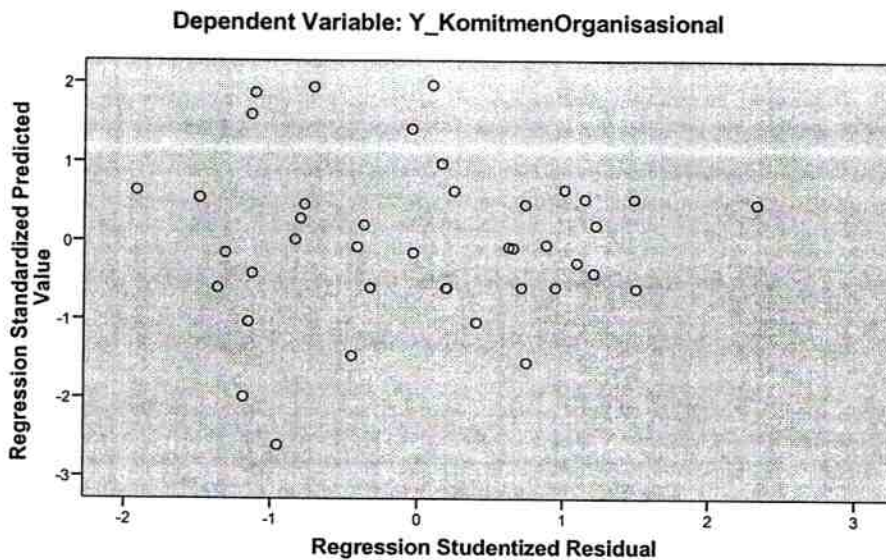
Sumber : Data primer (2016)

Berdasarkan tabel 3.5 diatas variabel bebas yang diteliti memiliki VIF lebih kecil dari 5 sehingga kelima variabel bebas yang diteliti tidak saling berhubungan (*non multikolinieritas*) dan dapat digunakan sebagai variabel bebas penelitian.

4. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas diuji dengan menggunakan grafik *Scatterplot*. Hasil uji heterokedastisitas ditunjukkan pada gambar 4.2 berikut.

Scatterplot



Gambar 3.2. Scatter Plot Nilai Residual dengan Nilai Prediksi

Berdasarkan gambar 3.2 di atas tidak terjadi heterokedastisitas dengan dasar pengambilan keputusannya sbb : (1) jika ada pola tertentu yang membentuk pola teratur maka terjadi heterokedastisitas, (2) jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar maka tidak terjadi heterokedastisitas.

D. Hasil Uji Hipotesis Penelitian

Berdasarkan hasil uji hipotesis pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja ditunjukkan oleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 6.731 + 3.948 X_1 + 0.063 X_2 + 2.829 X_3 + 3.279 X_4 + 2.803 X_5 + e$$

dimana Y = komitmen organisasional, X_1 = pekerjaan yang secara mental menantang, X_2 = imbalan yang pantas, X_3 = kondisi kerja yang mendukung, X_4 = rekan sekerja yang mendukung, X_5 = kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

Makna dari persamaan regresi berganda di atas adalah sebagai berikut :

- Nilai konstanta 6.731 berarti jika tidak ada pekerjaan yang secara mental menantang (X_1) maka imbalan yang pantas (X_2), kondisi kerja yang mendukung (X_3), rekan sekerja yang mendukung (X_4), kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan (X_5) maka komitmen organisasional sebesar 6.731.
- Jika terjadi perubahan satu unit/satuan pekerjaan yang secara mental menantang maka komitmen organisasional meningkat sebesar 39,48% dengan asumsi imbalan yang pantas (X_2), kondisi kerja yang mendukung (X_3), rekan sekerja yang mendukung (X_4), kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan (X_5) konstan.

- Jika terjadi perubahan satu unit/satuan imbalan yang pantas maka komitmen organisasional meningkat sebesar 0,63% dengan asumsi pekerjaan yang secara mental menantang (X_1), kondisi kerja yang mendukung (X_3), rekan sekerja yang mendukung (X_4), kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan (X_5) konstan.
- Jika terjadi perubahan satu unit/satuan kondisi kerja yang mendukung maka komitmen organisasional meningkat sebesar 28,29% dengan asumsi pekerjaan yang secara mental menantang (X_1), imbalan yang pantas (X_2), rekan sekerja yang mendukung (X_4), kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan (X_5) konstan.
- Jika terjadi perubahan satu unit/satuan rekan sekerja yang mendukung, maka komitmen organisasional meningkat sebesar 32,79% dengan asumsi pekerjaan yang secara mental menantang (X_1), imbalan yang pantas (X_2), kondisi kerja yang mendukung (X_3), kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan (X_5) konstan.
- Jika terjadi perubahan satu unit/satuan kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, maka komitmen organisasional meningkat sebesar 28,03%, dengan asumsi pekerjaan yang secara mental menantang (X_1), imbalan yang pantas (X_2), kondisi kerja yang mendukung (X_3), rekan sekerja yang mendukung (X_4) konstan.

R^2 (koefisien determinasi) menjelaskan persentase besarnya pengaruh semua variabel independen terhadap perubahan nilai variabel (varian) dependen. Hasil analisis penelitian $R^2 = 0,739$ berarti semua variabel independen mampu mempengaruhi variabel komitmen organisasional 73,9% sedangkan sisanya 26,1 % dipengaruhi oleh variabel lain selain semua variabel independen yang digunakan.

Uji statistik secara parsial terhadap pekerjaan yang secara mental menantang (X_1), imbalan yang pantas (X_2), kondisi kerja yang mendukung (X_3), rekan sekerja yang mendukung (X_4), kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan (X_5) mempengaruhi terhadap komitmen organisasional (Y) dapat dilihat pada tabel 3.6 berikut :

Tabel 3.6. Variabel yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional

		Coefficients ^a		
Model		Correlations		
		Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)			
	pekerjaan yang secara mental menantang	.599	.588	.372
	imbalan yang pantas	.458	.010	.005
	kondisi kerja yang mendukung	.604	.354	.194
	rekan sekerja yang mendukung	.562	.425	.240
	kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan	.574	.436	.247

a Dependent Variable: Y_Komitmen Organisasional

Sumber : Data primer (2016)

Berdasarkan tabel 3.6 hanya imbalan yang pantas (X_2) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional (Y) dengan $\alpha = 0,010 < 0,05$. Pekerjaan yang secara mental menantang (X_1), kondisi kerja yang mendukung (X_3), rekan sekerja yang mendukung (X_4), kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan (X_5) tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional (Y) dimana nilai signifikan $> 0,05$. Uji simultan variabel independen mempengaruhi variabel dependen dapat dilihat pada tabel 3.7 berikut:

Tabel 3.7. Koefisien Regresi Berganda

Mode 1		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.731	4.645		1.449	.156
	X1	3.948	.917	.439	4.304	.000
	X2	.063	1.106	.006	.057	.955
	X3	2.829	1.262	.249	2.241	.031
	X4	3.279	1.181	.287	2.776	.009
	X5	2.803	.979	.280	2.863	.007

a. Dependent Variable: Y_KomitmenOrganisasional

Sumber : Data primer (2016)

Berdasarkan tabel 3.7 diatas pekerjaan yang secara mental menantang (X_1), kondisi kerja yang mendukung (X_3), rekan sekerja yang mendukung (X_4), kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan (X_5) konstan. Secarasimultan semua variabel bebas berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada $\alpha = 0,05$. Berdasarkan hasil ulasan uji statistik di atas secara partial hanya imbalan yang pantas(X_2) yang berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional (Y) pada $\alpha = 0,010$. Sedangkan secara simultan pekerjaan yang secara mental menantang (X_1), kondisi kerja yang mendukung (X_3), rekan sekerja yang mendukung (X_4), kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan (X_5) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pada $\alpha = 0,05$. adalah terbukti.

V. PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan tujuan penelitian maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sbb :

1. Pekerjaan yang secara mental menantang (X_1), kondisi kerja yang mendukung (X_3), rekan sekerja yang mendukung (X_4), kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan (X_5) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan IPDN Kampus Sumatera Barat pada $\alpha = 5\%$.
2. Imbalan yang pantas (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan IPDN Kampus Sumatera Barat pada $\alpha = 5\%$.
3. Pekerjaan yang secara mental menantang (X_1), kondisi kerja yang mendukung (X_3), rekan sekerja yang mendukung (X_4), kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan (X_5) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional Karyawan IPDN Kampus Sumatera Barat pada $\alpha = 5\%$.

B. Saran

Kampus IPDN Sumatera Barat supaya menjaga dan mempertahankan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawannya karena terbukti mampu meningkatkan komitmen organisasional sebagai berikut:

1. Ciptakan terus pekerjaan yang secara mental menantang dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

2. Jaga dan lestarikan secara berkelanjutan kondisi kerja yang mendukung ditempat kerja.
3. Tanamkan secara terus menerus sikap rekan sekerja yang mendukung.
4. Budayakan secara berkelanjutan kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, J. Stacy. 1963. Toward an Understanding of Equity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, Volume 56. 422 – 436 dalam Gibson, James, L., John M. Ivancevich., James H. Donnelly, Jr., 1996. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Alih bahasa Nunuk Adiarni, Editor : Lyndon Saputra. Jakarta : Penerbit Binarupa Aksara
- Bartol, Kathryn M. 1979. Professionalism as a Predictor of Organizational Commitment, Role Stress and Turnover : A Multidimensional Approach. *Academy of Management Journal*. Volume 22. 815 – 821
- Curran, Douglas B. 1999. The Causal Order of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Models of Employee Turnover. *Human Resource Management Review*. Volume 9. Nomor 4. 495 –524
- Curry J.P., D.S. Wakefield., James L.Price., and Charles W.Mueller. 1986. “On the Causal Ordering of Job Satisfaction and Organizational Commitment”. *Academy of Management Journal*. 847 - 858
- Dessler, Gary. 1986. *Manajemen Personalia*. Diterjemahkan Oleh Agus Dharma.. Edisi Ketiga. Jakarta : Penerbit Erlangga
- Emory, C. William., dan Donald R. Cooper. 2000. *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi Kelima. Terjemahan. Jakarta : Penerbit Erlangga
- Feldman, D. C., dan H. J Arnold. 1985. Personality Types and Career Patterns : Some Empirical Evidence on Holland’s Model. *Canadian Journal of Administrative Science*. Volume 55. 192 –210 dalam Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta : Penerbit PT Prenhallindo
- Herzberg, Frederick., B. Mausner., and B. Snyderman. 1959. The Motivation Work. New York : Wiley. dalam Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta : Penerbit PT Prenhallindo dan dalam Dessler, Gary. 1986. *Manajemen Personalia*. Diterjemahkan Oleh Agus Dharma, SH. Edisi Ketiga. Jakarta : Penerbit Erlangga
- Johnston. 1984. *Econometric Methods*. Edisi Ketiga. New York : Mc Graw-Hill Book Company
- Locke, E. A. 1976. The Nature and Causes of Job Satisfaction. dalam Dunnette, M. D (ed). 1976. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago : Rand McNally dalam Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta : Penerbit PT Prenhallindo
- Luthans, Fred., H.S. Mc Caul., and N.G. Dowd. 1985. Organizational Commitment : A Comparison of American, Japanese, and Korean Employees. *Academy of Management Journal*. 213 - 219
- Luthans, Fred., R. M Hodgetts., and S. A Rosenkrantz. 1988. *Real Managers*. Cambridge, MA : Ballinger
- Mowday, R., T., Porter, L.W., and Steers, R.M. 1982.” Employee Organizational Linkages : The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover, “ New York : Academic Press dalam Adam G. Alotaibi, 2001, Antecedents of Organizational

- Citizenship Behavior : A Study of Public Personnel in Kuwait, *Public Personnel Management*, Volume 30, Nomor 3 : 363 – 376
- Maslow, Abraham. 1954. Motivation and Personality. New York : Harper & Row. dalam Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta : Penerbit PT Prenhallindo
- Oreilly, C.O., and Coldwell, D. 1980. Job Choice : The Impact of Intrinsic and Extrinsic Factor on Subsequent Satisfaction and Commitment. *Journal of Applied Psychology*. 65. 559 - 565
- Porter, Lyman W., Steers, Ricfiard M., Mowday, Richard T. Boulian, Paul V. 1997. Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*. Vol 59 Issue 5. 603 – 608
- Pierce, J. L., and Dunham, R.B. 1987. Organizational Commitment : Pre-Employment Propensity and Initial Work Experiences. *Journal of Management*. 13. 163 - 178
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta : Penerbit PT Prenhallindo
- Susskind, Alex M., Carl P. Borchgrevink., K. Michale Kacmar., Robert A. Brymer. 2000. Customer Service Employeys' Behavioral Intentions and Attitudes : An Examination of Construct Validity and A Part Model. *Hospitality Management*. Volume 19. 53 – 77
- Schwepker, Charles H. Jr. 2001. Ethical Climate's relationship to Job Satisfaction, Organizational, and Turnover Intention in The Salesforce. *Journal of Business Research*. Volume 54. 39 - 52
- Suriasumantri, Jujun S. 2001. *Filsafat Ilmu, Sebuah Pengantar Populer*. Jakarta : Pustaka Sinar Harapan
- Stoner, James A. F. 1990. *Manajemen*. Terjemahan Alfonsus Sirait. Edisi Kedua (Revisi). Jilid 1. Jakarta : Penerbit Erlangga
- Sugiyono. 1999. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : Penerbit CV Alfabeta
- Santoso, Singgih. 2002. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta : Penerbit PT Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia
- Witt, L. A., dan L. G Nye. 1992. Gender and The Relationship Between Perceived Fairness of Pay or Promotion and Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*. Volume 57. 910 – 917 dalam Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta : Penerbit PT Prenhallindo