



**PENGARUH KEPRIBADIAN PADA KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI  
MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*  
(Studi Empiris Pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan  
Perlindungan Anak Kota Bogor)**

SKRIPSI

Dibuat Oleh:  
Syahla Putri Febria  
021120079

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PAKUAN  
BOGOR**

**JULI 2024**



**PENGARUH KEPERIBADIAN PADA KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI  
MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
(Studi Empiris Pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan  
Perlindungan Anak Kota Bogor)**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen Program  
Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor

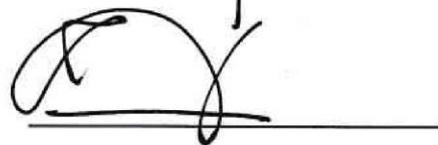
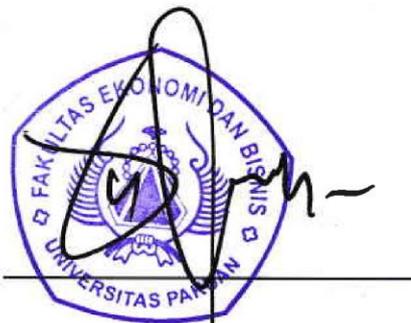
Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

(Towaf Totok Irawan, SE., ME., Ph.D.)

Ketua Program Studi Manajemen

(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)





**PENGARUH KEPERIBADIAN PADA KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI  
MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
(Studi Empiris Pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan  
Perlindungan Anak Kota Bogor)**

Skripsi

Tanggal disidangkan dan dinyatakan lulus  
Pada hari Selasa, tanggal 16 Juli 2024

Syahla Putri Febria  
021120079

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang  
(Dr. Herman, SE., MM., CPHCM)

Ketua Komisi Pembimbing  
(Dr. Nancy Yusnita, SE., MM.)

Anggota Komisi Pembimbing  
(Dr. Tutus Rully, SE., MM.)

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Syahla Putri Febria

NPM : 021120079

Judul **Skripsi** : Pengaruh Kepribadian pada Komitmen Terhadap Organisasi melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Empiris pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor)

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten dan Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, Juli 2024



Syahla Putri Febria  
021120079

**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun 2024**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

*Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.*

*Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.*

## ABSTRAK

SYAHLA PUTRI FEBRIA. 021120079. Pengaruh Kepribadian Pada Komitmen Terhadap Organisasi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Empiris Pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor). Di bawah bimbingan: Nancy Yusnita dan Tutus Rully. 2024.

Komitmen Terhadap Organisasi organisasi merupakan keinginan individu, sikap dan keterlibatan dalam suatu organisasi yang meliputi penerimaan terhadap tujuan organisasi, kemauan bekerja keras, keinginan untuk terus bekerja dalam organisasi, identifikasi dan ikatan pribadi dengan organisasi, serta kepercayaan, penerimaan dan loyalitas terhadap tujuan organisasi. Komitmen terhadap organisasi yang dimiliki pegawai dapat berdampak positif apabila bersamaan dengan mempunyai motivasi yang tinggi dan kepribadian yang baik menyesuaikan lingkungan kerja agar menciptakan suasana yang kondusif.

Penelitian ini jenisnya verifikatif dengan tingkat eksplanasi asosiatif. Metode penelitian yang digunakan *explanatory survey*. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 30 pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor. Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Analisis data penelitian ini menggunakan *Partial Least Square – Structural Equation Modelling* (PLS-SEM) menggunakan *software SmartPLS 4* dan *Microsoft Excel 2016*.

Hasil uji hipotesis kepribadian terhadap motivasi kerja diperoleh nilai *original sample* berpengaruh positif sebesar 0,757 (H1 diterima). Hasil uji hipotesis kepribadian pada komitmen terhadap organisasi diperoleh *original sample* berpengaruh positif sebesar 0,101 (H2 diterima). Hasil uji hipotesis motivasi kerja pada komitmen terhadap organisasi diperoleh *original sample* berpengaruh positif sebesar 0,389 (H3 diterima). Hasil uji hipotesis kepribadian pada komitmen terhadap organisasi melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening* diperoleh *original sample* berpengaruh positif sebesar 0,294 (H4 diterima).

Kata kunci: *Kepribadian, Motivasi Kerja, Komitmen Terhadap Organisasi*.

## PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala nikmat, rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang merupakan salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Pakuan. Adapun judul yang diambil penulis dalam skripsi ini adalah **“Pengaruh Kepribadian Pada Komitmen Terhadap Organisasi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Empiris Pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor)”**.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan dukungan, bimbingan dan arahan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua saya yang tercinta dan tersayang, Ibu Aminah, Bapak Sukria dan adik Raisa Azka Kamila yang senantiasa selalu memberikan doa dan dukungan maupun kasih sayang sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Didik Notosudjono., M.Sc. sebagai Rektor Universitas Pakuan.
3. Bapak Towaf Totok Irawan, SE., ME., Ph.D. sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA sebagai Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Ibu Dr. Nancy Yusnita, SE., MM. sebagai Ketua Komisi Pembimbing penelitian yang telah memberikan arahan dan masukan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
6. Ibu Dr. Tutus Rully, SE., MM. sebagai Anggota Komisi Pembimbing penelitian yang telah memberikan arahan dan masukan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
7. Seluruh Dosen Pengajar, Staf Prodi maupun Tata Usaha serta Staf Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan yang tidak dapat disebutkan namanya satu-persatu yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan memperlancar dalam proses pembuatan skripsi.
8. Teman-teman kelas C Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Angkatan 2020 yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang selalu bersama dalam mengikuti perkuliahan
9. Bapak Dody Ahdiat S.Sos sebagai Kepala Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor yang telah mengizinkan untuk melakukan penelitian dan magang.
10. Seluruh Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama melakukan magang dan penelitian.

11. Untuk diri saya sendiri terima kasih untuk selalu berusaha, berjuang dan tetap semangat untuk mengerjakan skripsi ini sampai akhir.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna baik dari segi penyusunan, tata bahasa, maupun penulisannya. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca guna menjadi acuan agar bisa lebih baik lagi. Penulis berharap skripsi ini bisa menambah wawasan dan bermanfaat untuk perkembangan dan peningkatan ilmu pengetahuan.

Bogor, Juli 2024

Syahla Putri Febria

NPM. 021120079

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN &amp; PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA .....</b>	<b>iv</b>
<b>LEMBAR HAK CIPTA .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>PRAKATA .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah .....	6
1.2.1. Identifikasi Masalah .....	6
1.2.2. Perumusan Masalah .....	6
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian .....	7
1.3.1. Maksud Penelitian .....	7
1.3.2. Tujuan Penelitian .....	7
1.4. Kegunaan Penelitian .....	7
1.4.1. Kegunaan Praktis .....	7
1.4.2. Kegunaan Akademis .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>8</b>
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.4. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.2. Kepribadian .....	12

2.2.1.	Pengertian Kepribadian.....	12
2.2.2.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepribadian.....	13
2.2.3.	Indikator-Indikator Kepribadian .....	13
2.3.	Motivasi Kerja.....	14
2.3.1.	Pengertian Motivasi Kerja.....	14
2.3.2.	Teori-Teori Motivasi Kerja.....	15
2.3.3.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .....	18
2.3.4.	Indikator-Indikator Motivasi Kerja.....	18
2.4.	Komitmen Terhadap Organisasi.....	19
2.4.1.	Pengertian Komitmen Terhadap Organisasi .....	19
2.4.2.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Terhadap Organisasi .	20
2.4.3.	Indikator-Indikator Komitmen Terhadap Organisasi.....	20
2.5.	Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran.....	21
2.5.1.	Penelitian Sebelumnya .....	21
2.5.2.	Kerangka Pemikiran.....	27
2.6.	Hipotesis Penelitian .....	31
<b>BAB II METODE PENELITIAN .....</b>		<b>32</b>
3.1.	Jenis Penelitian .....	32
3.2.	Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian .....	32
3.3.	Jenis dan Sumber Data Penelitian .....	32
3.4.	Operasionalisasi Variabel.....	33
3.5.	Metode Penarikan Sampel.....	35
3.6.	Metode Pengumpulan Data .....	36
3.7.	Metode Pengolahan/Analisis Data .....	37
3.7.1.	Analisis Deskriptif .....	37
3.7.2.	Uji Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ).....	37
3.7.3.	Uji Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ).....	38
3.7.4.	Uji <i>Goodness Of Fit</i> .....	39
3.7.5.	Uji Hipotesis .....	39
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>40</b>
4.1.	Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	40

4.1.1.	Sejarah Singkat Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor .....	40
4.1.2.	Tujuan Strategis, Visi, dan Misi Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor.....	40
4.1.3.	Struktur Organisasi .....	41
4.2.	Profil Responden .....	42
4.3.	Analisis Data & Uji Instrumen .....	44
4.3.1.	Uji Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ).....	44
4.3.2.	Kepribadian di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor .....	51
4.3.3.	Motivasi Kerja di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor .....	60
4.3.4.	Komitmen Terhadap Organisasi di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor .....	70
4.3.5.	Uji Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ).....	87
4.3.6.	Uji <i>Goodness of Fit</i> .....	88
4.3.7.	Uji Hipotesis .....	89
4.4.	Pembahasan & Interpretasi Hasil Penelitian .....	91
4.4.1.	Pengaruh Kepribadian Terhadap Motivasi Kerja.....	91
4.4.2.	Pengaruh Kepribadian Pada Komitmen Terhadap Organisasi.....	91
4.4.3.	Pengaruh Motivasi Kerja Pada Komitmen Terhadap Organisasi .....	92
4.4.4.	Pengaruh Kepribadian Pada Komitmen Terhadap Organisasi Melalui Motivasi Kerja .....	93
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>		<b>94</b>
5.1.	Simpulan.....	94
5.2.	Saran.....	95
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>97</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>		<b>99</b>
<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>		<b>100</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>		<b>101</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Negeri Sipil di setiap bidang pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor .....	2
Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Kepribadian terhadap 15 Pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor.....	3
Tabel 1.3 Hasil Pra Survei Motivasi Kerja terhadap 15 Pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor.....	3
Tabel 1.4 Hasil Pra Survei Komitmen Terhadap Organisasi pada 15 Pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor .....	4
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya .....	21
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	33
Tabel 3.2 Skala Likert Sikap .....	36
Tabel 3.3 Kriteria Penilaian Variabel.....	37
Tabel 4.1 Jumlah Pegawai Negeri Sipil di DP3A Kota Bogor .....	41
Tabel 4.2 <i>Loading Factor</i> .....	45
Tabel 4.3 <i>Average variance extracted</i> (AVE).....	46
Tabel 4.4 <i>Cross Loading</i> .....	47
Tabel 4.5 <i>Cronbach's Alpha</i> .....	49
Tabel 4.6 <i>Composite Reliability</i> .....	50
Tabel 4.7 Jawaban “Saya ramah kepada sesama pegawai maupun masyarakat di lingkungan instansi” .....	51
Tabel 4.8 Jawaban “ Saya cenderung berbicara terbuka tentang diri saya kepada rekan kerja” .....	51
Tabel 4.9 Jawaban “Saya nyaman saat menjadi pusat perhatian dalam perkumpulan dengan rekan kerja”.....	52
Tabel 4.10 Jawaban “Saya percaya terhadap apa yang disampaikan rekan kerja di lingkungan instansi”.....	52
Tabel 4.11 Jawaban “Saya enggan menolak permintaan rekan kerja terkait membantu pekerjaan” .....	53
Tabel 4.12 Jawaban “Saya cenderung berkompromi ketika situasi konflik terjadi di instansi” .....	53
Tabel 4.13 Jawaban “ Saya mempertimbangkan semua kemungkinan risiko sebelum mengambil langkah besar dalam pekerjaan saya” .....	54
Tabel 4.14 Jawaban “Saya senang bertanya kepada rekan kerja saya untuk memastikan tugas dengan baik” .....	54
Tabel 4.15 Jawaban “Saya berhati-hati dalam membagi informasi sensitive dengan rekan kerja” .....	55
Tabel 4.16 Jawaban “Saya mudah mengatasi stress yang terjadi dalam pekerjaan saya” .....	55
Tabel 4.17 Jawaban “Saya acuh oleh perubahan suasana hati rekan kerja di sekitar saya” .....	56

Tabel 4.18 Jawaban “Saya cepat pulih dari kekecewaan terhadap rekan kerja” .....	56
Tabel 4.19 Jawaban “Saya senang terlibat dalam proyek atau tugas yang menantang maupun berbeda dari biasanya” .....	57
Tabel 4.20 Jawaban “Saya terbuka untuk belajar dari kesalahan atau kegagalan yang saya alami di tempat kerja” .....	57
Tabel 4.21 Jawaban “Saya berinisiatif ikut serta setiap ada kegiatan di instansi” .....	58
Tabel 4.22 Hasil Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Kepribadian .....	58
Tabel 4.23 Jawaban “Saya terdorong untuk bekerja mencapai prestasi di instansi” ..	60
Tabel 4.24 Jawaban “Saya ingin berkontribusi sepenuhnya ke organisasi secara positif” .....	60
Tabel 4.25 Jawaban “Saya bertekad bekerja untuk mendapatkan banyak prestasi di instansi” .....	61
Tabel 4.26 Jawaban “Saya berkeinginan dipuji karena kejujuran dalam bekerja” ....	61
Tabel 4.27 Jawaban “Saya berupaya memberikan dukungan moral kepada rekan kerja” .....	62
Tabel 4.28 Jawaban “Saya ingin mendapatkan penghargaan atas kontribusi kepada instansi” .....	62
Tabel 4.29 Jawaban “Saya bertanggungjawab sepenuhnya terhadap pekerjaan saya” .....	63
Tabel 4.30 Jawaban “Saya bertekad bekerja dengan sungguh-sungguh karena sesuai minat dan keahlian saya” .....	63
Tabel 4.31 Jawaban “Saya ingin terus belajar dan berkembang dalam bidang pekerjaan saya” .....	64
Tabel 4.32 Jawaban “Saya bersedia membantu rekan kerja saat membutuhkan bantuan” .....	64
Tabel 4.33 Jawaban “Saya berupaya menghindari konflik demi menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja” .....	65
Tabel 4.34 Jawaban “Saya berupaya mendengarkan setiap ide yang disampaikan rekan kerja” .....	65
Tabel 4.35 Jawaban “Saya terdorong mematuhi kebijakan organisasi karena sesuai prinsip saya” .....	66
Tabel 4.36 Jawaban “Saya beranggapan kebijakan organisasi diterapkan secara konsisten dan adil kepada semua pegawai” .....	66
Tabel 4.37 Jawaban “Saya berkeinginan kebijakan organisasi disesuaikan dengan perubahan lingkungan instansi” .....	67
Tabel 4.38 Jawaban “Saya bertekad untuk siap menghadapi semua tantangan dalam bekerja” .....	67
Tabel 4.39 Jawaban “Saya terdorong untuk bekerja keras karena perubahan yang terjadi secara terus-menerus dalam pekerjaan” .....	68
Tabel 4.40 Jawaban “Saya berupaya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu” .....	68
Tabel 4.41 Hasil Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Motivasi Kerja..	69

Tabel 4.42 Jawaban “Saya berbahagia karena bekerja di instansi ini” .....	71
Tabel 4.43 Jawaban “Saya berkeinginan tetap kerja karena instansi memperlakukan saya dengan hormat dan keadilan” .....	71
Tabel 4.44 Jawaban “Saya berkeinginan menghabiskan sepanjang hidup di instansi” .....	72
Tabel 4.45 Jawaban “Saya berupaya menjaga hubungan kekeluargaan antar pegawai di lingkungan kerja” .....	72
Tabel 4.46 Jawaban “Saya berkeinginan tetap kerja karena instansi peduli terhadap kesejahteraan para pegawainya” .....	73
Tabel 4.47 Jawaban “Saya bersedia masalah yang terjadi di instansi menjadi permasalahan saya” .....	73
Tabel 4.48 Jawaban “Saya berupaya memiliki ikatan yang kuat terkait pengalaman dalam bekerja” .....	74
Tabel 4.49 Jawaban “Saya berkeinginan tetap bekerja karena terinspirasi oleh pengalaman dalam mengerjakan kegiatan kerja di instansi” .....	74
Tabel 4.50 Jawaban “Saya bertekad menciptakan pengalaman yang berkesan setiap mengerjakan kegiatan kerja” .....	75
Tabel 4.51 Jawaban “Saya berkeinginan tetap bekerja karena kebutuhan gaji” .....	75
Tabel 4.52 Jawaban “Saya berkeinginan tetap bekerja karena keuntungan yang didapat” .....	76
Tabel 4.53 Jawaban “Saya berkeinginan tetap bekerja karena mendapatkan banyak relasi” .....	76
Tabel 4.54 Jawaban “Saya berkeinginan bekerja karena tuntutan hidup” .....	77
Tabel 4.55 Jawaban “Saya berkeinginan tetap bekerja karena rugi jika meninggalkan pekerjaan saat ini” .....	77
Tabel 4.56 Jawaban “Saya berkeinginan tetap bekerja karena biaya transportasi tidak banyak mengeluarkan biaya” .....	78
Tabel 4.57 Jawaban “Saya berkeinginan tetap kerja karena berat meninggalkan pekerjaan tersebut” .....	78
Tabel 4.58 Jawaban “Saya beranggapan sulit mendapatkan peluang pekerjaan lain di luar instansi” .....	79
Tabel 4.59 Jawaban “Saya bertekad untuk tetap kerja karena tidak ada pilihan lain untuk pindah kerja” .....	79
Tabel 4.60 Jawaban “Saya beranggapan berpindah-pindah kerja tidak etis bagi karir saya” .....	80
Tabel 4.61 Jawaban “Saya beranggapan bahwa setiap dalam pekerjaan merupakan hal bijaksana” .....	80
Tabel 4.62 Jawaban “Saya bersedia terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi” ...	81
Tabel 4.63 Jawaban “Saya bersedia tetap bekerja di instansi, meski mendapatkan tawaran lebih baik di luar” .....	81
Tabel 4.64 Jawaban “Saya berkeinginan bekerja di instansi menghabiskan sisa karir saya” .....	82

Tabel 4.65 Jawaban “Saya berkeinginan tetap bekerja karena memiliki pekerjaan adalah sesuatu yang benar” .....	82
Tabel 4.66 Jawaban “Saya beranggapan tujuan dari instansi sesuai nilai dan aspirasi hidup saya” .....	83
Tabel 4.67 Jawaban “Saya bertekad mengorbankan waktu untuk mencapai tujuan instansi” .....	83
Tabel 4.68 Jawaban “Saya berkeinginan tetap bekerja karena yakin terhadap instansi ini” .....	84
Tabel 4.69 Hasil Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Komitmen Terhadap Organisasi.....	84
Tabel 4.71 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	87
Tabel 4.72 Koefisien Jalur ( <i>Path Coefficient</i> ).....	88
Tabel 4.73 <i>Effect Size</i> ( $F^2$ ).....	88
Tabel 4.74 <i>Average variance extracted</i> (AVE).....	89
Tabel 4.75 <i>R-square</i> .....	89
Tabel 4.76 Hasil Pengujian Pengaruh Langsung ( <i>Path Coefficient</i> ).....	90
Tabel 4.77 <i>Specific Indirect Effects</i> .....	90

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian .....	30
Gambar 4.1 Bagan Organisasi DP3A Kota Bogor.....	41
Gambar 4.2 Jenis Kelamin Responden .....	42
Gambar 4.3 Usia Responden.....	43
Gambar 4.4 Tingkat Pendidikan Responden.....	43
Gambar 4.5 <i>Outer Model</i> .....	44
Gambar 4.6 <i>Average variance extracted (AVE)</i> .....	47
Gambar 4.7 <i>Cronbach's Alpha</i> .....	49
Gambar 4.8 <i>Composite Reliability</i> .....	50
Gambar 4.9 <i>Inner Model</i> .....	87

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Lembar Kerja Deskripsi Teoritik (LKDT) Variabel: Komitmen Terhadap Organisasi ( <i>Organizational Commitment</i> ) .....	101
Lampiran 2 Lembar Kerja Deskripsi Teoritik (LKDT) Variabel : Kepribadian ( <i>Personality</i> ) berdasarkan Teori Big Five.....	104
Lampiran 3 Lembar Kerja Deskripsi Teoritik (LKDT) Variabel : Motivasi Kerja ( <i>Job Motivation</i> ).....	109
Lampiran 4 Lembar Kerja Instrumen Penelitian (LKIP) Variabel X: Kepribadian.	111
Lampiran 5 Lembar Kerja Instrumen Penelitian (LKIP) Variabel Y: Motivasi Kerja .....	113
Lampiran 6 Lembar Kerja Instrumen Penelitian (LKIP) Variabel Z: Komitmen Terhadap Organisasi.....	115
Lampiran 7 Surat Keterangan Magang .....	118
Lampiran 8 Kuesioner Pegawai .....	119
Lampiran 9 Tabulasi Data Kuesioner Variabel Kepribadian (X) .....	123
Lampiran 10 Tabulasi Data Kuesioner Variabel Motivasi Kerja (Y).....	124
Lampiran 11 Tabulasi Data Kuesioner Variabel Komitmen Terhadap Organisasi (Z) .....	125
Lampiran 12 <i>Outer Model</i> .....	126
Lampiran 13 <i>loading factor (Convergent Validity)</i> .....	126
Lampiran 14 Nilai AVE ( <i>Convergent Validity</i> ), Uji Reliabilitas ( <i>Cronbach's alpha &amp; Composite reliability</i> ) .....	128
Lampiran 15 <i>Cross Loading (Discriminant validity)</i> .....	128
Lampiran 16 <i>Inner Model</i> .....	130
Lampiran 17 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	131
Lampiran 18 <i>Path coefficient</i> .....	131
Lampiran 19 <i>Effect Size (F<sup>2</sup>)</i> .....	132
Lampiran 20 Uji Hipotesis .....	132
Lampiran 21 Dokumentasi dengan Kepala Dinas dan Kasubag Kepegawaian DP3A Kota Bogor .....	133



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu unsur penting dalam suatu organisasi, karena SDM merupakan hal utama untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Menurut Hasibuan, manajemen sumber daya manusia adalah sebuah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan organisasi (Hasibuan, 2021). Tujuan organisasi yang akan dicapai oleh para pegawai berhubungan dengan kepribadian individu pegawai masing-masing.

Kepribadian seseorang merupakan kombinasi unik dari pola emosional, pikiran dan perilaku yang mempengaruhi bagaimana seseorang bereaksi terhadap situasi dan berinteraksi dengan orang lain. Kepribadian sering kali digambarkan dalam sifat yang bisa diukur yang ditunjukkan oleh seseorang (Robbins & Coutler, 2016). Kepribadian pegawai dalam bekerja dapat dilihat dari hasil kinerja maupun komitmen terhadap organisasi apakah pegawai tersebut bertanggungjawab atau hanya sekedar melaksanakan tugas sesuai perintah atasan saja. Dalam mengembangkan kepribadian pegawai menjadi lebih baik dapat menguntungkan organisasi sehingga tujuan dapat segera dicapai dan pekerjaan dilakukan secara optimal dan memuaskan. Dengan keanekaragaman kepribadian dari seseorang dapat memunculkan motivasi yang berbeda juga.

Motivasi kerja merupakan faktor yang sangat penting karena setiap individu mempunyai perasaan atau keinginan dan hasrat yang sangat mempengaruhi kemampuan setiap individu, sehingga terdorong untuk berperilaku dan bertindak untuk bekerja sama dalam mencapai suatu tujuan. (Enny, 2019). Motivasi yang banyak mendorong kemajuan untuk pegawai dapat menjaga komitmen terhadap organisasi para pegawai untuk tetap bekerja di organisasi tersebut.

Komitmen terhadap Organisasi merupakan sikap anggota organisasi untuk tetap loyal terhadap organisasi dan bersedia terus bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan organisasi (Lubis & Jaya, 2019). Komitmen terhadap organisasi yang dimiliki pegawai dapat berdampak positif apabila bersamaan dengan mempunyai motivasi yang tinggi dan kepribadian yang baik menyesuaikan lingkungan kerja agar menciptakan suasana yang kondusif.

Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan bidang pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Adapun tujuan strategis Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor adalah:

- a Meningkatkan Kesetaraan Gender dalam pembangunan
- b Meningkatkan kualitas perlindungan hak perempuan
- c Meningkatkan kualitas perlindungan khusus terhadap anak
- d Meningkatkan kualitas data gender dan anak
- e Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik di lingkungan Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak

Tujuan strategis Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor mendukung misi 2 dan 3 dari Walikota Bogor yaitu Mewujudkan Kota Bogor yang Cerdas dan Mewujudkan Kota Bogor yang Sejahtera. Berikut jumlah pegawai di setiap bidang di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor.

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Negeri Sipil di setiap bidang pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor

No	Nama Bidang	Jumlah Pegawai
1.	Sekretariat	9
2.	Peningkatan Kualitas Hidup Perempuan (PKHP)	8
3.	Pemenuhan Hak dan Perlindungan Anak (PHAPA)	5
4	Bidang Data, Informasi, dan Peningkatan Kualitas Keluarga (DIPKK)	6
5	UPTD Pemberdayaan Perempuan dan Anak (PPA)	2
<b>TOTAL</b>		<b>30</b>

Sumber: Data Sekunder Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor Tahun 2023-2024

Fenomena yang terjadi di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor ditemukan berdasarkan observasi kepada beberapa pegawai masalah pada komitmen terhadap organisasi yang berhubungan dengan kepribadian yang dapat dilihat dari perilaku dalam tingkah laku sehari-hari di lingkungan kerja, beranekaragam karakteristik pegawai terkadang menimbulkan kesalahpahaman terkait komunikasi masalah pekerjaan maupun konflik karena tersinggung oleh salah satu sikap pegawai dan motivasi kerja yang kurang dalam bekerja terlihat dari kurang semangat dalam bekerja dapat menurunkan komitmen. Maka dari itu penulis melakukan pra survei awal untuk setiap variabel untuk mengetahui gambaran lebih jelas setelah pengamatan dilakukan. Berdasarkan dari hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti. Peneliti melakukan pra survei kepada 15 pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor. Terlihat dari hasil kuesioner sebagai berikut:

Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Kepribadian terhadap 15 Pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor

No	Pernyataan	Jawaban					$\frac{STS+TS+KS}{\text{Total sampel}} \times 100\%$
		STS	TS	KS	S	SS	
1.	Saya cenderung berbicara terbuka tentang diri saya kepada rekan kerja		2	4	7	2	40%
2.	Saya percaya terhadap apa yang disampaikan rekan kerja di lingkungan instansi			6	9		40%
3.	Saya senang bertanya kepada rekan kerja saya untuk memastikan tugas dengan baik			1	10	4	7%
4.	Saya cepat pulih dari kekecewaan terhadap rekan kerja			6	8	1	40%
5.	Saya berinisiatif ikut serta setiap ada kegiatan di instansi		1	3	8	3	27%

Sumber: Data Primer Pra Survei, diolah 2024

Berdasarkan kuesioner pra survei yang disebar di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor terhadap 15 pegawai diperoleh pada variabel Kepribadian yaitu:

- 1) 40% responden tidak berbicara terbuka tentang dirinya kepada rekan kerja dan kurang percaya terhadap apa yang disampaikan rekan kerja di lingkungan instansi,
- 2) 7% responden kurang senang bertanya,
- 3) 40% responden kurang cepat pulih dari kekecewaan, dan
- 4) 27% responden tidak berinisiatif ikut serta setiap ada kegiatan.

Berdasarkan hasil pra survei variabel Kepribadian dapat disimpulkan kepribadian pegawai yang berbeda-beda dapat menyebabkan terjadinya konflik antar rekan kerja maupun semua yang berada di lingkungan instansi dampaknya dapat menurunkan komitmen terhadap organisasi. Perbedaan karakteristik atau kepribadian dalam keterlibatan dalam pekerjaan di lingkungan instansi dapat menentukan tingkat komitmen seseorang.

Tabel 1.3 Hasil Pra Survei Motivasi Kerja terhadap 15 Pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor

No	Pernyataan	Jawaban					$\frac{STS+TS+KS}{\text{Total sampel}} \times 100\%$
		STS	TS	KS	S	SS	
<b>Motivasi Intrinsik</b>							
1.	Saya terdorong untuk bekerja mencapai prestasi di instansi			2	12	1	13%
2.	Saya berkeinginan dipuji karena kejujuran dalam bekerja		6	7	2		87%
3.	Saya bertanggung jawab sepenuhnya terhadap pekerjaan saya			2	6	7	13%
<b>Motivasi Ekstrinsik</b>							

4.	Saya bersedia membantu rekan kerja saat membutuhkan bantuan			1	6	8	7%
5.	Saya beranggapan kebijakan organisasi diterapkan secara konsisten dan adil kepada semua pegawai			3	6	6	20%
6.	Saya bertekad utuk siap menghadapi semua tantangan dalam bekerja			3	11	1	20%

Sumber: Data Primer Pra Survei, diolah 2024

Berdasarkan kuesioner pra survei yang disebarakan kepada 15 pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor diperoleh pada variabel Motivasi yaitu:

- 1) 13% responden kurang terdorong bekerja untuk mencapai prestasi di instansi
- 2) 87% responden tidak ingin dipuji terkait kejujuran dalam bekerja
- 3) 13% responden kurang bertanggung jawab sepenuhnya terhadap pekerjaan
- 4) 7% responden kurang bersedia membantu rekan kerja saat membutuhkan bantuan
- 5) 20% responden beranggapan kebijakan organisasi kurang diterapkan secara konsisten dan adil ke semua pegawai
- 6) 20% responden kurang siap menghadapi semua tantangan dalam bekerja

Berdasarkan hasil pra survei variabel motivasi kerja dapat disimpulkan masih ada pegawai yang kurang memiliki motivasi kerja yang dapat menurunkan komitmen terhadap organisasi.

Tabel 1.4 Hasil Pra Survei Komitmen Terhadap Organisasi pada 15 Pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor

No	Pernyataan	Jawaban					$\frac{STS + TS + KS}{\text{Total sampel}} \times 100\%$
		STS	TS	KS	S	SS	
<b>Komitmen Afektif</b>							
1.	Saya berkeinginan menghabiskan sepanjang hidup di instansi ini	1	5	5	3	1	73%
2.	Saya bersedia masalah yang terjadi di instansi menjadi permasalahan saya	1	7	4	3		80%
3.	Saya berkeinginan tetap bekerja karena terinspirasi oleh pengalaman dalam mengerjakan kegiatan kerja di instansi		1	3	10	1	27%
<b>Komitmen Berkelanjutan</b>							
4.	Saya berkeinginan tetap bekerja karena keuntungan yang didapat		1	10	3	1	73%
5.	Saya berkeinginan tetap bekerja karena rugi jika meninggalkan pekerjaan saat ini		2	3	9	1	33%
6.	Saya beranggapan sulit mendapatkan peluang pekerjaan lain di luar instansi		2	6	6	1	53%

Komitmen Normatif							
7.	Saya beranggapan berpindah-pindah kerja tidak etis bagi karir saya		3	9	3		80%
8.	Saya bersedia tetap bekerja di instansi, meski mendapatkan tawaran lebih baik di luar		5	5	5		67%
9.	Saya bertekad mengorbankan waktu untuk mencapai tujuan instansi			5	10		33%

Sumber: Data Primer Pra Survei, diolah 2024

Berdasarkan kuesioner pra survei yang disebarakan kepada 15 pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor diperoleh pada variabel Komitmen Terhadap Organisasi yaitu:

- 1) 73% responden tidak ingin menghabiskan sepanjang hidup di instansi ini
- 2) 80% responden tidak bersedia masalah yang terjadi di instansi menjadi permasalahan pegawai
- 3) 27% responden kurang ingin tetap bekerja karena terinspirasi oleh pengalaman dalam mengerjakan kegiatan kerja di instansi
- 4) 73% responden tidak ingin tetap bekerja karena keuntungan yang didapat
- 5) 33% responden tidak ingin tetap bekerja karena rugi jika meninggalkan pekerjaan saat ini
- 6) 53% responden beranggapan tidak sulit mendapatkan peluang pekerjaan lain di luar instansi
- 7) 80% responden tidak beranggapan berpindah-pindah kerja tidak etis bagi karirnya
- 8) 67% responden tidak bersedia tetap bekerja di instansi, meski mendapatkan tawaran lebih baik di luar
- 9) 33% responden kurang bertekad mengorbankan waktu untuk mencapai tujuan instansi

Berdasarkan hasil pra survei pada variabel komitmen terhadap organisasi dapat disimpulkan masih ada pegawai yang kurang mempunyai komitmen terhadap organisasi.

Didukung juga penelitian Didukung juga penelitian yang dilakukan (Setiawan, Suparman, & Saufi, 2023) Pengaruh kepribadian dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi (Studi Pada Bank NTB Syariah Kantor Cabang Sriwijaya). Variabel yang sama terdapat di penelitian sebelumnya kepribadian (X) dan komitmen organisasi (Z), Hasil Penelitiannya kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Terdapat perbedaan pada variabel yaitu motivasi kerja (Y) dan di objek penelitiannya yaitu Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor. Penelitian sebelumnya dilakukan juga (Nugraha, 2023) Pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap komitmen organisasi melalui motivasi kerja. Variabel yang sama yaitu Komitmen Organisasi (Z) dan Motivasi Kerja (Y),

hasil penelitiannya motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Perbedaannya terdapat pada variabel Kepribadian (X) dan objek penelitian.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Kepribadian pada Komitmen Terhadap Organisasi melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor)”**.

## **1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pra survei variabel kepribadian dapat disimpulkan kepribadian pegawai yang berbeda-beda dapat menyebabkan terjadinya konflik antar rekan kerja maupun semua yang berada di lingkungan instansi seperti kesalahpahaman komunikasi maupun tersinggung oleh sikap, dampaknya dapat menurunkan komitmen terhadap organisasi.
2. Berdasarkan hasil pra survei variabel motivasi kerja dapat disimpulkan masih ada pegawai yang kurang memiliki motivasi kerja yang dapat menurunkan komitmen terhadap organisasi.
3. Berdasarkan hasil pra survei pada variabel komitmen terhadap organisasi dapat disimpulkan masih ada pegawai yang memiliki komitmen yang rendah terhadap organisasi.

### **1.2.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah kepribadian berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor?
2. Apakah kepribadian berpengaruh pada komitmen terhadap organisasi pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh pada komitmen terhadap organisasi pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor?
4. Apakah kepribadian berpengaruh pada komitmen terhadap organisasi melalui motivasi kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor?

### **1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1. Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh antara kepribadian (X) pada komitmen terhadap organisasi (Z) melalui motivasi kerja (Y) pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor sehingga hasil penelitian dapat diamati maupun dipelajari.

#### **1.3.2. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepribadian terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepribadian pada komitmen terhadap organisasi pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja pada komitmen terhadap organisasi pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepribadian pada komitmen terhadap organisasi melalui motivasi kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor

### **1.4. Kegunaan Penelitian**

#### **1.4.1. Kegunaan Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan informasi untuk individu para pegawai sebagai sumber daya manusia maupun Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor menyangkut kepribadian pada komitmen terhadap organisasi melalui motivasi kerja guna meningkatkan komitmen para pegawai.

#### **1.4.2. Kegunaan Akademis**

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk menjadi bahan referensi bagi peneliti yang berkaitan dengan sumber daya manusia di masa yang akan datang khususnya pada komitmen terhadap organisasi.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah salah satu unsur penting dalam organisasi untuk mencapai tujuan dengan sebuah usaha dalam mengatur maupun mengelola hubungan di antara manusianya. Manajemen tanpa sumber daya manusia tidak dapat terpisahkan karena saling berhubungan erat satu sama lain. Berikut beberapa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut beberapa ahli:

*Human resource management can be defined as a strategic, integrated, and coherent approach to the employment, development, and well-being of people working in an organization.* (Armstrong & Taylor, 2020)

*Human resource management is the science and art of managing the relationships and roles of the workforce so that they are effective and efficient in helping to realize the goals of the organization, employees, and society.* (Collings., Wood., & Szamosi, 2019)

Manajemen sumber daya manusia merupakan upaya sadar untuk mengelola manusia dalam mencapai tujuan organisasi melalui serangkaian tindakan manajerial (perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian) dalam kerangka strategis dengan beberapa kegiatan yang saling berurutan) (Dessler, 2019)

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi. (Hasibuan, 2021)

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*. (Kasmir, 2019)

Berdasarkan pendapat para ahli mengenai manajemen sumber daya manusia, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan strategis melalui ilmu dan seni yang mengatur pengelolaan manusia agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan organisasi.

##### **2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi, manajemen sumber daya manusia mempunyai beberapa fungsi menurut (Hasibuan, 2021), antara lain:

1. Perencanaan

Perencanaan (*planning*) merupakan perencanaan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam membantu mewujudkan tujuan;

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian (*organizing*) merupakan kegiatan mengorganisasi seluruh pegawai dengan menentukan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, keterpaduan, dan koordinasi dalam suatu bagan organisasi (*organization chart*);

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) merupakan kegiatan mengarahkan seluruh pegawai agar bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu mencapai tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat;

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) merupakan kegiatan mengendalikan seluruh pegawai agar menaati peraturan-peraturan dalam organisasi dan bekerja sesuai rencana;

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) merupakan suatu proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk memperoleh pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi;

6. Pembangunan

Pengembangan (*development*) merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan;

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) merupakan pemberian imbalan, uang atau barang, balas jasa secara langsung dan tidak langsung kepada pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi;

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) merupakan kegiatan menyatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai untuk menciptakan kerjasama yang harmonis dan saling menguntungkan;

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) merupakan kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai agar tetap dapat bekerja sama hingga pensiun;

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi terpenting dari MSDM dan kunci mewujudkan tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit mencapai tujuan yang maksimal;

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) merupakan pemutusan hubungan kerja seseorang dengan organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Menurut (Andriani et al., 2022) ada 5 fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu:

1. Perencanaan.  
Fungsi ini berkaitan dengan strategi yang dilakukan dalam perencanaan kebutuhan sumber daya manusia, pengadaan sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia, pelatihan sumber daya manusia, dan pemeliharaan sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi.
2. Pengorganisasian.  
Fungsi berkaitan dengan penyiapan sumber daya manusia yang telah direkrut dengan menempatkannya dalam suatu struktur organisasi sesuai dengan uraian tugas yang diberikan kepada masing-masing sumber daya manusia.
3. Pengarahan.  
Dalam fungsi ini menyamakan persepsi dan memotivasi pegawai agar mampu melaksanakan pekerjaan sesuai visi, misi, dan tujuan perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik, efektif, dan efisien.
4. Kepemimpinan.  
Fungsi ini merupakan peran yang diberikan kepada seseorang untuk memberikan arahan, memotivasi bawahan, dan menggerakkan pegawai atau bawahan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Selain itu, pemimpin juga bertugas mendorong dan mendorong pegawainya untuk melakukan inovasi atau perubahan positif guna mengembangkan organisasi ke arah yang lebih baik.
5. Pengendalian  
Fungsi dari melakukan pengendalian untuk menilai apakah pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai sudah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi.

### **2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

4 Tujuan utama manajemen sumber daya manusia (Muryani et al., 2022), yaitu:

1. Tujuan organisasional  
Disadari bahwa pengelolaan sumber daya manusia atau “Manajemen Sumber Daya Manusia” pada dasarnya untuk mencapai efektivitas maksimal suatu organisasi, dengan cara menggerakkan dan mengefektifkan sumber daya manusia pada setiap organisasi. Oleh karena itu, setiap manajer dalam suatu organisasi harus menggerakkan, memotivasi, mengarahkan, dan menjadikan pegawainya secara baik, baik, dan benar dalam mencapai

sasaran tugas pokoknya masing-masing, sehingga pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk diinternalisasikan dan diterapkan oleh setiap manajer. di seluruh area organisasi.

2. Tujuan fungsional

Secara fungsional, tujuan pengelolaan sumber daya manusia pada setiap organisasi harus sesuai dengan tujuan organisasi yang lebih besar. Tidak lebih dan tidak kurang dari tujuan organisasi secara keseluruhan. Setiap unit organisasi yang mengelola sumber daya manusia harus mampu menjaga keseimbangan kuantitas dan kualitas dalam mencapai tujuan organisasi.

3. Tujuan sosial

Setiap organisasi, apapun tujuannya, harus mengingat akibatnya bagi kepentingan masyarakat secara umum, maupun bagi kepentingan masyarakat internal organisasi tersebut. Aspek etika dan moral terhadap produk yang dihasilkan suatu organisasi menjadi tanggung jawab organisasi yang menangani sumber daya manusianya, tidak lain adalah anggota masyarakat di luar organisasi tersebut.

4. Tujuan pribadi.

Individu dari setiap organisasi atau perusahaan hendaknya mempunyai manajer sumber daya manusia yang seimbang atau terarah dengan aktivitas dalam organisasi.

Berikut beberapa tujuan manajemen sumber daya manusia (Seto et al., 2023), antara lain:

1. Sistem penggajian, pengembangan dan pelatihan pegawai, serta proses rekrutmen merupakan komponen perencanaan sistem kerja yang efisien;
2. Menyadari bahwa seluruh aspek perusahaan akan berkontribusi terhadap pengembangan lingkungan kerja yang menyenangkan di tempat kerja dan membangun sistem manajemen yang efisien;
3. Memastikan setiap karyawan mempunyai kesempatan yang sama untuk maju dalam perusahaan dan berkontribusi terhadap keberhasilannya;
4. Memastikan pekerja dapat dievaluasi dan dipuji atas prestasinya;
5. Menjamin kesehatan fisik dan mental pekerja tetap terlindungi;
6. Menyediakan tempat kerja yang ramah bagi semua orang.

#### **2.1.4. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut (Hasibuan, 2021), peran manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Menentukan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai kebutuhan perusahaan berdasarkan uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, syarat pekerjaan, dan evaluasi pekerjaan;
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan pegawai berdasarkan asas *the right man in the right place* dan *the right man in the right job*;

3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan penghentian;
4. Meramalkan ketersediaan dan kebutuhan sumber daya manusia di masa depan;
5. Menilai keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan organisasi pada khususnya;
6. Memantau secara ketat undang-undang ketenagakerjaan dan kebijakan kompensasi dari organisasi serupa;
7. Memantau kemajuan teknis dan perkembangan serikat pekerja
8. Melaksanakan pendidikan, pelatihan dan penilaian kinerja pegawai;
9. Mengelola mutasi pegawai baik secara vertikal maupun horizontal;
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangon.

## **2.2. Kepribadian**

### **2.2.1. Pengertian Kepribadian**

Kepribadian melekat pada diri seseorang dan dapat dibentuk berdasarkan lingkungan dimana seseorang itu berada. Setiap individu memiliki kepribadian yang berbeda-beda walaupun pasti terdapat beberapa kesamaan, hal itu yang menjadi pembeda dari seseorang. Adapun beberapa ahli yang mengemukakan pengertian kepribadian sebagai berikut:

Kepribadian seseorang merupakan kombinasi unik dari pola emosi, pemikiran, dan perilaku yang mempengaruhi cara seseorang bereaksi terhadap situasi dan berinteraksi dengan orang lain. (Robbins & Coutler, 2016)

Kepribadian merupakan struktur psikologis yang dapat diukur dan dijelaskan melalui lima dimensi utama yang membentuk pola-pola perilaku dan reaksi individu. (Feist, Feist, & Roberts, 2018)

Kepribadian merupakan serangkaian karakteristik, kecenderungan, dan temperamen yang relatif stabil dan signifikan yang dibentuk oleh faktor warisan dan sosial, budaya, dan lingkungan. (Gibson, Ivancevich, Donnely, & Konopaske, 2012)

Kepribadian merupakan perpaduan unik dari karakteristik individu yang mempengaruhi interaksi dengan lingkungan seseorang dan membantu mendefinisikan seseorang. (Rahardjo, 2022)

Kepribadian merupakan salah satu karakteristik, etika, dan moral yang dimiliki oleh setiap individu dimana sifat dan kepribadian yang dimilikinya akan mempengaruhi maju dan mundurnya suatu organisasi. (Wijaya, 2017)

Berdasarkan pendapat para ahli mengenai kepribadian, dapat disimpulkan bahwa kepribadian merupakan kombinasi unik dari pola emosi, pemikiran, dan perilaku yang mempengaruhi cara individu bereaksi terhadap situasi dan berinteraksi dengan orang lain dan dapat diukur atau dijelaskan

melalui dimensi tertentu, relatif stabil, dan dipengaruhi oleh faktor warisan, sosial, budaya, dan lingkungan.

### 2.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepribadian

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepribadian menurut (Wijaya, 2017), antara lain:

1. *Keturunan (Heredity)*

Faktor yang ditentukan oleh konsepsi. Tinggi badan fisik, daya tarik wajah, jenis kelamin, temperamen, komposisi dan refleksi otot, tingkat energi, dan ritme biologis umumnya dianggap sebagian atau seluruhnya dipengaruhi oleh orang tua, dengan susunan biologis, fisiologis, dan psikologis yang melekat.

2. *Lingkungan (Environment)*

Faktor lingkungan memegang peranan penting dalam membentuk kepribadian. Faktor-faktor yang memberikan tekanan terhadap pembentukan kepribadian adalah budaya tempat dibesarkan, pembentukan kondisi awal, norma-norma dalam keluarga, teman, dan kelompok sosial, serta pengaruh-pengaruh lain sesuai pengalaman.

3. *Situasi (Situation)*

Keadaan tersebut juga mempengaruhi keturunan dan lingkungan pada kepribadian. Kepribadian seseorang, meskipun biasanya stabil dan konsisten, dapat berubah dalam situasi tertentu. Tuntutan yang berbeda dari situasi yang berbeda memerlukan aspek kepribadian yang berbeda pula.

### 2.2.3. Indikator-Indikator Kepribadian

Penelitian telah menunjukkan bahwa ada model lima kepribadian dasar yang mendasari semua aspek kepribadian lain dan meliputi banyak variasi yang signifikan dari kepribadian manusia. Teori *Big Five Personality* menurut (Robbins & Coutler, 2016), indikator-indikatornya antara lain:

1. *Extraversion* (Ekstraversi)

Kadar di mana seseorang itu ramah, senang berbicara, tegas, dan nyaman dalam hubungan dengan orang lain.

2. *Agreeableness* (Mudah Bersepakat)

Kadar di mana seseorang itu baik, kooperatif, dan dapat dipercaya.

3. *Conscientiousness* (Kehati-hatian)

Kadar di mana seseorang itu bertanggung jawab, bisa diandalkan, gigih, dan berorientasi prestasi.

4. *Emotional Stability* (Stabilitas Emosi)

Kadar di mana seseorang itu tenang, antusias, dan aman (positif); atau tegang, cemas, depresif, dan tidak aman (negatif).

5. *Openness to Experience* (Keterbukaan Terhadap Pengalaman)

Kadar di mana seseorang itu memiliki banyak minat serta imajinatif, tertarik pada hal baru, peka secara artistik, dan berilmu.

Teori Big Five dalam (Feist et al., 2018) indikator-indikatornya yaitu:

- 1) *Openness*, yang mengacu pada kedalaman dan luasnya keseluruhan kehidupan intelektual, artistik, dan pengalaman seseorang;
- 2) *Conscientiousness*, yang menggambarkan kapasitas individu untuk mengatur berbagai hal, menyelesaikan tugas, dan bekerja menuju tujuan jangka panjang;
- 3) *Extraversion*, yang secara umum dapat didefinisikan sebagai sejauh mana seorang individu banyak bicara dan keluar dalam situasi sosial;
- 4) *Agreeableness*, yang menyangkut sejauh mana seseorang berperilaku prososial terhadap orang lain dan memelihara hubungan interpersonal yang menyenangkan dan harmonis; dan
- 5) *Neuroticism*, yang menyangkut sejauh mana seseorang rentan mengalami emosi dan suasana hati yang negatif.

Teori Big Five dalam (Gibson et al., 2012) indikator-indikatornya yaitu:

- (1) *Conscientiousness* : Pekerja keras, rajin, terorganisir, dapat diandalkan, dan gigih dalam berperilaku.
- (2) *Extraversion*: Sejauh mana seseorang mudah bersosialisasi, suka berteman, dan asertif.
- (3) *Agreeableness*: Sejauh mana seseorang bekerja dengan baik dengan orang lain dengan berbagi kepercayaan, kehangatan dan sikap kooperatif.
- (4) *Emotional Stability*: Kemampuan yang ditunjukkan seseorang dalam menangani stress dengan tetap bertahan tenang, fokus, dan percaya diri, bukan rasa tidak aman, cemas, dan depresi.
- (5) *Openness to Experience*: Rentang minat seseorang terhadap hal-hal baru, seperti kreatif, ingin tahu, dan sensitif secara artistik, bukan berpikiran tertutup.

## 2.3. Motivasi Kerja

### 2.3.1. Pengertian Motivasi Kerja

Adapun beberapa ahli yang mengemukakan pengertian motivasi kerja sebagai berikut:

Motivasi kerja merupakan sebuah konsep yang menggambarkan kekuatan yang bekerja pada atau di dalam diri seseorang untuk memulai dan mengarahkan perilaku. (Gibson et al., 2012)

Motivasi kerja merupakan motif yang berhubungan dengan keinginan seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu di tempat kerja.. (Almintisir, Akeel, & Subramaniam, 2013)

Motivasi kerja merupakan proses dimana upaya seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan untuk mencapai suatu tujuan. (Robbins & Coutler, 2016)

Motivasi kerja merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia untuk mencapai tujuan. (Wibowo, 2016)

Motivasi kerja merupakan faktor yang sangat penting karena setiap individu mempunyai perasaan atau keinginan dan hasrat yang sangat mempengaruhi kemampuan setiap individu, sehingga terdorong untuk berperilaku dan bertindak untuk bekerja sama dalam mencapai suatu tujuan. (Enny, 2019)

Berdasarkan pendapat para ahli mengenai motivasi kerja, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan kekuatan yang mendorong individu untuk bertindak atau bekerja menuju pencapaian tujuan dengan melibatkan energi dan orientasi tujuan, serta dapat dikaitkan dengan keingintahuan, motif, dan perasaan individu.

### 2.3.2. Teori-Teori Motivasi Kerja

Berikut beberapa teori motivasi menurut para ahli, sebagai berikut:

#### 1) Teori Abraham H. Maslow

Salah seorang ilmuwan yang dipandang sebagai pelopor teori motivasi adalah Abraham H. Maslow. Hasil-hasil pemikirannya tertuang dalam bukunya yang berjudul "*Motivation and Personality*." Teori motivasi yang dikembangkannya pada tahun 40-an itu pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu:

- (1) Kebutuhan fisiologis, seperti sandang, pangan dan papan.
- (2) Kebutuhan keamanan, tidak hanya dalam arti fisik, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.
- (3) Kebutuhan sosial.
- (4) Kebutuhan penghargaan yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status.
- (5) Aktualisasi diri dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata

#### 2) Teori Clayton Alderfer

Teori Alderfer dikenal dengan akronim "ERG". Akronim "ERG" dalam teori Alderfer merupakan huruf pertama dari tiga istilah, yaitu:

E = *Exis tence*

R = *Relatedness*

G = *Growth*.

Jika makna ketiga istilah tersebut di dalam akan terlihat dua hal penting. Pertama, secara konseptual terdapat persamaan antara teori atau model yang dikembangkan oleh Maslow dan Alderfer karena "*Existence*" dapat dikatakan identik dengan hierarki pertama dan kedua dalam teori Maslow; "*Relatedness*" senada dengan hierarki ketiga dan keempat menurut konsep Maslow dan "*Growth*" mengandung makna yang sama dengan "*self*

*actualization*" menurut Maslow. Kedua, teori Alderfer menekankan bahwa berbagai jenis kebutuhan manusia itu diusahakan pemuasannya secara serentak. Apabila teori Alderfer disimak lebih lanjut akan terlihat bahwa:

- (1) Makin tidak terpenuhinya suatu kebutuhan tertentu, makin besar pula keinginan untuk memuaskannya.
- (2) Kuatnya keinginan memuaskan kebutuhan yang "lebih tinggi" semakin besar apabila kebutuhan yang "lebih rendah" telah dipuaskan.
- (3) Sebaliknya, semakin sulit memuaskan kebutuhan yang tingkatnya lebih tinggi, semakin besar keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lebih mendasar

### 3) Teori Herzberg

Ilmuwan ketiga yang diakui telah memberikan kontribusi penting dalam pemahaman motivasi para karyawan adalah Herzberg. Teori yang dikembangkannya dengan "Model dua faktor dari motivasi", yaitu faktor motivasional dan faktor hygiene atau pemeliharaan. Menurut teori ini, yang dimaksud dengan faktor motivasional adalah suatu hal pendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang, misalnya dari organisasi tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan keayaannya.

Yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karir dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor-faktor hygiene atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang karyawan dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijaksanaan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku. Salah satu tantangan dalam memahami dan menerapkan teori Herzberg ialah memperhitungkan dengan tepat faktor mana yang lebih berpengaruh kuat dalam kehidupan keayaannya seseorang, apakah yang bersifat intrinsik atautkah yang bersifat ekstrinsik

### 4) Teori Harapan

Victor H. Vroom, dalam bukunya yang berjudul "*Work and Motivation*" mengemukakan suatu teori yang disebutnya sebagai "Teori Harapan." Menurut teori ini, motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya itu. Artinya, apabila seseorang sangat menginginkan sesuatu, dan jalan nampaknya terbuka untuk memperolehnya, yang bersangkutan akan berupaya mendapatkannya. Dinyatakan dengan cara yang sangat sederhana, teori harapan berkata bahwa jika seseorang menginginkan sesuatu dan harapan untuk memperoleh

sesuatu itu cukup besar, yang akan sangat terdorong untuk memperoleh hal yang diinginkannya itu. Sebaliknya, jika harapan memperoleh hal yang diinginkannya itu tipis, motivasinya pun untuk berupaya akan menjadi rendah.

5) Teori Penguatan dan Modifikasi Perilaku

Berbagai teori atau model motivasi yang telah dibahas di muka dapat digolongkan sebagai model kognitif motivasi karena didasarkan pada kebutuhan seseorang berdasarkan persepsi orang yang bersangkutan sendiri. Berarti sifatnya sangat subyektif, Perilakunya pun ditentukan oleh persepsi tersebut. Padahal dalam kehidupan organisasional disadari dan diakui bahwa perilaku seseorang ditentukan pula oleh berbagai konsekuensi eksternal dari perilaku dan tindakannya. Artinya berbagai faktor di luar diri seseorang turut berperan sebagai penentu dan bahkan pengubah perilaku. Dalam hal ini berlakulah apa yang dikenal dengan "hukum pengaruh" yang menyatakan bahwa manusia cenderung untuk mengulangi perilaku yang mempunyai konsekuensi yang menguntungkan dirinya dan mengelakkan perilaku yang mengakibatkan timbulnya konsekuensi yang merugikan.

6) Teori Kaitan Imbalan dengan Prestasi dari Clelland

Menurut model ini, motivasi seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Termasuk pada faktor-faktor internal adalah:

- (1) Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
- (2) Harga diri
- (3) Harapan pribadi
- (4) Kebutuhan
- (5) Keinginan
- (6) Kepuasan kerja
- (7) Prestasi kerja yang dihasilkan

Sedangkan faktor-faktor eksternal yang turut mempengaruhi motivasi seseorang antara lain ialah :

- (1) Jenis dan sifat pekerjaan
- (2) Kelompok kerja di mana seseorang bergabung
- (3) Organisasi tempat bekerja
- (4) Situasi lingkungan pada umumnya
- (5) Sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya

7) Teori X dan Y

Teori X dan Y adalah teori motivasi manusia diciptakan dan dikembangkan oleh Douglas McGregor di *Sloan School of Management* MIT tahun 1960 yang telah digunakan dalam manajemen sumber daya manusia, perilaku organisasi, komunikasi organisasi dan pengembangan organisasi. Teori ini diungkapkan oleh Douglas McGregor yang mengemukakan strategi kepemimpinan efektif dengan menggunakan konsep manajemen partisipasi.

Konsep terkenal dengan menggunakan asumsi-asumsi sifat dasar manusia. Pemimpin yang menyukai teori X cenderung menyukai gaya kepemimpinan otoriter dan sebaliknya, seorang pemimpin yang menyukai teori Y lebih menyukai gaya kepemimpinan demokratik. Untuk kriteria karyawan yang memiliki tipe teori X adalah karyawan yang tidak akan bekerja tanpa perintah, sebaliknya karyawan yang memiliki tipe teori Y akan bekerja dengan sendirinya tanpa perintah atau pengawasan dari atasannya. Tipe Y ini adalah tipe yang sudah menyadari tugas dan tanggung jawab pekerjaannya

### **2.3.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut (Enny, 2019):

- a Faktor Intrinsik: bersumber dari dalam diri seseorang seperti pekerjaan itu sendiri, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karir, dan pengakuan orang lain.
- b Faktor Ekstrinsik: bersumber dari luar diri seseorang dan menentukan perilaku seseorang dalam bertindak seperti status seseorang dalam organisasi, hubungan dengan rekan kerja, kebijaksanaan organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut (Gibson et al., 2012):

- 1) Konteks pekerjaan dengan seperangkat kondisi ekstrinsik termasuk gaji, status, dan kondisi kerja
- 2) Kondisi pekerjaan dengan seperangkat kondisi intrinsik, kondisi ini mencakup perasaan pencapaian, peningkatan tanggung jawab, dan pengakuan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut (Robbins & Coutler, 2016):

- (1) Faktor intrinsik: apabila faktor ini dipenuhi akan menimbulkan kepuasan dan motivasi, namun jika tidak, maka tidak akan menciptakan kepuasan kerja seperti: pencapaian, prestasi, pengakuan, peningkatan kerja, tanggung jawab.
- (2) Faktor ekstrinsik: apabila faktor ini tidak terpenuhi dapat menimbulkan ketidakpuasan dan berdampak pada motivasi kerja seseorang seperti: administrasi dan kebijakan perusahaan, kondisi kerja, gaji, dan hubungan dengan rekan kerja.

### **2.3.4. Indikator-Indikator Motivasi Kerja**

Dimensi dan Indikator Motivasi kerja menurut (Wibowo, 2016):

- 1) Motivasi intrinsik: motivasi yang menimbulkan kepuasan dengan prestasi yang diraih, pengakuan dari orang lain, minat pada pekerjaan, tanggung jawab dan peluang.

- 2) Motivasi ekstrinsik: motivasi yang terjadi ketika seseorang dipicu secara eksternal karena gaji atau tunjangan, kondisi kerja, kebijakan perusahaan dan hubungan antar karyawan.

Dimensi dan Indikator motivasi kerja menurut (Almintisir et al., 2013):

- 1) Motivasi intrinsik: motivasi yang berhubungan dengan pemenuhan perasaan, kenyamanan, minat atau ketenangan pribadi
- 2) Motivasi ekstrinsik: motivasi yang terjadi ketika seseorang dipicu secara eksternal untuk tampil dalam suatu kegiatan, eksplorasi, dan tantangan dengan tujuan untuk mendapatkan penghargaan eksternal.

Berdasarkan pendapat para ahli, dapat disimpulkan dimensi dan indikator dari motivasi kerja, yaitu:

1. Motivasi Intrinsik
  - 1) Pencapaian Prestasi
  - 2) Pengakuan dari orang lain
  - 3) Minat pada Pekerjaan
2. Motivasi Ekstrinsik
  - 1) Hubungan dengan rekan kerja
  - 2) Kebijakan Organisasi
  - 3) Tantangan dalam Bekerja

## **2.4. Komitmen Terhadap Organisasi**

### **2.4.1. Pengertian Komitmen Terhadap Organisasi**

Adapun beberapa ahli yang mengemukakan pengertian komitmen terhadap organisasi sebagai berikut:

Komitmen terhadap Organisasi merupakan keinginan individu untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen terhadap organisasi merupakan salah satu faktor penentu apakah ingin tetap menjadi anggota organisasi atau mencoba keluar dengan mencari pekerjaan di organisasi lain. (Colquitt, Lepine, & Wesson, 2019)

Komitmen terhadap Organisasi merupakan sikap dan keterlibatan terhadap organisasi yang ditunjukkan dengan (1) penerimaan terhadap tujuan, (2) kemauan bekerja keras untuk organisasi, dan (3) keinginan untuk terus berkerja dalam organisasi. (Spector, 2011)

Komitmen terhadap Organisasi merupakan identifikasi dan keterikatan individu terhadap suatu organisasi, terkadang disebut komitmen kerja. (Griffin & Moorhead, 2014)

Komitmen terhadap Organisasi merupakan suatu keyakinan dan penerimaan terhadap tujuan dimana seseorang dapat bertahan dengan kesetiaannya terhadap kepentingan organisasi sehingga terbentuklah loyalitas untuk membuat seseorang dapat mempertahankan keanggotaannya dalam sebuah organisasi. (Sahrah & Iman, 2018)

Komitmen terhadap Organisasi merupakan sikap anggota organisasi untuk tetap loyal terhadap organisasi dan bersedia terus bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan organisasi. (Lubis & Jaya, 2019)

Berdasarkan pendapat para ahli mengenai komitmen terhadap organisasi, dapat disimpulkan bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan keinginan individu, sikap dan keterlibatan dalam suatu organisasi yang meliputi penerimaan terhadap tujuan organisasi, kemauan bekerja keras, keinginan untuk terus bekerja dalam organisasi, identifikasi dan ikatan pribadi dengan organisasi, serta kepercayaan, penerimaan dan loyalitas terhadap tujuan organisasi.

#### 2.4.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Terhadap Organisasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Terhadap Organisasi menurut (Spector, 2011):

- 1) *Affective commitment* dipengaruhi oleh (1) *job condition*, yaitu kondisi-kondisi yang menarik dan menyenangkan pada jabatan tersebut, dan (2) *met expectation*, yaitu pengalaman-pengalaman berkesan selama bekerja.
- 2) *Continuance commitment* dipengaruhi oleh (1) *benefits accrued*, yaitu gaji, fasilitas dan lainnya yang tinggi dan sukar diperoleh di organisasi lain, dan (2) *job available*, yaitu sukar untuk pindah pekerjaan ke organisasi lain.
- 3) *Normative commitment* tumbuh dalam diri individu karena (1) nilai-nilai dalam diri individu, misal: kesetiaan, kesadaran, dan (2) *felt-obligations*, misal: kewajiban atau norma-norma yang harus ditaati.

#### 2.4.3. Indikator-Indikator Komitmen Terhadap Organisasi

Dimensi dan Indikator Komitmen Terhadap Organisasi menurut (Colquitt et al., 2019):

- 1) *Affective commitment*: keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena keterlibatan emosional individu terhadap organisasi (Indikator: *emotional based reasons*)
- 2) *Continuance commitment*: keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi disadari bahwa akan menimbulkan banyak “biaya” bila keluar dari organisasi (Indikator: *cost based reasons*)
- 3) *Normative commitment*: keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena merasa memiliki kewajiban (Indikator: *obligation based reasons*)

Dimensi dan Indikator Komitmen Terhadap Organisasi menurut (Griffin & Moorhead, 2014):

- 1) *Affective commitment*: ketertarikan emosional dan keterlibatan dalam organisasi
- 2) *Continuance commitment*: komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluar dari organisasi.

- 3) *Normative commitment*: perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu; tindakan tersebut merupakan hal yang benar harus dilakukan.

Dimensi dan Indikator Komitmen Terhadap Organisasi menurut (Lubis & Jaya, 2019):

- 1) *Affective commitment*: emosional anggota untuk mengidentifikasi dirinya dan terlibat dalam organisasi
- 2) *Continuance commitment*: komitmen yang didasarkan atas biaya-biaya yang menyebabkan anggota tetap betah tinggal di dalam organisasi
- 3) *Normative commitment*: norma yang melibatkan anggota merasa berkewajiban untuk menyatu dengan organisasinya.

Berdasarkan pendapat para ahli, dapat disimpulkan dimensi dan indikator dari komitmen terhadap organisasi, yaitu:

1. *Affective Commitment* (Komitmen Afektif):
  - 1) Alasan Emosional
  - 2) Kondisi Lingkungan Kerja
  - 3) Pengalaman yang berkesan
2. *Continuance Commitment* (Komitmen Berkelanjutan):
  - 1) Manfaat yang diperoleh selama bekerja
  - 2) Alasan Biaya
  - 3) Tersedianya Pekerjaan
3. *Normative Commitment* (Komitmen Normatif):
  - 1) Nilai-nilai dalam diri Individu
  - 2) Alasan kewajiban
  - 3) Loyalitas terhadap Tujuan Organisasi

## 2.5. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

### 2.5.1. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Nyoman Sulasmi dan Mertayani Sari Dewi, 2022, Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan	Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Stres Kerja ( $X_2$ ), Kepuasan Kerja ( $X_3$ ),	Motivasi Kerja ( $X_1$ ): 1) Kebutuhan fisik 2) Kebutuhan rasa aman 3) Kebutuhan sosial	1. Uji Validitas dan Reliabilitas 2. Uji asumsi klasik 3. Uji analisis regresi berganda	Hasil penelitian hipotesis pertama dikatakan positif signifikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,041 < 0,05$ . Begitu juga dengan hipotesis kedua

	<p>Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Cv.Maha Surya Motor Singaraja. (Sulasmi &amp; Dewi, 2022)</p>	<p>Komitmen Kerja (Y),</p>	<p>4) Kebutuhan akan penghargaan  5) Kebutuhan dorongan mencapai tujuan  Stres Kerja (X<sub>2</sub>):  1) Tuntutan tugas  2) Tuntutan peran  3) Tuntutan antarpribadi  4) Struktur organisasi  5) Kepemimpinan organisasi  6) Tahap hidup organisasi  Kepuasan Kerja (X<sub>3</sub>):  1) Pengawasan  2) Rekan kerja  3) Gaji  4) Promosi  5) Pekerjaan itu sendiri  Komitmen Kerja (Y):  1) <i>Affective commitment</i>  2) <i>Continuance commitment</i>  3) <i>Normative commitment</i></p>	<p>4. Uji hipotesis</p>	<p>dikatakan positif signifikan dengan nilai signifikasi sebesar <math>0,036 &lt; 0,05</math>. Dan hipotesis ketiga dikatakan signifikan dengan nilai signifikasi sebesar <math>0,000 &lt; 0,05</math>.</p>
--	---	----------------------------	--	-------------------------	---

2.	Putra Aditya Setiawan; Lalu Suparman; dan Akhmad Sufi, 2023, Pengaruh Kepribadian dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Bank NTB Syariah Kantor Cabang Sriwijaya). (Setiawan et al., 2023)	Kepribadian ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ), Komitmen Organisasi (Y)	Kepribadian ( $X_1$ ): <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ekstraversi</li> <li>• Keramahan</li> <li>• Kehatian</li> <li>• Stabilitas Emosional</li> <li>• Keterbukaan Budaya Organisasi (<math>X_2</math>):Nilai-nilai dalam organisasi:  <ul style="list-style-type: none"> <li>• Amanah dan etika syariah,</li> <li>• Integritas dan Etos Kerja</li> <li>• Penyempurnaan berkelanjutan</li> <li>• Sinergi dalam mencapai tujuan</li> </ul> </li> </ul> Komitmen Organisasi (Y): <ul style="list-style-type: none"> <li>• Faktor individu</li> <li>• Faktor organisasi</li> <li>• Faktor lingkungan eksternal</li> </ul>	Analisis data menggunakan PLS-SEM atau <i>Structural Equation Modeling</i> dengan <i>Partial Least Square</i> .	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.</li> <li>2. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.</li> </ol>
3.	Kholilatul Mufarrohah dan Sumartik, 2022, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi,	Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ), Disiplin Kerja	Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ): <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Sifat</li> <li>2) Kebiasaan</li> <li>3) Temperamen</li> <li>4) Watak</li> </ol>	Analisis data menggunakan PLS-SEM. <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengujian Outer Model a Uji <i>Convergent</i></li> </ol>	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa (1) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

	<p>Disiplin Kerja, Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. (Mufarrohah &amp; Sumartik, 2022)</p>	<p>(X3), Motivasi Kerja (Z), Komitmen Organisasi (Y)</p>	<p>5) Kepribadian Budaya Organisasi (X2):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Inovasi dan pengambilan risiko</li> <li>2) Perhatian terhadap detail pentingnya tugas</li> <li>3) Orientasi hasil</li> <li>4) Orientasi orang</li> <li>5) Orientasi tim</li> <li>6) Keagresifan</li> <li>7) Kemantapan</li> </ol> <p>Disiplin Kerja (X3):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Ketetapan waktu</li> <li>2) Pemanfaatan sarana</li> <li>3) Tanggung jawab yang tinggi</li> <li>4) Ketaatan terhadap aturan kantor</li> </ol> <p>Motivasi Kerja (Z):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Arah perilaku</li> <li>2) Tingkat usaha</li> <li>3) Tingkat kegigihan</li> </ol> <p>Komitmen Organisasi (Y):</p>	<p><i>Validitas</i></p> <p>b Uji <i>Average Variance Extracted</i></p> <p>c Uji <i>Discriminant Validity</i></p> <p>d Uji <i>Validitas dan Reliabilitas</i></p> <p>2. Pengujian Inner Model</p> <p>a Analisis <i>R-Square</i></p> <p>b Analisis <i>Mediation Effect: Direct &amp; Indirect Effect</i></p>	<p>komitmen organisasi (2) budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi (3) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (4) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (5) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (6) budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja (7) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (8) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan di mediasi oleh motivasi kerja (9) budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap</p>
--	---	--	--	---	---

			<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Kemauan karyawan</li> <li>2) Kesetiaan karyawan</li> <li>3) Kebanggaa n karyawan pada organisasi</li> </ol>		<p>komitmen organisasi dengan di mediasi oleh motivasi kerja (10) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan di mediasi oleh motivasi kerja.</p>
4.	<p>Enrico Satria Nugraha, 2023, Pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap komitmen organisasi melalui motivasi kerja. (Nugraha, 2023)</p>	<p>Budaya Organisasi (<math>X_1</math>), Kompensasi (<math>X_2</math>), Motivasi Kerja (<math>Z</math>), Komitmen Organisasi (<math>Y</math>)</p>	<p>Budaya Organisasi (<math>X_1</math>):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Keagresifan</li> <li>2) Kesadaran diri</li> <li>3) Orientasi tim</li> <li>4) Kepribadian</li> <li>5) Performa</li> </ol> <p>Kompensasi (<math>X_2</math>):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Upah dan gaji</li> <li>2) Insentif</li> <li>3) Tunjangan</li> <li>4) Fasilitas</li> </ol> <p>Motivasi Kerja (<math>Z</math>):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Kebutuhan akan prestasi</li> <li>2) Kebutuhan akan kekuasaan</li> <li>3) Kebutuhan akan afiliasi</li> </ol> <p>Komitmen Organisasi (<math>Y</math>):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Komitmen afektif</li> </ol>	<p>analisis data berupa SEM-PLS (<i>Structural Equation Model-Partial Least Square</i>) dengan memanfaatkan aplikasi software SmartPLS versi 4.0,:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Convergent Validity</i></li> <li>2. <i>Discriminant Validity</i></li> <li>3. <i>Composite Reliability</i></li> <li>4. <i>Cronbach's Alpha</i></li> <li>5. <i>R-Square</i></li> <li>6. Uji Relevansi Prediksi</li> <li>7. Uji Kausalitas</li> </ol>	<p>Berdasarkan hasil pembahasan dapat disimpulkan bahwa hanya satu hipotesis yang tidak diterima yaitu kompensasi kerja melalui motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi dan yang lainnya menerima hipotesis. Hipotesis yang diterima yaitu 1) budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja, 2) kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja, 3) motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi, 4) budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi, 5)</p>

			2) Komitmen berkelanjutan 3) Komitmen normatif		kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi, 6) budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui motivasi kerja.
5.	Hegar Harini dan Adisel, 2020, Pengaruh Kepribadian dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Normatif. (Harini & Adisel, 2020)	Kepribadian (X1), Motivasi Kerja (X2), Komitmen Normatif (Y)	<p>Kepribadian (X1):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) <i>Extraversion</i> (Ekstraversi)</li> <li>2) <i>Agreeableness</i> (Mudah Bersepakat),</li> <li>3) <i>Conscientiousness</i> (Kehatihan),</li> <li>4) <i>Emotional Stability</i> (Stabilitas Emosi), dan</li> <li>5) <i>Openness to Experience</i> (Keterbukaan Terhadap Pengalaman)</li> </ol> <p>Motivasi Kerja (X2): motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik</p> <p>Komitmen Normatif (Y)</p>	Teknik <i>path analysis</i> terdapat uji prasyarat analisis: uji normalitas, uji linearitas, dan uji signifikansi regresi	Terdapat pengaruh langsung positif yang signifikan kepribadian terhadap komitmen normatif, yang dapat diartikan semakin baik kepribadian maka komitmen normatif kepala sekolah akan meningkat, begitu juga sebaliknya semakin rendah kepribadian akan diikuti rendahnya komitmen normatif kepala sekolah, 2) terdapat pengaruh langsung positif yang signifikan motivasi kerja terhadap komitmen normatif yang dapat diartikan tingkat motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan komitmen normatif kepala sekolah, begitu juga sebaliknya

					semakin rendah tingkat motivasi kerja akan di ikuti rendahnya komitmen normatif kepala sekolah, 3) terdapat pengaruh langsung positif yang signifikan kepribadian terhadap motivasi kerja yang dapat diartikan semakin baik kepribadian maka motivasi kerja kepala sekolah akan semakin tinggi, begitu juga sebaliknya semakin rendah Kepribadian akan di ikuti rendahnya komitmen normatif kepala sekolah.
--	--	--	--	--	---

### 2.5.2. Kerangka Pemikiran

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu unsur penting dalam suatu organisasi, karena SDM merupakan hal utama untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Berdasarkan pendapat para ahli mengenai manajemen sumber daya manusia, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan strategis melalui ilmu dan seni yang mengatur pengelolaan manusia agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan organisasi. Tujuan organisasi yang akan dicapai oleh para pegawai berhubungan dengan kepribadian individu pegawai, motivasi kerja, dan komitmen terhadap organisasi.

Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor memiliki visi-misi yang harus dicapai, oleh sebab itu para pegawainya harus memiliki kepribadian yang baik dan motivasi kerja yang tinggi untuk mempertahankan atau meningkatkan komitmen dalam diri terhadap organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli mengenai kepribadian, dapat disimpulkan bahwa kepribadian merupakan kombinasi unik dari pola emosi, pemikiran, dan perilaku yang mempengaruhi cara individu bereaksi terhadap situasi dan berinteraksi dengan orang lain dan dapat diukur atau dijelaskan

melalui dimensi tertentu, relatif stabil, dan dipengaruhi oleh faktor warisan, sosial, budaya, dan lingkungan. Kepribadian melekat pada diri seseorang dan dapat dibentuk berdasarkan lingkungan dimana seseorang itu berada. Setiap individu memiliki kepribadian yang berbeda-beda walaupun pasti terdapat beberapa kesamaan, hal itu yang menjadi pembeda dari seseorang. Adapun Indikator Kepribadian dari *Big Five Personality* ada 5 yaitu *Extraversion* (Ekstraversi), *Agreeableness* (Mudah Bersepakat), *Conscientiousness* (Kehatihan), *Emotional Stability* (Stabilitas Emosi), dan *Openness to Experience* (Keterbukaan Terhadap Pengalaman).

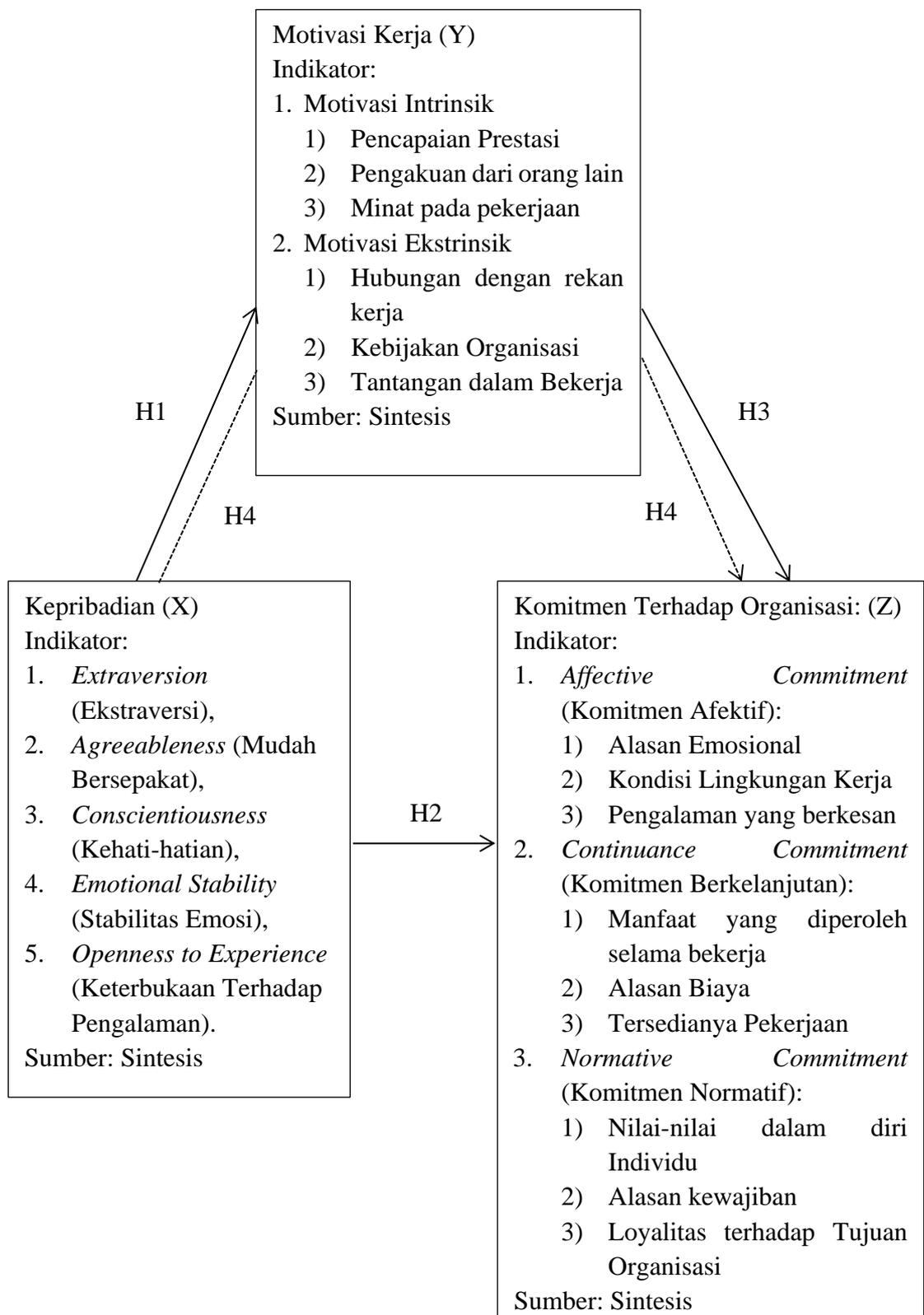
Berdasarkan pendapat para ahli mengenai motivasi kerja, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan kekuatan yang mendorong individu untuk bertindak atau bekerja menuju pencapaian tujuan dengan melibatkan energi dan orientasi tujuan, serta dapat dikaitkan dengan keingintahuan, motif, dan perasaan individu. Motivasi yang banyak mendorong kemajuan untuk pegawai dapat menjaga komitmen terhadap organisasi para pegawai untuk tetap bekerja di organisasi tersebut. Adapun Dimensi dan Indikator dari Motivasi yaitu Motivasi Intrinsik: Pencapaian Prestasi, Pengakuan dari orang lain, dan Minat pada Pekerjaan; Motivasi Ekstrinsik: Hubungan dengan rekan kerja, Kebijakan Organisasi, dan Tantangan dalam Bekerja.

Berdasarkan pendapat para ahli mengenai komitmen terhadap organisasi, dapat disimpulkan bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan keinginan individu, sikap dan keterlibatan dalam suatu organisasi yang meliputi penerimaan terhadap tujuan organisasi, kemauan bekerja keras, keinginan untuk terus bekerja dalam organisasi, identifikasi dan ikatan pribadi dengan organisasi, serta kepercayaan, penerimaan dan loyalitas terhadap tujuan organisasi. Adapun dimensi dan Indikator dari Komitmen Terhadap Organisasi yaitu 1) *Affective Commitment* (Komitmen Afektif): Alasan Emosional, Kondisi Lingkungan Kerja, dan Pengalaman yang berkesan; 2) *Continuance Commitment* (Komitmen Berkelanjutan): Manfaat yang diperoleh selama bekerja, Alasan Biaya, dan Tersedianya Pekerjaan ; 3) *Normative Commitment* (Komitmen Normatif): Nilai-nilai dalam diri Individu, Alasan kewajiban, dan Loyalitas terhadap Tujuan Organisasi.

Didukung juga penelitian yang dilakukan (Setiawan et al., 2023) Pengaruh kepribadian dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi ( Studi Pada Bank NTB Syariah Kantor Cabang Sriwijaya ). Variabel yang sama terdapat di penelitian sebelumnya kepribadian (X) dan komitmen organisasi (Z), Hasil Penelitiannya kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Terdapat perbedaan pada variabel yaitu motivasi kerja (Y) dan di objek penelitiannya yaitu Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor. Penelitian sebelumnya dilakukan juga (Nugraha, 2023) Pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap komitmen organisasi melalui motivasi kerja. Variabel yang sama yaitu

Komitmen Organisasi (Z) dan Motivasi Kerja (Y), hasil penelitiannya motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Perbedaannya terdapat pada variabel Kepribadian (X) dan objek penelitian.

Didukung juga penelitian (Harini & Adisel, 2020) Kepribadian dan motivasi kerja Mempengaruhi komitmen normatif, hasil penelitiannya 1) terdapat pengaruh langsung positif yang signifikan kepribadian terhadap komitmen normatif, yang dapat diartikan semakin baik kepribadian maka komitmen normatif akan meningkat, begitu juga sebaliknya semakin rendah kepribadian akan di ikuti rendahnya komitmen normatif, 2) terdapat pengaruh langsung positif yang signifikan motivasi kerja terhadap komitmen normatif yang dapat diartikan tingkat motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan komitmen normatif, begitu juga sebaliknya semakin rendah tingkat motivasi kerja akan di ikuti rendahnya komitmen normatif, 3) terdapat pengaruh langsung positif yang signifikan kepribadian terhadap motivasi kerja yang dapat diartikan semakin baik kepribadian maka motivasi kerja kepala sekolah akan semakin tinggi, begitu juga sebaliknya semakin rendah Kepribadian akan di ikuti rendahnya komitmen normatif. Perbedaanya variabel Komitmen Terhadap organisasi (Z) dan objek penelitiannya. Dibawah ini peneliti mencoba menuangkan hasil kerangka berpikir dalam sebuah konstelasi sebagai berikut:



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

## 2.6. Hipotesis Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2022:63) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan. Untuk itu perlu dirumuskan suatu hipotesis atau dugaan sementara adanya pengaruh kepribadian pada komitmen terhadap organisasi melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening* (Studi Empiris pada pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor).

Dari uraian pada kerangka pemikiran, maka peneliti mengemukakan suatu hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

- H1 : Terdapat pengaruh positif kepribadian terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor
- H2 : Terdapat pengaruh positif kepribadian pada komitmen terhadap organisasi pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor
- H3 : Terdapat pengaruh positif motivasi kerja pada komitmen terhadap organisasi pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor
- H4 : Terdapat pengaruh positif tidak langsung kepribadian pada komitmen terhadap organisasi melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening* pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah verifikatif dengan tingkat eksplanasi asosiatif. Metode penelitian yang digunakan *explanatory survey* dengan teknik penelitian Statistik Kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya dan dalam penelitian ini peneliti juga menggunakan skala interval. Terdapat tiga variabel yaitu Variabel X (Kepribadian), Variabel Y (Motivasi Kerja), dan Variabel Z (Komitmen Terhadap Organisasi).

#### **3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara kepribadian pada komitmen terhadap organisasi melalui motivasi kerja (Studi Empiris pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor). Adapun objek penelitian terdiri dari Variabel Independen adalah Kepribadian (X), Variabel *Intervening* adalah Motivasi Kerja (Y) dan, Variabel Dependen adalah Komitmen Terhadap Organisasi (Z).

Unit Analisis yang digunakan dalam penelitian ini berupa individual, yaitu sumber data yang diperoleh dari responden setiap individu. Individu yang dimaksud adalah pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor yang berjumlah 30 pegawai negeri sipil.

Lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor yang beralamat di Jl. Ciwaringin No. 99, RT. 01/RW. 09, Ciwaringin, Kecamatan Bogor Tengah, Kota Bogor, Jawa Barat, 16124.

#### **3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian**

Jenis data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan data kualitatif.

- 1) Data kuantitatif adalah data yang berupa angka-angka mengenai data kepegawaian atau yang berupa hasil survei dari kuesioner yang berhubungan dengan analisis kuantitatif untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan tentang pengaruh antar variabel.
- 2) Data kualitatif adalah data yang diperoleh dari hasil wawancara maupun observasi secara langsung.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

- 1) Data primer adalah data yang diperoleh oleh peneliti langsung dari unit analisis yang diteliti seperti observasi, wawancara, maupun penyebaran kuesioner.

- 2) Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari sumber yang ada. Didapatkan melalui buku, publikasi, jurnal, hingga *website* yang berkaitan dengan teori pendukung yang berhubungan dengan penelitian.

### 3.4. Operasionalisasi Variabel

Operasional variabel dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memudahkan dan mengarahkan dalam menyusun alat ukur data yang diperlukan berdasarkan konstelasi penelitian yang telah dikemukakan, batasan operasional dari masing-masing variabel penelitian yang menjadi fokus penelitian untuk diamati. Dalam penelitian terdapat 3 variabel yaitu:

1) Variabel Independen (Bebas)

Menurut (Sugiyono, 2022:39) variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah Kepribadian (X).

2) Variabel *Intervening*

Menurut (Sugiyono, 2022:41) variabel *intervening* adalah variabel penyela/antara yang terletak di antara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel *intervening* adalah Motivasi Kerja (Y).

3) Variabel Dependen (Terikat)

Menurut (Sugiyono, 2022:39) variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah Komitmen Terhadap Organisasi (Z).

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Rincian Indikator	Skala
Kepribadian (X)	1. Ekstraversi	Keramahan	Interval
		Senang berbicara terbuka	
		Nyaman menjadi pusat perhatian	
	2. Mudah bersepakat	Kepercayaan	Interval
		Susah menolak permintaan	
		Berkompromi terhadap konflik	
	3. Kehati-hatian	Berpikir tentang risiko	Interval
		Memastikan tugas	
		Berhati-hati dalam berbagi informasi	
	4. Stabilitas Emosi	Mudah mengatasi stress	Interval

		Acuh oleh perubahan suasana hati		
		Tidak mudah kecewa		
	5. Keterbukaan terhadap pengalaman	Senang terlibat dalam tugas	Interval	
		Belajar dari kesalahan		
		Berinisiatif ikut kegiatan		
Motivasi Kerja (Y)	1. Pencapaian Prestasi	Bekerja mencapai prestasi	Interval	
		Berkontribusi penuh		
		Bekerja mendapatkan banyak prestasi		
	2. Pengakuan dari orang lain	Berkeinginan dipuji	Interval	
		Berupaya memberikan dukungan moral		
		Mendapatkan penghargaan atas kontribusi		
	3. Minat pada pekerjaan	Bertanggung jawab pada pekerjaan	Interval	
		Bekerja sungguh-sungguh		
		Belajar dan berkembang dalam pekerjaan		
	4. Hubungan dengan rekan kerja	Bersedia membantu	Interval	
		Berupaya menghindari konflik		
		Berupaya mendengarkan ide		
	5. Kebijakan organisasi	Terdorong mematuhi kebijakan	Interval	
		Beranggapan diterapkan secara adil dan konsisten		
		Berkeinginan perubahan		
	6. Tantangan dalam bekerja	Bertekad menghadapi tantangan	Interval	
		Terdorong bekerja keras karena perubahan		
		Berupaya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu		
	Komitmen Terhadap Organisasi (Z)	1. Alasan emosional	Berbahagia	Interval
			Berkeinginan tetap kerja karena dihormati	
			Berkeinginan menghabiskan sepanjang hidup	

	2. Kondisi lingkungan kerja	Berupaya menjaga hubungan kekeluargaan	Interval
		Peduli kesejahteraan para pegawai	
		Permasalahan bersama	
	3. Pengalaman yang berkesan	Memiliki ikatan yang kuat	Interval
		Terinspirasi dari pengalaman	
		Bertekad menciptakan pengalaman	
	4. Manfaat yang diperoleh selama bekerja	Kebutuhan gaji	Interval
		Keuntungan yang didapat	
		Mendapatkan banyak relasi	
5. Alasan biaya	Tuntutan hidup	Interval	
	Rugi jika meninggalkan pekerjaan		
	Biaya transportasi		
6. Tersedianya pekerjaan	Berat meninggalkan pekerjaan	Interval	
	Sulit mendapatkan peluang kerja di luar		
	Tidak ada pilihan lain		
7. Nilai-nilai dalam diri individu	Tidak etis berpindah-pindah	Interval	
	Setiap dalam pekerjaan merupakan hal bijaksana		
	Terlibat dalam pencapaian tujuan		
8. Alasan kewajiban	Bersedia tetap bekerja meski mendapat tawaran	Interval	
	Bekerja menghabiskan sisa karir		
	Memiliki pekerjaan adalah sesuatu yang benar		
9. Loyalitas terhadap tujuan organisasi	Sesuai nilai dan aspirasi	Interval	
	Bertekad mengorbankan waktu		
	Yakin terhadap instansi		

### 3.5. Metode Penarikan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2022:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya. Metode penarikan sampel yang digunakan yaitu *non probability sampling* yang menggunakan teknik sensus atau *sampling* jenuh. Menurut (Sugiyono, 2019:134) sensus adalah teknik pengembalian sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua. Populasi dalam penelitian ini adalah 30 orang/ pegawai negeri sipil.

### 3.6. Metode Pengumpulan Data

Metode Pengumpulan Data merupakan teknik untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan dan fakta yang relevan dalam penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

#### 1) Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh peneliti dari unit analisis yang diteliti yaitu individu dalam instansi. Dalam penelitian ini data primer diperoleh melalui survei, observasi, wawancara, serta penyebaran kuesioner kepada pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor mengenai variabel-variabel yang diteliti sesuai dengan indikator dari setiap variabel menggunakan skala likert. Menurut (Sugiyono, 2022) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Tabel 3.2 Skala Likert Sikap

Pilihan	Skala	Deskripsi
Sangat Setuju (SS)	5	Menyetujui sepenuhnya isi pernyataan
Setuju (S)	4	Menyetujui hampir semua isi pernyataan
Kurang Setuju (KS)	3	Tidak menyetujui sebagian besar isi pernyataan
Tidak Setuju (TS)	2	Tidak menyetujui hampir semua isi pernyataan
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	Berarti tidak menyetujui sepenuhnya isi pernyataan

Sumber: Sugiyono (2022)

#### 2) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari, mengamati, maupun memahami dari sumber yang ada atau dikumpulkan peneliti secara tidak langsung, seperti buku, penelitian terdahulu, jurnal serta data atau informasi dari *website* maupun lokasi penelitian di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor.

### 3.7. Metode Pengolahan/Analisis Data

Analisis data penelitian ini menggunakan *Partial Least Square – Structural Equation Modelling* (PLS-SEM) menggunakan *software* SmartPLS 4 dan *Microsoft Excel* 2016.

#### 3.7.1. Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiyono, 2022). Berdasarkan data yang telah didapat dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 30 responden, tanggapan responden dihitung menggunakan rumus berikut:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tinggi responden}} \times 100 \%$$

Menurut (Sugiyono, 2019) kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan dengan skor maksimum setiap kuesioner adalah 5 dan skor minimum adalah 1 atau berada diantara 20% sampai 100%. Maka diperoleh kriteria sebagai berikut:

Tabel 3.3 Kriteria Penilaian Variabel

Kriteria Interpretasi Hasil	Keterangan
0%-20%	Sangat Tidak Setuju
21%-40%	Tidak Setuju
41%-60%	Kurang Setuju
61%-80%	Setuju
81%-100%	Sangat Setuju

Sumber: Sugiyono (2019)

#### 3.7.2. Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

Menurut (Ghozali, 2021) *outer model* atau pengukuran bagian luar bertujuan untuk menspesifikasikan hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Uji model pengukuran (*outer model*) dalam PLS-SEM dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas. Dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data diharapkan hasil penelitian dapat valid dan reliabel.

##### 1) Uji Validitas

Dalam PLS-SEM tahapan ini dikenal dengan uji validitas konstruk. Pengujian validitas konstruk terdiri dari validitas konvergen dan validitas diskriminan.

##### a) Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Uji

validitas konvergen dengan indikator reflektif menggunakan program SmartPLS dapat dilihat dari nilai *loading factor* untuk tiap indikator konstruk. *Rule of Thumb* untuk menilai validitas konvergen adalah:

- a) *loading factor* nilainya  $\geq 0,7$  dikatakan sudah cukup memenuhi validitas konvergen.
  - b) *Average variance extracted* (AVE) digunakan untuk mengetahui tercapainya syarat validitas, nilainya harus  $\geq 0,5$  (Ghozali, 2021).
- b) Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)  
Validitas diskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi. Validitas diskriminan dengan indikator reflektif dilihat dari nilai *cross loading* untuk setiap variabel harus  $\geq 0,7$  (Ghozali, 2021) .

## 2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Dalam PLS-SEM mengukur reliabilitas dengan indikator reflektif dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu:

- (1) *Cronbach's Alpha*, untuk mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk. Nilainya  $\geq 0,6$  masih dapat diterima untuk *explanatory research*.
- (2) *Composite Reliability*, untuk mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. Nilainya 0,6-0,7 masih dapat diterima untuk *explanatory research*.(Ghozali, 2021).

### 3.7.3. Uji Model Struktural (*Inner Model*)

Menurut inner model bertujuan untuk memprediksi hubungan antara variabel laten, terdapat kriteria mengukur kemampuan prediksi model tersebut, yaitu:

#### 3.7.3.1. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menilai model struktural dalam PLS-SEM diawali dengan melihat nilai R-Square untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model tersebut. Hasil R-Square mempresentasikan jumlah *variance* dari konstruk yang dijelaskan oleh model. *Rule of thumb* nilai R-Square adalah nilai 0,75; 0,50; dan 0,25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, *moderate*, dan lemah (Chin, 1998 dalam Ghozali, 2021).

#### 3.7.3.2. Koefisien Jalur/ *Path Coefficient*

Dilakukan pengukuran *path coefficient* antar konstruk untuk melihat signifikansi dan kekuatan hubungan tersebut, juga untuk **menguji hipotesis**. Nilai *path coefficient* berkisar antara -1 hingga +1. Semakin mendekati nilai +1 hubungan kedua konstruk semakin kuat. Hubungan yang mendekati -1

mengidentifikasi bahwa hubungan tersebut bersifat negatif . (Sarstedt, Ringle, & Hair, 2017)

### 3.7.3.3. *Effect Size (F<sup>2</sup>)*

Menggambarkan besarnya pengaruh variabel laten predictor (variabel eksogen) terhadap variabel laten endogen pada model struktural. Menurut (Chin, 1998 dalam Ghazali, 2021) jika ukuran nilai  $F^2$  sebesar 0,02 dikategorikan pengaruh lemah, 0,15 dikategorikan pengaruh cukup, dan 0,35 dikategorikan pengaruh kuat.

### 3.7.4. Uji *Goodness Of Fit*

*Goodness of fit* digunakan untuk menguji kecocokan model secara keseluruhan, baik *inner model* untuk *outer model* maupun, apakah ada kecocokan dengan nilai yang diobservasi dengan nilai yang diharapkan dalam model. Menurut Wetzels dalam (Yamin, 2023) kriteria nilai 0,1 kategori GoF rendah, nilai 0,25 kategori GoF medium, nilai 0,36 kategori GoF tinggi.

$$\text{GoF} = \sqrt{\text{rata rata AVE} \times \text{rata rata Rsquare}}$$

### 3.7.5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh antar variabel. Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan melalui *bootstrapping* dan *path coefficient* pada *SMARTPLS*.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **4.1.1. Sejarah Singkat Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor**

Perubahan nomenklatur Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Kota Bogor pada tahun 2017-2020 yaitu Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor (DPMPPA Kota Bogor) dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bogor (Lembaran Daerah Kota Bogor Tahun 2016 Nomor 1 Seri D) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Bogor Nomor 3 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kota Bogor Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bogor (Lembaran Daerah Kota Bogor Tahun 2019 Nomor 1 Seri D).

Pada tahun 2021- sekarang menjadi Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor (DP3A Kota Bogor) berdasarkan Peraturan Wali Kota Bogor (PERWALI) Nomor 69 Tahun 2021 Tentang Uraian Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Jabatan Struktural di Lingkungan Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan bidang pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah

##### **4.1.2. Tujuan Strategis, Visi, dan Misi Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor**

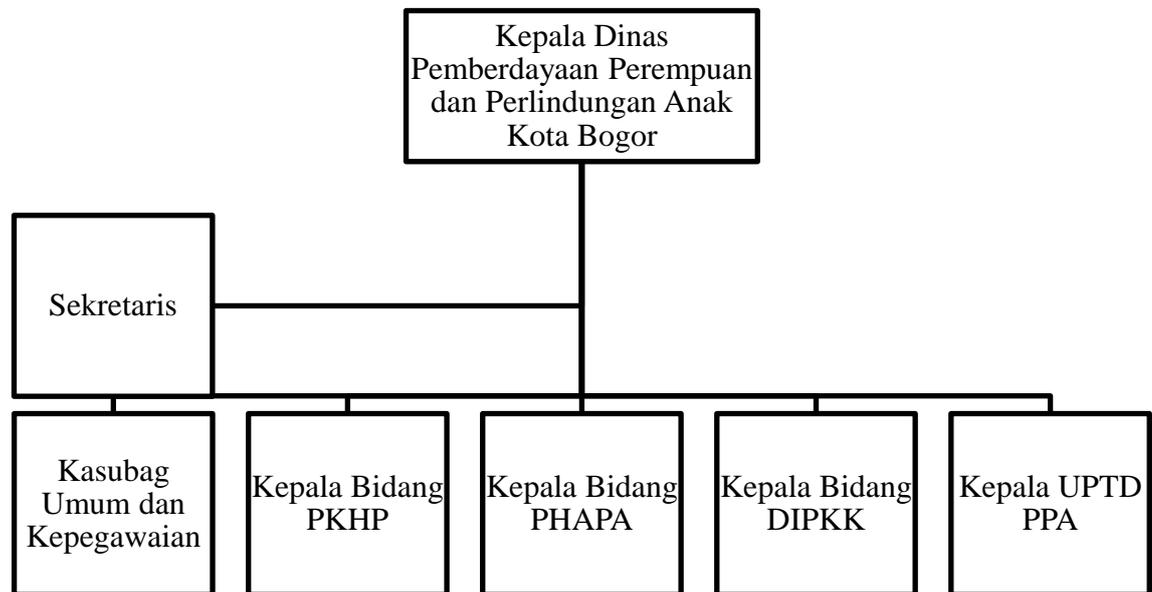
Adapun tujuan strategis Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor adalah:

- a Meningkatkan kesetaraan gender dalam pembangunan
- b Meningkatkan kualitas perlindungan hak perempuan
- c Meningkatkan kualitas perlindungan khusus terhadap anak
- d Meningkatkan kualitas data gender dan anak
- e Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik di lingkungan Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak

Visi “Terwujudnya Kota Bogor sebagai Kota yang Ramah Keluarga”

Tujuan strategis Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor mendukung misi 2 dan 3 dari Walikota Bogor yaitu Mewujudkan Kota Bogor yang Cerdas dan Mewujudkan Kota Bogor yang Sejahtera.

### 4.1.3. Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Bagan Organisasi DP3A Kota Bogor

Sumber: Data Sekunder DP3A Kota Bogor

Terdapat 5 Bidang dalam Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor dan 30 Pegawai Negeri Sipil:

Tabel 4.1 Jumlah Pegawai Negeri Sipil di DP3A Kota Bogor

No	Nama Bidang	Jumlah Pegawai
1.	Sekretariat	9
2.	Peningkatan Kualitas Hidup Perempuan (PKHP)	8
3.	Pemenuhan Hak dan Perlindungan Anak (PHAPA)	5
4	Bidang Data, Informasi dan Peningkatan Kualitas Keluarga (DIPKK)	6
5	UPTD Perlindungan Perempuan dan Anak (PPA)	2
<b>TOTAL</b>		<b>30</b>

Sumber: Data Sekunder Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor Tahun 2023-2024

Uraian tugas dari Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor:

1. Kepala DP3A, tugas utamanya adalah mengkoordinasikan penyusunan rencana, kemudian memfasilitasi dan mengkoordinir kegiatan serta memantau kinerja pegawai.
2. Sekretaris DP3A, tugas utamanya adalah melaksanakan tugas administrasi umum dan administrasi kepegawaian, perlengkapan, perencanaan, keuangan, kearsipan, dan kerumahtanggaan.
3. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, tugas utamanya adalah pengelolaan beberapa administrasi secara menyeluruh seperti: pembinaan

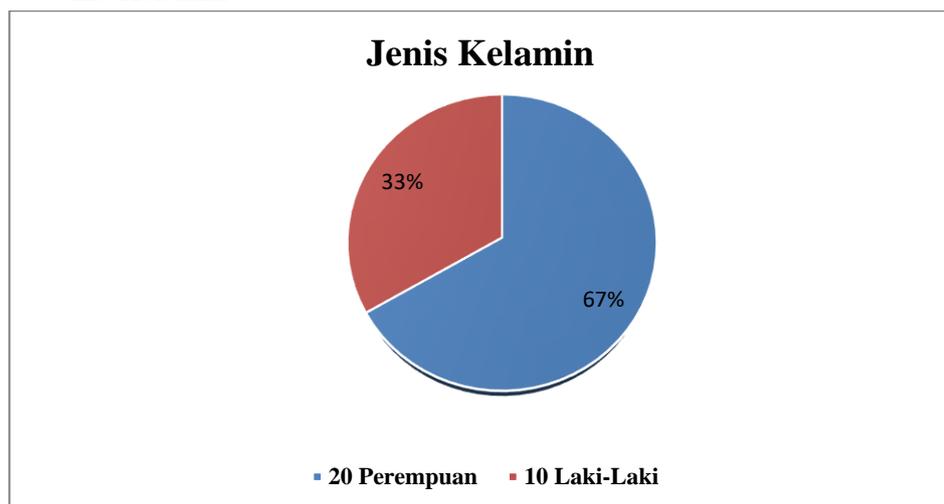
administrasi kepegawaian, kearsipan, kerumahtanggaan, dan perlengkapan di lingkungan Dinas.

4. Kepala Bidang Peningkatan Kualitas Hidup Perempuan, tugas utamanya adalah menyelenggarakan urusan pemerintah bidang peningkatan kualitas hidup perempuan sub urusan pemberdayaan perempuan, pengarusutamaan gender, dan perlindungan perempuan.
5. Kepala Bidang Pemenuhan Hak Anak dan Perlindungan Anak, tugas utamanya adalah menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang pemenuhan hak anak dan perlindungan anak sub urusan pemenuhan hak anak, perlindungan anak, dan pencegahan kekerasan terhadap anak.
6. Kepala Bidang Data, Informasi, dan Peningkatan Kualitas Keluarga, tugas utamanya adalah menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang data, informasi, dan peningkatan kualitas keluarga.
7. Kepala UPTD Perlindungan Perempuan dan Anak, Tugas utamanya adalah bertanggung jawab menerima laporan atau penjangkauan korban, memberikan informasi tentang hak korban, memfasilitasi pemberian layanan kesehatan, memfasilitasi pemberian layanan penguatan psikologis dan psikososial, rehabilitasi social, pemberdayaan social, dan reintegrasi social dalam pelayanan kasus kekerasan terhadap perempuan dan anak.

#### 4.2. Profil Responden

Dalam penelitian ini penulis menyebarkan kuesioner berupa daftar pernyataan kepada pegawai negeri sipil Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor untuk memperoleh data yang diperlukan dengan melibatkan 30 Pegawai sebagai sampel dalam penelitian ini.

##### 1. Jenis Kelamin



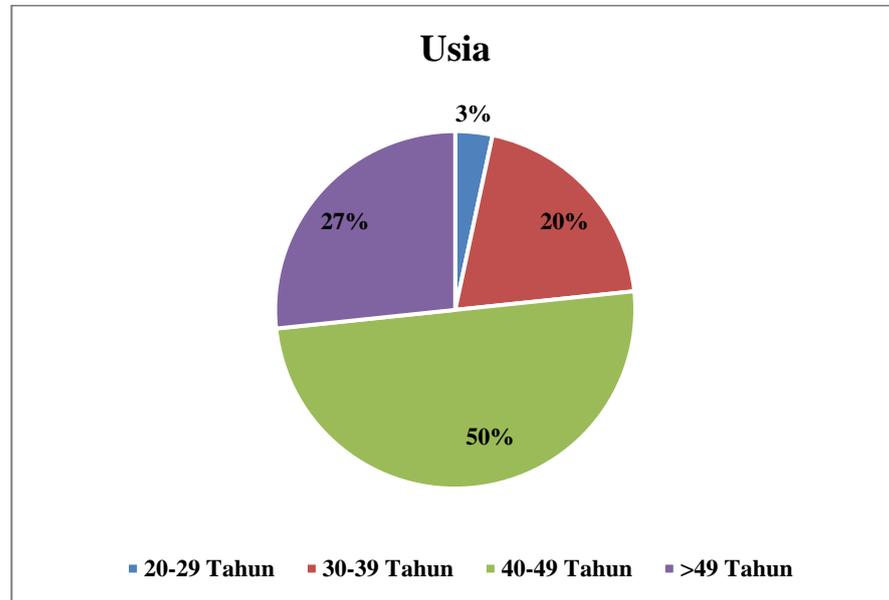
Sumber: Data Primer, diolah 2024

Gambar 4.2 Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa jumlah pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor, pegawai

perempuan berjumlah 20 orang atau sebesar 67% dan pegawai laki-laki berjumlah 10 orang atau sebesar 33% dari total 30 pegawai, sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai yang berjenis kelamin perempuan lebih unggul dari pada pegawai laki-laki.

## 2. Usia

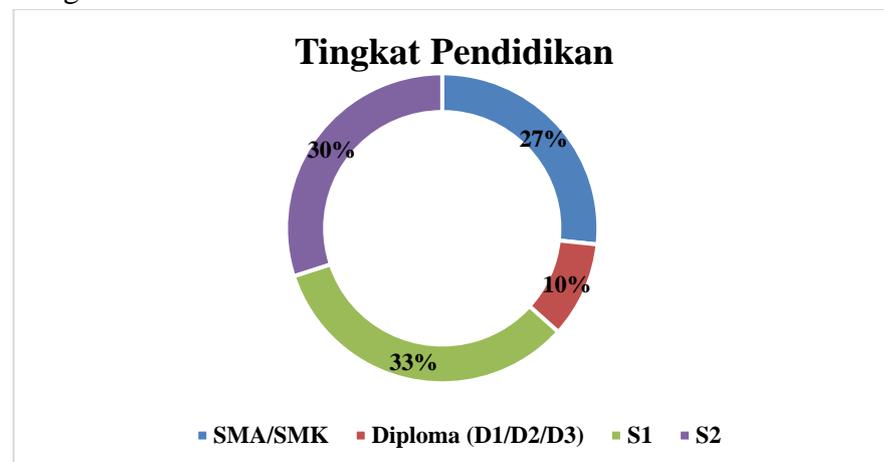


Sumber: Data Primer, diolah 2024

Gambar 4.3 Usia Responden

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor yang berusia 20-29 tahun berjumlah 1 orang atau sebesar 3%, pegawai yang berusia 30-39 tahun berjumlah 6 orang atau sebesar 20%, pegawai yang berusia 40-49 tahun berjumlah 15 orang atau sebesar 50%, dan pegawai yang berusia >49 tahun berjumlah 8 orang atau sebesar 27%. Dapat disimpulkan jumlah pegawai terbanyak adalah yang berusia 40-49 tahun.

## 3. Tingkat Pendidikan



Sumber: Data Primer, diolah 2024

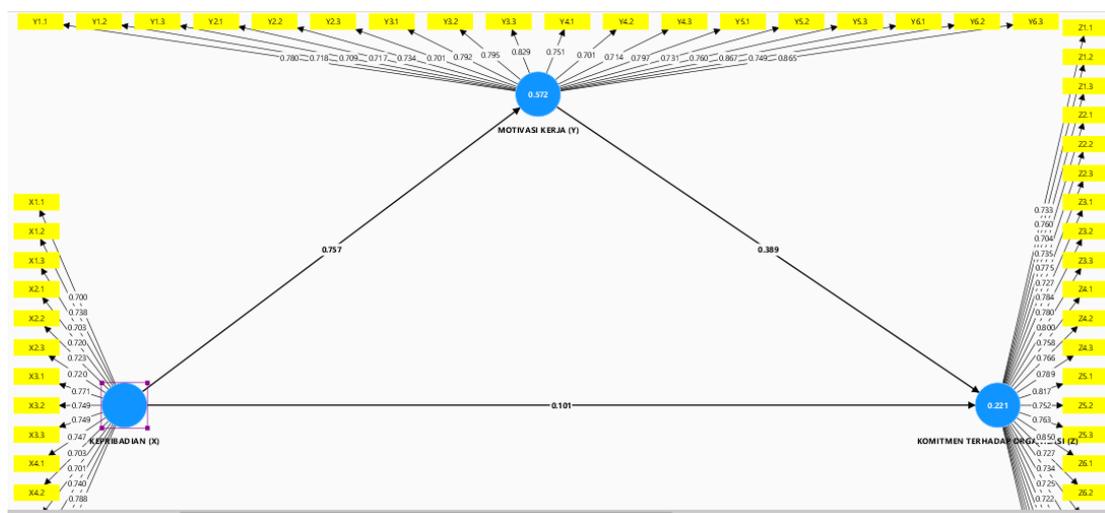
Gambar 4.4 Tingkat Pendidikan Responden

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor dimulai dari SMA/SMK, Diploma, S1, dan S2. Untuk pegawai yang memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK berjumlah 8 orang atau sebesar 27%, pegawai yang memiliki tingkat pendidikan Diploma (D1/D2/D3) berjumlah 3 orang atau sebesar 10%, pegawai yang memiliki tingkat pendidikan S1 berjumlah 10 orang atau sebesar 33%, dan pegawai yang memiliki tingkat pendidikan S2 berjumlah 9 orang atau sebesar 30%. Dapat disimpulkan pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor paling banyak pada tingkat pendidikan S1.

### 4.3. Analisis Data & Uji Instrumen

#### 4.3.1. Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

Uji instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas, dari data kuesioner yang telah disebarkan pada 30 pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor lalu di tabulasi di *Microsoft Excel 2016* yang diolah pada *Software SMARTPLS 4* dengan PLS-SEM.



Sumber: *Output SmartPLS, 2024*

Gambar 4.5 *Outer Model*

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa seluruh indikator semi variabel memiliki nilai *outer loading* yang  $>0,7$  yang berarti nilai *outer loading* tersebut memiliki tingkat validitas yang tinggi.

#### A. Uji Validitas dan Reliabilitas

##### 1. Uji Validitas

Berikut merupakan hasil pengolah uji validitas dan reliabilitas pada variabel Kepribadian (X), Motivasi Kerja (Y), dan Komitmen Terhadap Organisasi (Z). Hasil pengolah data menggunakan SmartPLS 4 disajikan pada tabel berikut:

a) Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

*Rule of Thumb* untuk menilai validitas konvergen adalah *loading factor* nilainya  $\geq 0,7$  dikatakan sudah cukup memenuhi validitas konvergen dan *Average variance extracted (AVE)* digunakan untuk mengetahui tercapainya syarat validitas, nilainya harus  $\geq 0,5$  (Ghozali, 2021)

Tabel 4.2 *Loading Factor*

Variabel	Indikator	Kode	<i>Loading Factor (LF)</i>	Keterangan
Kepribadian	Ekstraversi	X1.1	0,700	Valid
		X1.2	0,738	Valid
		X1.3	0,703	Valid
	Mudah Bersepakat	X2.1	0,720	Valid
		X2.2	0,723	Valid
		X2.3	0,720	Valid
	Kehati-hatian	X3.1	0,771	Valid
		X3.2	0,749	Valid
		X3.3	0,749	Valid
	Stabilitas Emosi	X4.1	0,747	Valid
		X4.2	0,703	Valid
		X4.3	0,701	Valid
	Keterbukaan Terhadap Pengalaman	X5.1	0,740	Valid
		X5.2	0,788	Valid
		X5.3	0,773	Valid
Motivasi Kerja	Pencapaian Prestasi	Y1.1	0,780	Valid
		Y1.2	0,718	Valid
		Y1.3	0,709	Valid
	Pengakuan dari Orang Lain	Y2.1	0,717	Valid
		Y2.2	0,734	Valid
		Y2.3	0,701	Valid
	Minat pada Pekerjaan	Y3.1	0,792	Valid
		Y3.2	0,795	Valid
		Y3.3	0,829	Valid
	Hubungan dengan Rekan Kerja	Y4.1	0,751	Valid
		Y4.2	0,701	Valid
		Y4.3	0,714	Valid
	Kebijakan Organisasi	Y5.1	0,797	Valid
		Y5.2	0,731	Valid
		Y5.3	0,760	Valid
	Tantangan dalam Bekerja	Y6.1	0,867	Valid
		Y6.2	0,749	Valid
		Y6.3	0,865	Valid
Komitmen Terhadap Organisasi	Alasan Emosional	Z1.1	0,733	Valid
		Z1.2	0,760	Valid
		Z1.3	0,704	Valid

	Kondisi Lingkungan Kerja	Z2.1	0,735	Valid
		Z2.2	0,775	Valid
		Z2.3	0,727	Valid
	Pengalaman yang Berkesan	Z3.1	0,784	Valid
		Z3.2	0,780	Valid
		Z3.3	0,800	Valid
	Manfaat yang Diperoleh	Z4.1	0,758	Valid
		Z4.2	0,766	Valid
		Z4.3	0,789	Valid
	Alasan Biaya	Z5.1	0,817	Valid
		Z5.2	0,752	Valid
		Z5.3	0,763	Valid
	Tersedianya Pekerjaan	Z6.1	0,850	Valid
		Z6.2	0,727	Valid
		Z6.3	0,734	Valid
	Nilai-nilai dalam diri Individu	Z7.1	0,725	Valid
		Z7.2	0,722	Valid
		Z7.3	0,715	Valid
	Alasan Kewajiban	Z8.1	0,735	Valid
		Z8.2	0,759	Valid
		Z8.3	0,799	Valid
Loyalitas Terhadap Tujuan Organisasi	Z9.1	0,800	Valid	
	Z9.2	0,810	Valid	
	Z9.3	0,766	Valid	

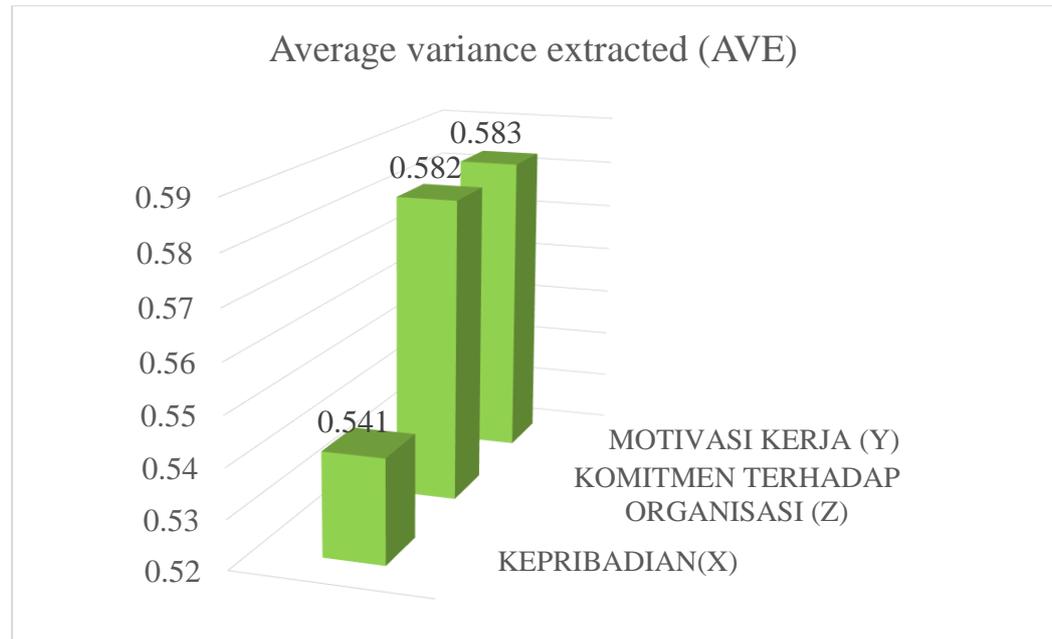
Sumber: *Output SmartPLS, 2024*

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa 3 variabel yang digunakan dalam penelitian, setiap pernyataan memiliki nilai loading factor  $>0,7$ , maka dapat dinyatakan pernyataan yang mewakili setiap variabel valid dan memenuhi syarat untuk diteliti.

Tabel 4.3 *Average variance extracted (AVE)*

Variabel	<i>Average variance extracted (AVE)</i>
KEPRIBADIAN (X)	0,541
KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI (Z)	0,582
MOTIVASI KERJA (Y)	0,583

Sumber: *Output SmartPLS, 2024*



Sumber: *Output SmartPLS, 2024*

Gambar 4.6 *Average variance extracted (AVE)*

Validitas konvergen juga dapat diketahui dengan melihat nilai *Average variance extracted (AVE)* nilainya harus  $\geq 0,5$  digunakan untuk mengetahui tercapainya syarat validitas. Hasil pada pengujian ini menunjukkan bahwa nilai AVE setiap variabel yang digunakan  $\geq 0,5$  maka dapat dikatakan memenuhi syarat yang disajikan pada tabel 4.3 dan diperkuat dalam bentuk gambar 4.6 yang menunjukkan grafik berwarna hijau dan melewati batas  $\geq 0,5$ .

b) Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Validitas diskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi. Validitas diskriminan dengan indikator reflektif dilihat dari nilai *cross loading* untuk setiap variabel harus  $\geq 0,7$  (Ghozali, 2021).

Tabel 4.4 *Cross Loading*

	<b>KEPRIBADIAN (X)</b>	<b>KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI (Z)</b>	<b>MOTIVASI KERJA (Y)</b>
X1.1	0,700	0,058	0,370
X1.2	0,738	0,098	0,432
X1.3	0,703	0,277	0,416
X2.1	0,720	0,150	0,377
X2.2	0,723	0,200	0,502
X2.3	0,720	0,356	0,521
X3.1	0,771	0,376	0,767
X3.2	0,749	0,437	0,649
X3.3	0,749	0,317	0,756
X4.1	0,747	0,268	0,469

X4.2	0,703	0,131	0,449
X4.3	0,701	0,314	0,605
X5.1	0,740	0,422	0,494
X5.2	0,788	0,343	0,631
X5.3	0,773	0,277	0,509
Y1.1	0,560	0,437	0,780
Y1.2	0,409	0,441	0,718
Y1.3	0,452	0,414	0,709
Y2.1	0,495	0,348	0,717
Y2.2	0,708	0,314	0,734
Y2.3	0,420	0,251	0,701
Y3.1	0,709	0,405	0,792
Y3.2	0,611	0,536	0,795
Y3.3	0,699	0,254	0,829
Y4.1	0,653	0,183	0,751
Y4.2	0,597	0,128	0,701
Y4.3	0,567	0,198	0,714
Y5.1	0,505	0,381	0,797
Y5.2	0,670	0,420	0,731
Y5.3	0,406	0,418	0,760
Y6.1	0,677	0,370	0,867
Y6.2	0,490	0,252	0,749
Y6.3	0,583	0,527	0,865
Z1.1	0,342	0,733	0,314
Z1.2	0,399	0,760	0,548
Z1.3	0,169	0,704	0,069
Z2.1	0,216	0,735	0,201
Z2.2	0,541	0,775	0,575
Z2.3	0,308	0,727	0,394
Z3.1	0,523	0,784	0,669
Z3.2	0,204	0,780	0,350
Z3.3	0,335	0,800	0,501
Z4.1	0,074	0,758	0,313
Z4.2	0,076	0,766	0,262
Z4.3	0,217	0,789	0,269
Z5.1	0,135	0,817	0,202
Z5.2	0,316	0,752	0,291
Z5.3	0,282	0,763	0,122
Z6.1	0,284	0,850	0,287
Z6.2	0,036	0,727	0,226
Z6.3	0,084	0,734	0,265
Z7.1	0,110	0,725	0,217
Z7.2	0,216	0,722	0,114
Z7.3	0,337	0,715	0,176
Z8.1	0,317	0,735	0,263
Z8.2	0,352	0,759	0,312

Z8.3	0,192	0,799	0,245
Z9.1	0,190	0,800	0,158
Z9.2	0,409	0,810	0,401
Z9.3	0,338	0,766	0,136

Sumber: *Output SmartPLS, 2024*

Berdasarkan data tabel di atas diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel memiliki nilai *cross loading* yang memenuhi syarat  $\geq 0,7$  yang artinya memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabel masing-masing.

## 2. Uji Reliabilitas

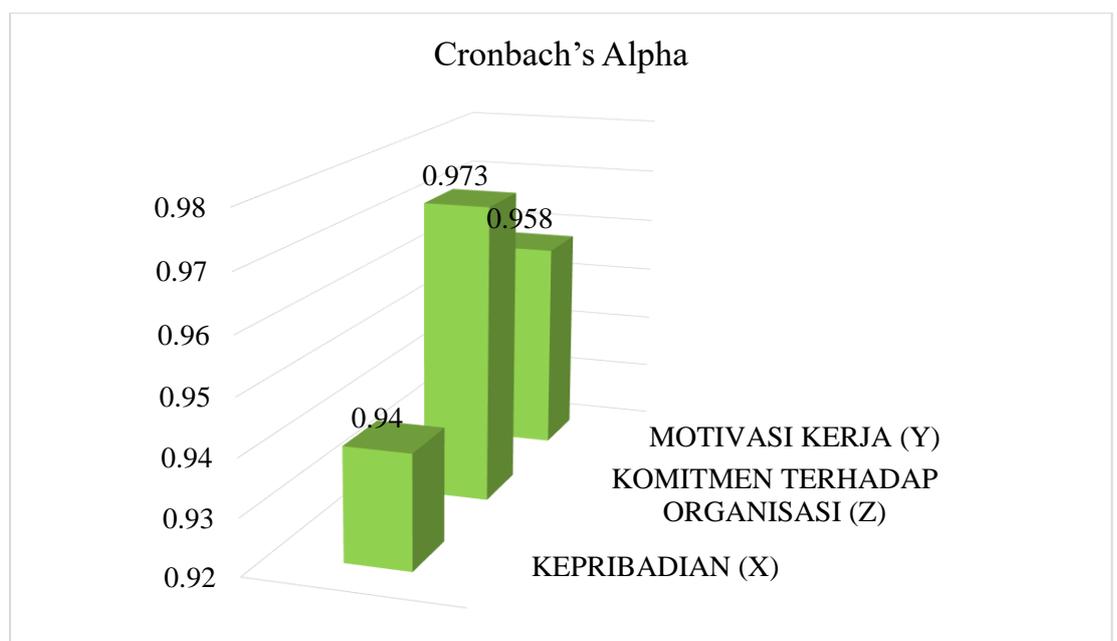
Uji reliabilitas digunakan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Dalam PLS-SEM mengukur reliabilitas dengan indikator reflektif dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu:

- Cronbach's Alpha*, untuk mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk. Nilainya  $\geq 0,6$  masih dapat diterima untuk *explanatory research*. Berikut ini nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel.

Tabel 4.5 *Cronbach's Alpha*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
KEPRIBADIAN (X)	0,940
KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI (Z)	0,973
MOTIVASI KERJA (Y)	0,958

Sumber: *Output SmartPLS, 2024*



Sumber: *Output SmartPLS, 2024*

Gambar 4.7 *Cronbach's Alpha*

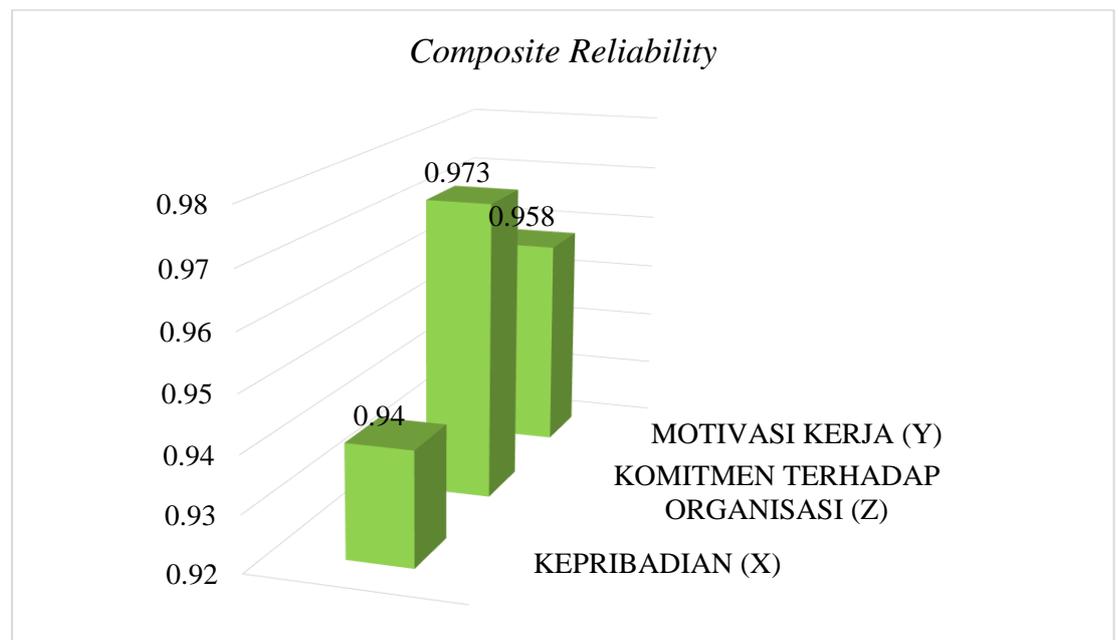
Berdasarkan tabel dan gambar di atas hasil *Cronbach's Alpha* variabel Kepribadian sebesar 0,940, variabel komitmen terhadap organisasi sebesar 0,973, dan variabel motivasi kerja sebesar 0,958. Semua variabel nilainya  $>0,6-0,7$  artinya telah memenuhi syarat nilai *Cronbach's Alpha*, sehingga dapat disimpulkan keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

- b) *Composite Reliability*, untuk mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. Nilainya 0,6-0,7 masih dapat diterima untuk *explanatory research*.(Ghozali, 2021).

Tabel 4.6 *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
KEPRIBADIAN (X)	0,940
KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI (Z)	0,973
MOTIVASI KERJA (Y)	0,958

Sumber: *Output SmartPLS, 2024*



Sumber: *Output SmartPLS, 2024*

Gambar 4.8 *Composite Reliability*

Berdasarkan tabel di atas hasil *Composite Reliability* variabel Kepribadian sebesar 0,940, variabel komitmen terhadap organisasi sebesar 0,973, dan variabel motivasi kerja sebesar 0,958. Semua variabel nilainya  $>0,6-0,7$  artinya menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut reliabel.

#### 4.3.2. Kepribadian di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor

Untuk mengetahui kondisi kepribadian pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor, maka dilakukan penyebaran kuesioner kepada 30 orang pegawai dengan 5 indikator kepribadian yang digunakan dan hasil penelitian disajikan pada tabel-tabel dibawah ini:

##### 1. *Extraversion* (Ekstraversi)

Tabel 4.7 Jawaban “Saya ramah kepada sesama pegawai maupun masyarakat di lingkungan instansi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	7	35	23,3
Setuju	4	18	72	60
Kurang Setuju	3	5	15	16,7
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	122	100

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang atau sebesar 23,3%, setuju sebanyak 18 orang atau sebesar 60%, dan kurang setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 16,7%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tinggi responden}} \times 100 \%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{122}{5 \times 30} \times 100\% = 81\%$$

Pada hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai sebesar 81%, yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan “Saya ramah kepada sesama pegawai maupun masyarakat di lingkungan instansi”

Tabel 4.8 Jawaban “ Saya cenderung berbicara terbuka tentang diri saya kepada rekan kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	4	20	13,3
Setuju	4	10	40	33,3
Kurang Setuju	3	16	48	53,3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	108	100

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 13,3%, setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 33,3%, dan kurang setuju sebanyak 16 orang atau sebesar 53,3%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tinggi responden}} \times 100 \%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{108}{5 \times 30} \times 100\% = 72\%$$

Pada hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai sebesar 72%, yang menunjukkan responden setuju dengan pernyataan “Saya cenderung berbicara terbuka tentang diri saya kepada rekan kerja”

Tabel 4.9 Jawaban “Saya nyaman saat menjadi pusat perhatian dalam perkumpulan dengan rekan kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	2	10	6,7
Setuju	4	15	60	50
Kurang Setuju	3	12	36	40
Tidak Setuju	2	1	2	3,3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	108	100

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 6,7%, setuju sebanyak 15 orang atau sebesar 50%, kurang setuju sebanyak 12 orang atau sebesar 40%, dan tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 3,3%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tinggi responden}} \times 100 \%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{108}{5 \times 30} \times 100\% = 72\%$$

Pada hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai sebesar 72%, yang menunjukkan responden setuju dengan pernyataan “Saya nyaman saat menjadi pusat perhatian dalam perkumpulan dengan rekan kerja”

## 2. *Agreeableness* (Mudah Bersepakat)

Tabel 4.10 Jawaban “Saya percaya terhadap apa yang disampaikan rekan kerja di lingkungan instansi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	1	5	3,3
Setuju	4	12	48	40
Kurang Setuju	3	15	45	50
Tidak Setuju	2	2	4	6,7
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	102	100

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 3,3%, setuju sebanyak 12 orang atau

sebesar 40%, kurang setuju sebanyak 15 orang atau sebesar 50%, dan tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 6,7%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tinggi responden}} \times 100 \%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{102}{5 \times 30} \times 100\% = 68\%$$

Pada hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai sebesar 68%, yang menunjukkan responden setuju dengan pernyataan “Saya percaya terhadap apa yang disampaikan rekan kerja di lingkungan instansi”

Tabel 4.11 Jawaban “Saya enggan menolak permintaan rekan kerja terkait membantu pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	5	25	16,7
Setuju	4	13	52	43,3
Kurang Setuju	3	11	33	36,7
Tidak Setuju	2	1	2	3,3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	112	100

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 16,7%, setuju sebanyak 13 orang atau sebesar 43,3%, kurang setuju sebanyak 11 orang atau sebesar 36,7%, dan tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 3,3%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tinggi responden}} \times 100 \%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{112}{5 \times 30} \times 100\% = 75\%$$

Pada hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai sebesar 75%, yang menunjukkan responden setuju dengan pernyataan “Saya enggan menolak permintaan rekan kerja terkait membantu pekerjaan”.

Tabel 4.12 Jawaban “Saya cenderung berkompromi ketika situasi konflik terjadi di instansi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	2	10	6,7
Setuju	4	17	68	56,7
Kurang Setuju	3	11	33	36,7
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	111	100

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 6,7%, setuju sebanyak 17 orang atau sebesar 56,7%, dan kurang setuju sebanyak 11 orang atau sebesar 36,7%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tinggi responden}} \times 100 \%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{111}{5 \times 30} \times 100\% = 74\%$$

Pada hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai sebesar 74%, yang menunjukkan responden setuju dengan pernyataan “Saya cenderung berkompromi ketika situasi konflik terjadi di instansi”.

### 3. *Conscientiousness* (Kehati-hatian)

Tabel 4.13 Jawaban “ Saya mempertimbangkan semua kemungkinan risiko sebelum mengambil langkah besar dalam pekerjaan saya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	9	45	30
Setuju	4	14	56	46,7
Kurang Setuju	3	7	21	23,3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	122	100

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang atau sebesar 30%, setuju sebanyak 14 orang atau sebesar 46,7%, dan kurang setuju sebanyak 7 orang atau sebesar 23,3%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tinggi responden}} \times 100 \%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{122}{5 \times 30} \times 100\% = 81\%$$

Pada hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai sebesar 81%, yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan “Saya mempertimbangkan semua kemungkinan risiko sebelum mengambil langkah besar dalam pekerjaan saya”.

Tabel 4.14 Jawaban “Saya senang bertanya kepada rekan kerja saya untuk memastikan tugas dengan baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	8	40	26,7
Setuju	4	20	80	66,7
Kurang Setuju	3	2	6	6,7
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	126	100

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 26,7%, setuju sebanyak 20 orang atau sebesar 66,7%, dan kurang setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 6,7%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tinggi responden}} \times 100 \%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{126}{5 \times 30} \times 100\% = 84\%$$

Pada hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai sebesar 84%, yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan “Saya senang bertanya kepada rekan kerja saya untuk memastikan tugas dengan baik”.

Tabel 4.15 Jawaban “Saya berhati-hati dalam membagi informasi sensitive dengan rekan kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	9	45	30
Setuju	4	18	72	60
Kurang Setuju	3	2	6	6,7
Tidak Setuju	2	1	2	3,3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	125	100

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang atau sebesar 30%, setuju sebanyak 18 orang atau sebesar 60%, kurang setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 6,7%, dan tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 3,3%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tinggi responden}} \times 100 \%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{125}{5 \times 30} \times 100\% = 83\%$$

Pada hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai sebesar 83%, yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan “Saya berhati-hati dalam membagi informasi sensitive dengan rekan kerja”.

#### 4. *Emotional Stability* (Stabilitas Emosi)

Tabel 4.16 Jawaban “Saya mudah mengatasi stress yang terjadi dalam pekerjaan saya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	2	10	6,7
Setuju	4	15	60	50
Kurang Setuju	3	12	36	40
Tidak Setuju	2	1	2	3,3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	108	100

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 6,7%, setuju sebanyak 15 orang atau sebesar 50%, kurang setuju sebanyak 12 orang atau sebesar 40%, dan tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 3,3%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tinggi responden}} \times 100 \%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{108}{5 \times 30} \times 100\% = 72\%$$

Pada hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai sebesar 72%, yang menunjukkan responden setuju dengan pernyataan “Saya mudah mengatasi stress yang terjadi dalam pekerjaan saya”.

Tabel 4.17 Jawaban “Saya acuh oleh perubahan suasana hati rekan kerja di sekitar saya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	1	5	3,3
Setuju	4	10	40	33,3
Kurang Setuju	3	15	45	50
Tidak Setuju	2	4	8	13,3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	98	100

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 3,3%, setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 33,3%, kurang setuju sebanyak 15 orang atau sebesar 50%, dan tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 13,3%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tinggi responden}} \times 100 \%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{98}{5 \times 30} \times 100\% = 65\%$$

Pada hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai sebesar 65%, yang menunjukkan responden setuju dengan pernyataan “Saya acuh oleh perubahan suasana hati rekan kerja di sekitar saya”.

Tabel 4.18 Jawaban “Saya cepat pulih dari kekecewaan terhadap rekan kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	14	56	46,7
Kurang Setuju	3	14	42	46,7
Tidak Setuju	2	2	4	6,7
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	102	100

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, disimpulkan bahwa responden yang setuju sebanyak 14 orang atau sebesar 46,7%, kurang setuju sebanyak 14 orang atau sebesar 46,7%, dan tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 6,7%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tinggi responden}} \times 100 \%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{102}{5 \times 30} \times 100\% = 68\%$$

Pada hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai sebesar 68%, yang menunjukkan responden setuju dengan pernyataan “Saya cepat pulih dari kekecewaan terhadap rekan kerja”.

##### 5. *Openness to Experience* (Keterbukaan Terhadap Pengalaman)

Tabel 4.19 Jawaban “Saya senang terlibat dalam proyek atau tugas yang menantang maupun berbeda dari biasanya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	2	10	6,7
Setuju	4	19	76	63,3
Kurang Setuju	3	7	21	23,3
Tidak Setuju	2	2	4	6,7
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	111	100

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 6,7%, setuju sebanyak 19 orang atau sebesar 63,3%, kurang setuju sebanyak 7 orang atau sebesar 23,3%, dan tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 6,7%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tinggi responden}} \times 100 \%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{111}{5 \times 30} \times 100\% = 74\%$$

Pada hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai sebesar 74%, yang menunjukkan responden setuju dengan pernyataan “Saya senang terlibat dalam proyek atau tugas yang menantang maupun berbeda dari biasanya”.

Tabel 4.20 Jawaban “Saya terbuka untuk belajar dari kesalahan atau kegagalan yang saya alami di tempat kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	5	25	16,7
Setuju	4	17	68	56,7
Kurang Setuju	3	7	21	23,3
Tidak Setuju	2	1	2	3,3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0

Jumlah	30	116	100
--------	----	-----	-----

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 16,7%, setuju sebanyak 17 orang atau sebesar 56,7%, kurang setuju sebanyak 7 orang atau sebesar 23,3%, dan tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 3,3%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tinggi responden}} \times 100 \%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{116}{5 \times 30} \times 100\% = 77\%$$

Pada hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai sebesar 77%, yang menunjukkan responden setuju dengan pernyataan “Saya terbuka untuk belajar dari kesalahan atau kegagalan yang saya alami di tempat kerja”.

Tabel 4.21 Jawaban “Saya berinisiatif ikut serta setiap ada kegiatan di instansi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	3	15	10
Setuju	4	15	60	50
Kurang Setuju	3	12	36	40
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	111	100

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 10%, setuju sebanyak 15 orang atau sebesar 50%, dan kurang setuju sebanyak 12 orang atau sebesar 40%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tinggi responden}} \times 100 \%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{111}{5 \times 30} \times 100\% = 74\%$$

Pada hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai sebesar 74%, yang menunjukkan responden setuju dengan pernyataan “Saya berinisiatif ikut serta setiap ada kegiatan di instansi”.

Tabel 4.22 Hasil Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Kepribadian

No	Indikator	Total Tanggapan Responden	Rata-Rata Perindikator
<i>Extraversion</i> (Ekstraversi)			
1	Saya ramah kepada sesama pegawai maupun masyarakat di lingkungan instansi	81%	75%
2	Saya cenderung berbicara terbuka tentang diri saya kepada rekan kerja	72%	

3	Saya nyaman saat menjadi pusat perhatian dalam perkumpulan dengan rekan kerja	72%	
<i>Agreeableness (Mudah Bersepakat)</i>			
4	Saya percaya terhadap apa yang disampaikan rekan kerja di lingkungan instansi	68%	72%
5	Saya enggan menolak permintaan rekan kerja terkait membantu pekerjaan	75%	
6	Saya cenderung berkompromi ketika situasi konflik terjadi di instansi	74%	
<i>Conscientiousness (Kehati-hatian)</i>			
7	Saya mempertimbangkan semua kemungkinan risiko sebelum mengambil langkah besar dalam pekerjaan saya.	81%	83%
8	Saya senang bertanya kepada rekan kerja saya untuk memastikan tugas dengan baik	84%	
9	Saya berhati-hati dalam membagi informasi sensitif dengan rekan kerja	83%	
<i>Emotional Stability (Stabilitas Emosi)</i>			
10	Saya mudah mengatasi stres yang terjadi dalam pekerjaan saya	72%	68%
11	Saya acuh oleh perubahan suasana hati rekan kerja di sekitar saya	65%	
12	Saya cepat pulih dari kekecewaan terhadap rekan kerja	68%	
<i>Openness to Experience (Keterbukaan Terhadap Pengalaman)</i>			
13	Saya senang terlibat dalam proyek atau tugas yang menantang maupun berbeda dari biasanya	74%	75%
14	Saya terbuka untuk belajar dari kesalahan atau kegagalan yang saya alami di tempat kerja	77%	
15	Saya berinisiatif ikut serta setiap ada kegiatan di instansi	74%	
Rata-rata			75%

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil rekapitulasi nilai rata-rata pada setiap indikator, diperoleh nilai rata-rata indikator sebesar 75%. Terdapat indikator yang memperoleh rata-rata nilai terendah dan tertinggi. Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa indikator terendah berada pada indikator stabilitas emosi dengan persentase sebesar 68%, sedangkan untuk nilai tertinggi pada indikator kehati-hatian dengan persentase sebesar 83%. Untuk nilai terendah pada setiap

indikator atau memiliki nilai di bawah rata-rata maka indikator perlu ditingkatkan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor. Untuk indikator tertinggi dan memiliki nilai di atas rata-rata maka indikator perlu dipertahankan.

#### 4.3.3. Motivasi Kerja di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor

Untuk mengetahui kondisi motivasi kerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor, maka dilakukan penyebaran kuesioner kepada 30 orang pegawai dengan 6 indikator motivasi kerja yang digunakan dan hasil penelitian disajikan pada tabel-tabel dibawah ini:

##### 1. Pencapaian Prestasi

Tabel 4.23 Jawaban “Saya terdorong untuk bekerja mencapai prestasi di instansi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	1	5	3,3
Setuju	4	20	80	66,7
Kurang Setuju	3	8	24	26,7
Tidak Setuju	2	1	2	3,3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	111	100

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 3,3%, setuju sebanyak 20 orang atau sebesar 66,7%, kurang setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 26,7%, dan tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 3,3%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tinggi responden}} \times 100 \%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{111}{5 \times 30} \times 100\% = 74\%$$

Pada hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai sebesar 74%, yang menunjukkan responden setuju dengan pernyataan “Saya terdorong untuk bekerja mencapai prestasi di instansi”.

Tabel 4.24 Jawaban “Saya ingin berkontribusi sepenuhnya ke organisasi secara positif”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	1	5	3,3
Setuju	4	21	84	70
Kurang Setuju	3	6	18	20
Tidak Setuju	2	2	4	6,7
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	111	100

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 3,3%, setuju sebanyak 21 orang atau sebesar 70%, kurang setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 20%, dan tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 6,7%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tinggi responden}} \times 100 \%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{111}{5 \times 30} \times 100\% = 74\%$$

Pada hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai sebesar 74%, yang menunjukkan responden setuju dengan pernyataan “Saya ingin berkontribusi sepenuhnya ke organisasi secara positif”.

Tabel 4.25 Jawaban “Saya bertekad bekerja untuk mendapatkan banyak prestasi di instansi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	3	15	10
Setuju	4	13	52	43,3
Kurang Setuju	3	10	30	33,3
Tidak Setuju	2	4	8	13,3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	105	100

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 10%, setuju sebanyak 13 orang atau sebesar 43,3%, kurang setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 33,3%, dan tidak setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 13,3%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tinggi responden}} \times 100 \%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{105}{5 \times 30} \times 100\% = 70\%$$

Pada hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai sebesar 70%, yang menunjukkan responden setuju dengan pernyataan “Saya bertekad bekerja untuk mendapatkan banyak prestasi di instansi”.

## 2. Pengakuan dari Orang Lain

Tabel 4.26 Jawaban “Saya berkeinginan dipuji karena kejujuran dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	2	10	6,7
Setuju	4	10	40	33,3
Kurang Setuju	3	11	33	36,7
Tidak Setuju	2	7	14	23,3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0

Jumlah	30	97	100
--------	----	----	-----

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 6,7%, setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 33,3%, kurang setuju sebanyak 11 orang atau sebesar 36,7%, dan tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 23,3%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tinggi responden}} \times 100 \%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{97}{5 \times 30} \times 100\% = 65\%$$

Pada hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai sebesar 65%, yang menunjukkan responden setuju dengan pernyataan “Saya berkeinginan dipuji karena kejujuran dalam bekerja”.

Tabel 4.27 Jawaban “Saya berupaya memberikan dukungan moral kepada rekan kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	5	25	16,7
Setuju	4	15	60	50
Kurang Setuju	3	10	30	33,3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	115	100

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 16,7%, setuju sebanyak 15 orang atau sebesar 50%, dan kurang setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 33,3%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tinggi responden}} \times 100 \%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{115}{5 \times 30} \times 100\% = 77\%$$

Pada hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai sebesar 77%, yang menunjukkan responden setuju dengan pernyataan “Saya berupaya memberikan dukungan moral kepada rekan kerja”.

Tabel 4.28 Jawaban “Saya ingin mendapatkan penghargaan atas kontribusi kepada instansi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	5	25	16,7
Setuju	4	8	32	26,7
Kurang Setuju	3	13	39	43,3
Tidak Setuju	2	4	8	13,3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0

Jumlah	30	104	100
--------	----	-----	-----

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 16,7%, setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 26,7%, kurang setuju sebanyak 13 orang atau sebesar 43,3%, dan tidak setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 13,3%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tinggi responden}} \times 100 \%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{104}{5 \times 30} \times 100\% = 69\%$$

Pada hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai sebesar 69%, yang menunjukkan responden setuju dengan pernyataan “Saya ingin mendapatkan penghargaan atas kontribusi kepada instansi”.

### 3. Minat pada Pekerjaan

Tabel 4.29 Jawaban “Saya bertanggungjawab sepenuhnya terhadap pekerjaan saya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	9	45	30
Setuju	4	19	76	63,3
Kurang Setuju	3	2	6	6,7
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	127	100

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang atau sebesar 30%, setuju sebanyak 19 orang atau sebesar 63,3%, dan kurang setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 6,7%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tinggi responden}} \times 100 \%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{127}{5 \times 30} \times 100\% = 85\%$$

Pada hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai sebesar 85%, yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan “Saya bertanggungjawab sepenuhnya terhadap pekerjaan saya”.

Tabel 4.30 Jawaban “Saya bertekad bekerja dengan sungguh-sungguh karena sesuai minat dan keahlian saya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	8	40	26,7
Setuju	4	19	76	63,3
Kurang Setuju	3	3	9	10
Tidak Setuju	2	0	0	0

Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	125	100

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 26,7%, setuju sebanyak 19 orang atau sebesar 63,3%, dan kurang setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 10%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tinggi responden}} \times 100 \%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{125}{5 \times 30} \times 100\% = 83\%$$

Pada hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai sebesar 83%, yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan “Saya bertekad bekerja dengan sungguh-sungguh karena sesuai minat dan keahlian saya”.

Tabel 4.31 Jawaban “Saya ingin terus belajar dan berkembang dalam bidang pekerjaan saya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	10	50	33,3
Setuju	4	18	72	60
Kurang Setuju	3	2	6	6,7
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	128	100

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 33,3%, setuju sebanyak 18 orang atau sebesar 60%, dan kurang setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 6,7%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tinggi responden}} \times 100 \%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{128}{5 \times 30} \times 100\% = 85\%$$

Pada hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai sebesar 85%, yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan “Saya ingin terus belajar dan berkembang dalam bidang pekerjaan saya”.

#### 4. Hubungan dengan rekan kerja

Tabel 4.32 Jawaban “Saya bersedia membantu rekan kerja saat membutuhkan bantuan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	7	35	23,3
Setuju	4	14	56	46,7
Kurang Setuju	3	8	24	26,7
Tidak Setuju	2	1	2	3,3

Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	117	100

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang atau sebesar 23,3%, setuju sebanyak 14 orang atau sebesar 46,7%, kurang setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 26,7%, dan tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 3,3%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tinggi responden}} \times 100 \%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{117}{5 \times 30} \times 100\% = 78\%$$

Pada hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai sebesar 78%, yang menunjukkan responden setuju dengan pernyataan “Saya bersedia membantu rekan kerja saat membutuhkan bantuan”.

Tabel 4.33 Jawaban “Saya berupaya menghindari konflik demi menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	7	35	23,3
Setuju	4	13	52	43,3
Kurang Setuju	3	10	30	33,3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	117	100

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang atau sebesar 23,3%, setuju sebanyak 13 orang atau sebesar 43,3%, dan kurang setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 33,3%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tinggi responden}} \times 100 \%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{117}{5 \times 30} \times 100\% = 78\%$$

Pada hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai sebesar 78%, yang menunjukkan responden setuju dengan pernyataan “Saya berupaya menghindari konflik demi menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja”.

Tabel 4.34 Jawaban “Saya berupaya mendengarkan setiap ide yang disampaikan rekan kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	7	35	23,3
Setuju	4	18	72	60
Kurang Setuju	3	5	15	16,7

Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	122	100

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang atau sebesar 23,3%, setuju sebanyak 18 orang atau sebesar 60%, dan kurang setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 16,7%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tinggi responden}} \times 100 \%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{122}{5 \times 30} \times 100\% = 81\%$$

Pada hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai sebesar 81%, yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan “Saya berupaya mendengarkan setiap ide yang disampaikan rekan kerja”.

#### 5. Kebijakan Organisasi

Tabel 4.35 Jawaban “Saya terdorong mematuhi kebijakan organisasi karena sesuai prinsip saya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	4	20	13,3
Setuju	4	18	72	60
Kurang Setuju	3	7	21	23,3
Tidak Setuju	2	1	2	3,3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	115	100

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 13,3%, setuju sebanyak 18 orang atau sebesar 60%, kurang setuju sebanyak 7 orang atau sebesar 23,3%, dan tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 3,3%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tinggi responden}} \times 100 \%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{115}{5 \times 30} \times 100\% = 77\%$$

Pada hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai sebesar 77%, yang menunjukkan responden setuju dengan pernyataan “Saya terdorong mematuhi kebijakan organisasi karena sesuai prinsip saya”.

Tabel 4.36 Jawaban “Saya beranggapan kebijakan organisasi diterapkan secara konsisten dan adil kepada semua pegawai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	6	30	20
Setuju	4	12	48	40

Kurang Setuju	3	12	36	40
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	114	100

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 20%, setuju sebanyak 12 orang atau sebesar 40%, dan kurang setuju sebanyak 12 orang atau sebesar 40%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tinggi responden}} \times 100 \%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{114}{5 \times 30} \times 100\% = 76\%$$

Pada hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai sebesar 76%, yang menunjukkan responden setuju dengan pernyataan “Saya beranggapan kebijakan organisasi diterapkan secara konsisten dan adil kepada semua pegawai”.

Tabel 4.37 Jawaban “Saya berkeinginan kebijakan organisasi disesuaikan dengan perubahan lingkungan instansi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	6	30	20
Setuju	4	20	80	66,7
Kurang Setuju	3	4	12	13,3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	122	100

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 20%, setuju sebanyak 20 orang atau sebesar 66,7%, dan kurang setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 13,3%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tinggi responden}} \times 100 \%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{122}{5 \times 30} \times 100\% = 81\%$$

Pada hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai sebesar 81%, yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan “Saya berkeinginan kebijakan organisasi disesuaikan dengan perubahan lingkungan instansi”.

## 6. Tantangan dalam Bekerja

Tabel 4.38 Jawaban “Saya bertekad untuk siap menghadapi semua tantangan dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	8	40	26,7
Setuju	4	17	68	56,7

Kurang Setuju	3	5	15	16,7
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	123	100

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 26,7%, setuju sebanyak 17 orang atau sebesar 56,7%, dan kurang setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 16,7%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tinggi responden}} \times 100 \%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{123}{5 \times 30} \times 100\% = 82\%$$

Pada hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai sebesar 82%, yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan “Saya bertekad untuk siap menghadapi semua tantangan dalam bekerja”.

Tabel 4.39 Jawaban “Saya terdorong untuk bekerja keras karena perubahan yang terjadi secara terus-menerus dalam pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	6	30	20
Setuju	4	20	80	66,7
Kurang Setuju	3	4	12	13,3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	122	100

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 20%, setuju sebanyak 20 orang atau sebesar 66,7%, dan kurang setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 13,3%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tinggi responden}} \times 100 \%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{122}{5 \times 30} \times 100\% = 81\%$$

Pada hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai sebesar 81%, yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan “Saya terdorong untuk bekerja keras karena perubahan yang terjadi secara terus-menerus dalam pekerjaan”.

Tabel 4.40 Jawaban “Saya berupaya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	10	50	33,3
Setuju	4	18	72	60
Kurang Setuju	3	2	6	6,7

Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	128	100

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 33,3%, setuju sebanyak 18 orang atau sebesar 60%, dan kurang setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 6,7%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tinggi responden}} \times 100 \%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{128}{5 \times 30} \times 100\% = 85\%$$

Pada hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai sebesar 85%, yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan “Saya berupaya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu”.

Tabel 4.41 Hasil Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Motivasi Kerja

No	Indikator	Total Tanggapan Responden	Rata-Rata Perindikator
Pencapaian prestasi			
1	Saya terdorong untuk bekerja mencapai prestasi di instansi	74%	73%
2	Saya ingin berkontribusi sepenuhnya ke organisasi secara positif	74%	
3	Saya bertekad bekerja untuk mendapatkan banyak prestasi di instansi	70%	
Pengakuan dari orang lain			
4	Saya berkeinginan dipuji karena kejujuran dalam bekerja	65%	70%
5	Saya berupaya memberikan dukungan moral kepada rekan kerja	77%	
6	Saya ingin mendapatkan penghargaan atas kontribusi kepada instansi	69%	
Minat pada pekerjaan			
7	Saya bertanggung jawab sepenuhnya terhadap pekerjaan saya	85%	84%
8	Saya bertekad bekerja dengan sungguh-sungguh karena sesuai minat dan keahlian saya	83%	
9	Saya ingin terus belajar dan berkembang dalam bidang pekerjaan saya	85%	
Hubungan dengan rekan kerja			

10	Saya bersedia membantu rekan kerja saat membutuhkan bantuan	78%	79%
11	Saya berupaya menghindari konflik demi menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja.	78%	
12	Saya berupaya mendengarkan setiap ide yang disampaikan rekan kerja	81%	
<b>Kebijakan organisasi</b>			
13	Saya terdorong mematuhi kebijakan organisasi karena sesuai prinsip saya	77%	78%
14	Saya beranggapan kebijakan organisasi diterapkan secara konsisten dan adil kepada semua pegawai	76%	
15	Saya berkeinginan kebijakan organisasi disesuaikan dengan perubahan lingkungan instansi	81%	
<b>Tantangan dalam bekerja</b>			
16	Saya bertekad untuk siap menghadapi semua tantangan dalam bekerja	82%	83%
17	Saya terdorong untuk bekerja keras karena perubahan yang terjadi secara terus-menerus dalam pekerjaan	81%	
18	Saya berupaya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	85%	
<b>Rata-rata</b>			<b>78%</b>

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil rekapitulasi nilai rata-rata pada setiap indikator, diperoleh nilai rata-rata indikator sebesar 78%. Terdapat indikator yang memperoleh rata-rata nilai terendah dan tertinggi. Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa indikator terendah berada pada indikator pengakuan dari orang lain dengan persentase sebesar 70%, sedangkan untuk nilai tertinggi pada indikator minat pada pekerjaan dengan persentase sebesar 84%. Untuk nilai terendah pada setiap indikator atau memiliki nilai di bawah rata-rata maka indikator perlu ditingkatkan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor. Untuk indikator tertinggi dan memiliki nilai di atas rata-rata maka indikator perlu dipertahankan.

#### **4.3.4. Komitmen Terhadap Organisasi di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor**

Untuk mengetahui kondisi komitmen terhadap organisasi pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor, maka dilakukan penyebaran kuesioner kepada 30 orang pegawai dengan 9 indikator komitmen terhadap organisasi yang digunakan dan hasil penelitian disajikan pada tabel-tabel dibawah ini:

## 1. Alasan Emosional

Tabel 4.42 Jawaban “Saya berbahagia karena bekerja di instansi ini”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	6	30	20
Setuju	4	16	64	53,3
Kurang Setuju	3	5	15	16,7
Tidak Setuju	2	3	6	10
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	115	100

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 20%, setuju sebanyak 16 orang atau sebesar 53,3%, kurang setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 16,7%, dan tidak setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 10%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tinggi responden}} \times 100 \%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{115}{5 \times 30} \times 100\% = 77\%$$

Pada hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai sebesar 77%, yang menunjukkan responden setuju dengan pernyataan “Saya berbahagia karena bekerja di instansi ini”.

Tabel 4.43 Jawaban “Saya berkeinginan tetap kerja karena instansi memperlakukan saya dengan hormat dan keadilan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	2	10	6,7
Setuju	4	15	60	50
Kurang Setuju	3	10	30	33,3
Tidak Setuju	2	2	4	6,7
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	3,3
Jumlah		30	105	100

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 6,7%, setuju sebanyak 15 orang atau sebesar 50%, kurang setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 33,3%, tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 6,7%, dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 3,3%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tinggi responden}} \times 100 \%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{105}{5 \times 30} \times 100\% = 70\%$$

Pada hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai sebesar 70%, yang menunjukkan responden setuju dengan pernyataan “Saya berkeinginan tetap kerja karena instansi memperlakukan saya dengan hormat dan keadilan”.

Tabel 4.44 Jawaban “Saya berkeinginan menghabiskan sepanjang hidup di instansi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	1	5	3,3
Setuju	4	9	36	30
Kurang Setuju	3	13	39	43,3
Tidak Setuju	2	2	4	6,7
Sangat Tidak Setuju	1	5	5	16,7
Jumlah		30	89	100

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 3,3%, setuju sebanyak 9 orang atau sebesar 30%, kurang setuju sebanyak 13 orang atau sebesar 43,3%, tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 6,7%, dan sangat tidak setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 16,7%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tinggi responden}} \times 100 \%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{89}{5 \times 30} \times 100\% = 59\%$$

Pada hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai sebesar 59%, yang menunjukkan responden kurang setuju dengan pernyataan “Saya berkeinginan menghabiskan sepanjang hidup di instansi”.

## 2. Kondisi Lingkungan Kerja

Tabel 4.45 Jawaban “Saya berupaya menjaga hubungan kekeluargaan antar pegawai di lingkungan kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	3	15	10
Setuju	4	19	76	63,3
Kurang Setuju	3	6	18	20
Tidak Setuju	2	2	4	6,7
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	113	100

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 10%, setuju sebanyak 19 orang atau sebesar 63,3%, kurang setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 20%, dan tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 6,7%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tinggi responden}} \times 100 \%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{113}{5 \times 30} \times 100\% = 75\%$$

Pada hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai sebesar 75%, yang menunjukkan responden setuju dengan pernyataan “Saya berupaya menjaga hubungan kekeluargaan antar pegawai di lingkungan kerja”.

Tabel 4.46 Jawaban “Saya berkeinginan tetap kerja karena instansi peduli terhadap kesejahteraan para pegawainya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	2	10	6,7
Setuju	4	13	52	43,3
Kurang Setuju	3	12	36	40
Tidak Setuju	2	3	6	10
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	104	100

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 6,7%, setuju sebanyak 13 orang atau sebesar 43,3%, kurang setuju sebanyak 12 orang atau sebesar 40%, dan tidak setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 10%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tinggi responden}} \times 100 \%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{104}{5 \times 30} \times 100\% = 69\%$$

Pada hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai sebesar 69%, yang menunjukkan responden setuju dengan pernyataan “Saya berkeinginan tetap kerja karena instansi peduli terhadap kesejahteraan para pegawainya”.

Tabel 4.47 Jawaban “Saya bersedia masalah yang terjadi di instansi menjadi permasalahan saya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	2	10	6,7
Setuju	4	7	28	23,3
Kurang Setuju	3	16	48	53,3
Tidak Setuju	2	5	10	16,7
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	96	100

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 6,7%, setuju sebanyak 7 orang atau

sebesar 23,3%, kurang setuju sebanyak 16 orang atau sebesar 53,3%, dan tidak setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 16,7%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tinggi responden}} \times 100 \%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{96}{5 \times 30} \times 100\% = 64\%$$

Pada hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai sebesar 64%, yang menunjukkan responden setuju dengan pernyataan “Saya bersedia masalah yang terjadi di instansi menjadi permasalahan saya”.

### 3. Pengalaman yang Berkesan

Tabel 4.48 Jawaban “Saya berupaya memiliki ikatan yang kuat terkait pengalaman dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	1	5	3,3
Setuju	4	18	72	60
Kurang Setuju	3	9	27	30
Tidak Setuju	2	2	4	6,7
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	108	100

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 3,3%, setuju sebanyak 18 orang atau sebesar 60%, kurang setuju sebanyak 9 orang atau sebesar 30%, dan tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 6,7%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tinggi responden}} \times 100 \%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{108}{5 \times 30} \times 100\% = 72\%$$

Pada hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai sebesar 72%, yang menunjukkan responden setuju dengan pernyataan “Saya berupaya memiliki ikatan yang kuat terkait pengalaman dalam bekerja”.

Tabel 4.49 Jawaban “Saya berkeinginan tetap bekerja karena terinspirasi oleh pengalaman dalam mengerjakan kegiatan kerja di instansi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	1	5	3,3
Setuju	4	24	96	80
Kurang Setuju	3	4	12	13,3
Tidak Setuju	2	1	2	3,3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	115	100

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 3,3%, setuju sebanyak 24 orang atau sebesar 80%, kurang setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 13,3%, dan tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 3,3%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tinggi responden}} \times 100 \%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{115}{5 \times 30} \times 100\% = 77\%$$

Pada hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai sebesar 77%, yang menunjukkan responden setuju dengan pernyataan “Saya berkeinginan tetap bekerja karena terinspirasi oleh pengalaman dalam mengerjakan kegiatan kerja di instansi”.

Tabel 4.50 Jawaban “Saya bertekad menciptakan pengalaman yang berkesan setiap mengerjakan kegiatan kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	2	10	6,7
Setuju	4	24	96	80
Kurang Setuju	3	3	9	10
Tidak Setuju	2	1	2	3,3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	117	100

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 6,7%, setuju sebanyak 24 orang atau sebesar 80%, kurang setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 10%, dan tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 3,3%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tinggi responden}} \times 100 \%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{117}{5 \times 30} \times 100\% = 78\%$$

Pada hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai sebesar 78%, yang menunjukkan responden setuju dengan pernyataan “Saya bertekad menciptakan pengalaman yang berkesan setiap mengerjakan kegiatan kerja”.

#### 4. Manfaat yang diperoleh selama bekerja

Tabel 4.51 Jawaban “Saya berkeinginan tetap bekerja karena kebutuhan gaji”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	1	5	3,3
Setuju	4	16	64	53,3
Kurang Setuju	3	10	30	33,3
Tidak Setuju	2	3	6	10
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	105	100

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 3,3%, setuju sebanyak 16 orang atau sebesar 53,3%, kurang setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 33,3%, dan tidak setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 10%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tinggi responden}} \times 100 \%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{105}{5 \times 30} \times 100\% = 70\%$$

Pada hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai sebesar 70%, yang menunjukkan responden setuju dengan pernyataan “Saya berkeinginan tetap bekerja karena kebutuhan gaji”.

Tabel 4.52 Jawaban “Saya berkeinginan tetap bekerja karena keuntungan yang didapat”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	4	20	13,3
Setuju	4	14	56	46,7
Kurang Setuju	3	9	27	30
Tidak Setuju	2	3	6	10
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	109	100

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 13,3%, setuju sebanyak 14 orang atau sebesar 46,7%, kurang setuju sebanyak 9 orang atau sebesar 30%, dan tidak setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 10%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tinggi responden}} \times 100 \%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{109}{5 \times 30} \times 100\% = 73\%$$

Pada hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai sebesar 73%, yang menunjukkan responden setuju dengan pernyataan “Saya berkeinginan tetap bekerja karena keuntungan yang didapat”.

Tabel 4.53 Jawaban “Saya berkeinginan tetap bekerja karena mendapatkan banyak relasi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	22	88	73,3
Kurang Setuju	3	6	18	20
Tidak Setuju	2	2	4	6,7
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0

Jumlah	30	110	100
--------	----	-----	-----

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, disimpulkan bahwa responden yang menjawab setuju sebanyak 22 orang atau sebesar 73,3%, kurang setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 20%, dan tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 6,7%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tinggi responden}} \times 100 \%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{110}{5 \times 30} \times 100\% = 73\%$$

Pada hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai sebesar 73%, yang menunjukkan responden setuju dengan pernyataan “Saya berkeinginan tetap bekerja karena mendapatkan banyak relasi”.

#### 5. Alasan Biaya

Tabel 4.54 Jawaban “Saya berkeinginan bekerja karena tuntutan hidup”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	2	10	6,7
Setuju	4	19	76	63,3
Kurang Setuju	3	7	21	23,3
Tidak Setuju	2	2	4	6,7
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	111	100

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 6,7%, setuju sebanyak 19 orang atau sebesar 63,3%, kurang setuju sebanyak 7 orang atau sebesar 23,3%, dan tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 6,7%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tinggi responden}} \times 100 \%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{111}{5 \times 30} \times 100\% = 74\%$$

Pada hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai sebesar 74%, yang menunjukkan responden setuju dengan pernyataan “Saya berkeinginan bekerja karena tuntutan hidup”.

Tabel 4.55 Jawaban “Saya berkeinginan tetap bekerja karena rugi jika meninggalkan pekerjaan saat ini”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	1	5	3,3
Setuju	4	17	68	56,7
Kurang Setuju	3	10	30	33,3
Tidak Setuju	2	2	4	6,7
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0

Jumlah	30	107	100
--------	----	-----	-----

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 3,3%, setuju sebanyak 17 orang atau sebesar 56,7%, kurang setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 33,3%, dan tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 6,7%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tinggi responden}} \times 100 \%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{107}{5 \times 30} \times 100\% = 71\%$$

Pada hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai sebesar 71%, yang menunjukkan responden setuju dengan pernyataan “Saya berkeinginan tetap bekerja karena rugi jika meninggalkan pekerjaan saat ini”.

Tabel 4.56 Jawaban “Saya berkeinginan tetap bekerja karena biaya transportasi tidak banyak mengeluarkan biaya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	18	72	60
Kurang Setuju	3	10	30	33,3
Tidak Setuju	2	2	4	6,7
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	106	100

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, disimpulkan bahwa responden yang menjawab setuju sebanyak 18 orang atau sebesar 60%, kurang setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 33,3%, dan tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 6,7%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tinggi responden}} \times 100 \%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{106}{5 \times 30} \times 100\% = 71\%$$

Pada hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai sebesar 71%, yang menunjukkan responden setuju dengan pernyataan “Saya berkeinginan tetap bekerja karena biaya transportasi tidak banyak mengeluarkan biaya”.

## 6. Tersedianya Pekerjaan

Tabel 4.57 Jawaban “Saya berkeinginan tetap kerja karena berat meninggalkan pekerjaan tersebut”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	1	5	3,3
Setuju	4	15	60	50
Kurang Setuju	3	8	24	26,7
Tidak Setuju	2	6	12	20

Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	101	100

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 3,3%, setuju sebanyak 15 orang atau sebesar 50%, kurang setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 26,7%, dan tidak setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 20%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tinggi responden}} \times 100 \%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{101}{5 \times 30} \times 100\% = 67\%$$

Pada hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai sebesar 67%, yang menunjukkan responden setuju dengan pernyataan “Saya berkeinginan tetap kerja karena berat meninggalkan pekerjaan tersebut”.

Tabel 4.58 Jawaban “Saya beranggapan sulit mendapatkan peluang pekerjaan lain di luar instansi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	13	52	43,3
Kurang Setuju	3	13	39	43,3
Tidak Setuju	2	3	6	10
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	3,3
Jumlah		30	98	100

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, disimpulkan bahwa responden yang menjawab setuju sebanyak 13 orang atau sebesar 43,3%, kurang setuju sebanyak 13 orang atau sebesar 43,3%, tidak setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 10%, dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 3,3%

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tinggi responden}} \times 100 \%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{98}{5 \times 30} \times 100\% = 65\%$$

Pada hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai sebesar 65%, yang menunjukkan responden setuju dengan pernyataan “Saya beranggapan sulit mendapatkan peluang pekerjaan lain di luar instansi”.

Tabel 4.59 Jawaban “Saya bertekad untuk tetap kerja karena tidak ada pilihan lain untuk pindah kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	13	52	43,3

Kurang Setuju	3	11	33	36,7
Tidak Setuju	2	6	12	20
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	97	100

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, disimpulkan bahwa responden yang menjawab setuju sebanyak 13 orang atau sebesar 43,3%, kurang setuju sebanyak 11 orang atau sebesar 36,7%, dan tidak setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 20%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tinggi responden}} \times 100 \%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{97}{5 \times 30} \times 100\% = 65\%$$

Pada hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai sebesar 65%, yang menunjukkan responden setuju dengan pernyataan “Saya bertekad untuk tetap kerja karena tidak ada pilihan lain untuk pindah kerja”.

#### 7. Nilai-nilai dalam diri individu

Tabel 4.60 Jawaban “Saya beranggapan berpindah-pindah kerja tidak etis bagi karir saya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	3	12	10
Kurang Setuju	3	21	63	70
Tidak Setuju	2	6	12	20
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	87	100

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, disimpulkan bahwa responden yang menjawab setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 10%, kurang setuju sebanyak 21 orang atau sebesar 70%, dan tidak setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 20%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tinggi responden}} \times 100 \%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{87}{5 \times 30} \times 100\% = 58\%$$

Pada hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai sebesar 58%, yang menunjukkan responden kurang setuju dengan pernyataan “Saya beranggapan berpindah-pindah kerja tidak etis bagi karir saya”.

Tabel 4.61 Jawaban “Saya beranggapan bahwa setiap dalam pekerjaan merupakan hal bijaksana”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	21	84	70

Kurang Setuju	3	8	24	26,7
Tidak Setuju	2	1	2	3,3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	110	100

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, disimpulkan bahwa responden yang menjawab setuju sebanyak 21 orang atau sebesar 70%, kurang setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 26,7%, dan tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 3,3%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tinggi responden}} \times 100 \%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{110}{5 \times 30} \times 100\% = 73\%$$

Pada hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai sebesar 73%, yang menunjukkan responden setuju dengan pernyataan “Saya beranggapan bahwa setiap dalam pekerjaan merupakan hal bijaksana”.

Tabel 4.62 Jawaban “Saya bersedia terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	2	10	6,7
Setuju	4	21	84	70
Kurang Setuju	3	4	12	13,3
Tidak Setuju	2	3	6	10
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	112	100

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 6,7%, setuju sebanyak 21 orang atau sebesar 70%, kurang setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 13,3%, dan tidak setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 10%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tinggi responden}} \times 100 \%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{112}{5 \times 30} \times 100\% = 75\%$$

Pada hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai sebesar 75%, yang menunjukkan responden setuju dengan pernyataan “Saya bersedia terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi”.

#### 8. Alasan kewajiban

Tabel 4.63 Jawaban “Saya bersedia tetap bekerja di instansi, meski mendapatkan tawaran lebih baik di luar”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	0	0	0

Setuju	4	8	32	26,7
Kurang Setuju	3	19	57	63,3
Tidak Setuju	2	3	6	10
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	95	100

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, disimpulkan bahwa responden yang menjawab setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 26,7%, kurang setuju sebanyak 19 orang atau sebesar 63,3%, dan tidak setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 10%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tinggi responden}} \times 100 \%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{95}{5 \times 30} \times 100\% = 63\%$$

Pada hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai sebesar 63%, yang menunjukkan responden setuju dengan pernyataan “Saya bersedia tetap bekerja di instansi, meski mendapatkan tawaran lebih baik di luar”

Tabel 4.64 Jawaban “Saya berkeinginan bekerja di instansi menghabiskan sisa karir saya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	1	5	3,3
Setuju	4	9	36	30
Kurang Setuju	3	16	48	53,3
Tidak Setuju	2	4	8	13,3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	97	100

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 3,3%, setuju sebanyak 9 orang atau sebesar 30%, kurang setuju sebanyak 16 orang atau sebesar 53,3%, dan tidak setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 13,3%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tinggi responden}} \times 100 \%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{97}{5 \times 30} \times 100\% = 65\%$$

Pada hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai sebesar 65%, yang menunjukkan responden setuju dengan pernyataan “Saya berkeinginan bekerja di instansi menghabiskan sisa karir saya”.

Tabel 4.65 Jawaban “Saya berkeinginan tetap bekerja karena memiliki pekerjaan adalah sesuatu yang benar”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	2	10	6,7

Setuju	4	22	88	73,3
Kurang Setuju	3	5	15	16,7
Tidak Setuju	2	1	2	3,3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	115	100

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 6,7%, setuju sebanyak 22 orang atau sebesar 73,3%, kurang setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 16,7%, dan tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 3,3%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tinggi responden}} \times 100 \%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{115}{5 \times 30} \times 100\% = 77\%$$

Pada hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai sebesar 77%, yang menunjukkan responden setuju dengan pernyataan “Saya berkeinginan tetap bekerja karena memiliki pekerjaan adalah sesuatu yang benar”.

#### 9. Loyalitas terhadap tujuan organisasi

Tabel 4.66 Jawaban “Saya beranggapan tujuan dari instansi sesuai nilai dan aspirasi hidup saya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	24	96	80
Kurang Setuju	3	2	6	6,7
Tidak Setuju	2	4	8	13,3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	110	100

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, disimpulkan bahwa responden yang menjawab setuju sebanyak 24 orang atau sebesar 80%, kurang setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 6,7%, dan tidak setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 13,3%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tinggi responden}} \times 100 \%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{110}{5 \times 30} \times 100\% = 73\%$$

Pada hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai sebesar 73%, yang menunjukkan responden setuju dengan pernyataan “Saya beranggapan tujuan dari instansi sesuai nilai dan aspirasi hidup saya”.

Tabel 4.67 Jawaban “Saya bertekad mengorbankan waktu untuk mencapai tujuan instansi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
------------	------	------------------	------------	----------------

Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	12	48	40
Kurang Setuju	3	14	42	46,7
Tidak Setuju	2	4	8	13,3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	98	100

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, disimpulkan bahwa responden yang menjawab setuju sebanyak 12 orang atau sebesar 40%, kurang setuju sebanyak 14 orang atau sebesar 46,7%, dan tidak setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 13,3%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tinggi responden}} \times 100 \%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{98}{5 \times 30} \times 100\% = 65\%$$

Pada hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai sebesar 65%, yang menunjukkan responden setuju dengan pernyataan “Saya bertekad mengorbankan waktu untuk mencapai tujuan instansi”.

Tabel 4.68 Jawaban “Saya berkeinginan tetap bekerja karena yakin terhadap instansi ini”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	1	5	3,3
Setuju	4	21	84	70
Kurang Setuju	3	7	21	23,3
Tidak Setuju	2	1	2	3,3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	112	100

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 3,3%, setuju sebanyak 21 orang atau sebesar 70%, kurang setuju sebanyak 7 orang atau sebesar 23,3%, dan tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 3,3%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tinggi responden}} \times 100 \%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{112}{5 \times 30} \times 100\% = 75\%$$

Pada hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai sebesar 75%, yang menunjukkan responden setuju dengan pernyataan “Saya berkeinginan tetap bekerja karena yakin terhadap instansi ini”.

Tabel 4.69 Hasil Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Komitmen Terhadap Organisasi

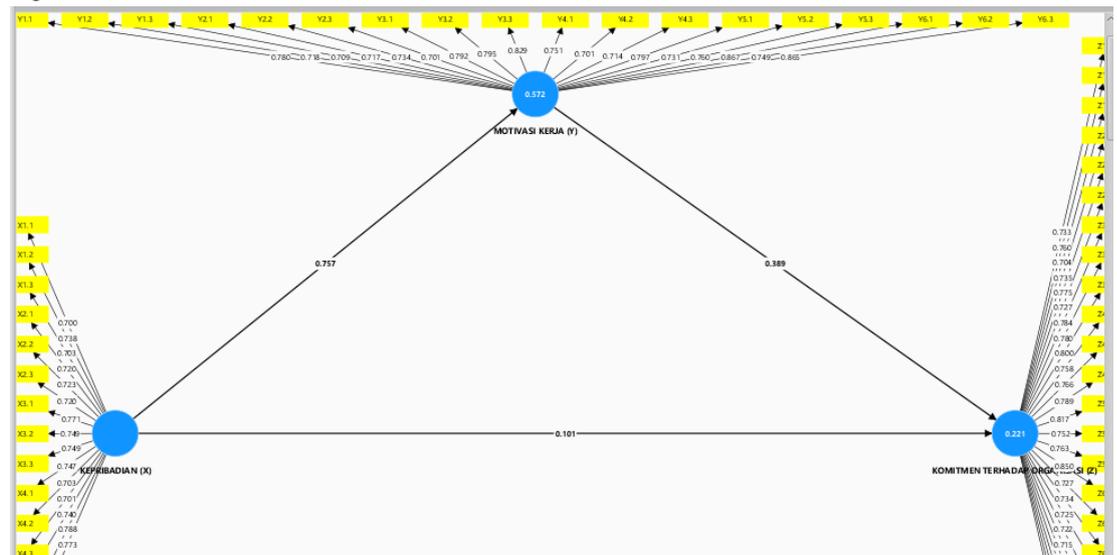
No	Indikator	Total Tanggapan Responden	Rata-Rata Perindikator
<b>Alasan Emosional</b>			
1	Saya berbahagia karena bekerja di instansi ini	77%	69%
2	Saya berkeinginan tetap kerja karena instansi memperlakukan saya dengan hormat dan keadilan	70%	
3	Saya berkeinginan menghabiskan sepanjang hidup di instansi ini	59%	
<b>Kondisi Lingkungan Kerja</b>			
4	Saya berupaya menjaga hubungan kekeluargaan antar pegawai di lingkungan kerja	75%	70%
5	Saya berkeinginan tetap kerja karena instansi peduli terhadap kesejahteraan para pegawainya	69%	
6	Saya bersedia masalah yang terjadi di instansi menjadi permasalahan saya	64%	
<b>Pengalaman yang berkesan</b>			
7	Saya berupaya memiliki ikatan yang kuat terkait pengalaman dalam bekerja	72%	76%
8	Saya berkeinginan tetap bekerja karena terinspirasi oleh pengalaman dalam mengerjakan kegiatan kerja di instansi	77%	
9	Saya bertekad menciptakan pengalaman yang berkesan setiap mengerjakan kegiatan kerja.	78%	
<b>Manfaat yang diperoleh selama bekerja</b>			
10	Saya berkeinginan tetap bekerja karena kebutuhan gaji	70%	72%
11	Saya berkeinginan tetap bekerja karena keuntungan yang didapat	73%	
12	Saya berkeinginan tetap bekerja karena mendapatkan banyak relasi.	73%	
<b>Alasan Biaya</b>			
13	Saya berkeinginan bekerja karena tuntutan hidup	74%	72%
14	Saya berkeinginan tetap bekerja karena rugi jika meninggalkan pekerjaan saat ini	71%	
15	Saya berkeinginan tetap bekerja karena biaya transportasi tidak banyak mengeluarkan biaya	71%	
<b>Tersedianya pekerjaan</b>			

16	Saya berkeinginan tetap kerja karena berat meninggalkan pekerjaan tersebut	67%	66%
17	Saya beranggapan sulit mendapatkan peluang pekerjaan lain di luar instansi	65%	
18	Saya bertekad untuk tetap kerja karena tidak ada pilihan lain untuk pindah kerja	65%	
Nilai-nilai dalam diri individu			
19	Saya beranggapan berpindah-pindah kerja tidak etis bagi karir saya	58%	69%
20	Saya beranggapan bahwa setiap dalam pekerjaan merupakan hal bijaksana	73%	
21	Saya bersedia terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi	75%	
Alasan kewajiban			
22	Saya bersedia tetap bekerja di instansi, meski mendapatkan tawaran lebih baik di luar	63%	68%
23	Saya berkeinginan bekerja di instansi menghabiskan sisa karir saya	65%	
24	Saya berkeinginan tetap bekerja karena memiliki pekerjaan adalah sesuatu yang benar.	77%	
Loyalitas terhadap tujuan organisasi			
25	Saya beranggapan tujuan dari instansi sesuai nilai dan aspirasi hidup saya	73%	71%
26	Saya bertekad mengorbankan waktu untuk mencapai tujuan instansi	65%	
27	Saya berkeinginan tetap bekerja karena yakin terhadap instansi ini	75%	
Rata-rata			70%

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil rekapitulasi nilai rata-rata pada setiap indikator, diperoleh nilai rata-rata indikator sebesar 70%. Terdapat indikator yang memperoleh rata-rata nilai terendah dan tertinggi. Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa indikator terendah berada pada indikator tersedianya pekerjaan dengan persentase sebesar 66%, sedangkan untuk nilai tertinggi pada indikator pengalaman yang berkesan dengan persentase sebesar 76%. Untuk nilai terendah pada setiap indikator atau memiliki nilai di bawah rata-rata maka indikator perlu ditingkatkan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor. Untuk indikator tertinggi dan memiliki nilai di atas rata-rata maka indikator perlu dipertahankan.

#### 4.3.5. Uji Model Struktural (*Inner Model*)



Sumber: *Output SmartPLS, 2024*

Gambar 4.9 *Inner Model*

Pada Pengujian model structural (*Inner Model*) akan dijelaskan mengenai hasil dari Koefisien Determinasi ( $R^2$ ), Koefisien Jalur (*Path Coefficient*), dan *Effect Size* ( $F^2$ ),

##### 4.3.5.1. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menilai model struktural dalam PLS-SEM diawali dengan melihat nilai R-Square untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model tersebut. Hasil R-Square mempresentasikan jumlah *variance* dari konstruk yang dijelaskan oleh model. *Rule of thumb* nilai R-Square adalah nilai 0,75 model yang kuat, nilai 0,50 model yang *moderate*, dan nilai 0,25 model yang lemah.

Tabel 4.70 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Variabel	R-square
KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI (Z)	0,221
MOTIVASI KERJA (Y)	0,572

Sumber: *Output SmartPLS, 2024*

Berdasarkan hasil *R-square* dalam tabel di atas hasil dari variabel motivasi kerja dan komitmen terhadap organisasi. Perubahan variasi variabel *intervening motivasi kerja* dapat dijelaskan oleh variabel kepribadian mempengaruhi motivasi kerja sebesar 0,572 termasuk model yang *moderate*. Variabel kepribadian dan motivasi kerja mempengaruhi komitmen terhadap organisasi sebesar 0,221 termasuk model yang lemah.

##### 4.3.5.2. Koefisien Jalur (*Path Coefficient*)

Dilakukan pengukuran *path coefficient* antar konstruk untuk melihat signifikansi dan kekuatan hubungan tersebut, juga untuk menguji hipotesis. Nilai *path coefficient* berkisar antara -1 hingga +1. Semakin mendekati nilai

+1 hubungan kedua konstruk semakin kuat. Hubungan yang mendekati -1 mengidentifikasi bahwa hubungan tersebut bersifat negatif.

Tabel 4.71 Koefisien Jalur (*Path Coefficient*)

Variabel	KEPRIBADIAN (X)	KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI (Z)	MOTIVASI KERJA (Y)
KEPRIBADIAN (X)		0,101	0,757
MOTIVASI KERJA (Y)		0,389	

Sumber: *Output SmartPLS, 2024*

Berdasarkan hasil dari *path coefficient* dalam tabel di atas hasil dari variabel kepribadian terhadap motivasi kerja bernilai positif sebesar 0,757, variabel motivasi kerja pada komitmen terhadap organisasi bernilai positif sebesar 0,101, variabel kepribadian pada komitmen terhadap organisasi bernilai positif sebesar 0,389, sehingga semua variabel hipotesisnya memiliki arah yang positif.

#### 4.3.5.3. *Effect Size (F<sup>2</sup>)*

Menurut (Chin, 1998 dalam Ghazali, 2021) jika ukuran nilai  $F^2$  sebesar 0,02 dikategorikan pengaruh lemah, 0,15 dikategorikan pengaruh cukup, dan 0,35 dikategorikan pengaruh kuat.

Tabel 4.72 *Effect Size (F<sup>2</sup>)*

Variabel	KEPRIBADIAN (X)	KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI (Z)	MOTIVASI KERJA (Y)
KEPRIBADIAN (X)		0,006	1,338
MOTIVASI KERJA (Y)		0,083	

Sumber: *Output SmartPLS, 2024*

Berdasarkan hasil nilai *F-square* dalam tabel di atas bahwa nilai variabel kepribadian pada komitmen terhadap organisasi sebesar 0,006 memiliki pengaruh yang sangat lemah, nilai variabel kepribadian terhadap motivasi kerja sebesar 1,338 memiliki pengaruh yang sangat kuat, dan nilai variabel motivasi kerja pada komitmen terhadap organisasi sebesar 0,083 memiliki pengaruh yang lemah.

#### 4.3.6. Uji *Goodness of Fit*

*Goodness of fit* digunakan untuk menguji kecocokan model secara keseluruhan, baik untuk *outer model* maupun *inner model*, apakah ada kecocokan dengan nilai yang diobservasi dengan nilai yang diharapkan dalam

model. Menurut Wetzels dalam (Yamin, 2023) kriteria nilai 0,1 kategori GoF rendah, nilai 0,25 kategori GoF medium, nilai 0,36 kategori GoF tinggi.

$$\text{GoF} = \sqrt{\text{rata rata AVE} \times \text{rata rata Rsquare}}$$

Tabel 4.73 *Average variance extracted (AVE)*

Variabel	<i>Average variance extracted (AVE)</i>
KEPRIBADIAN (X)	0,541
KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI (Z)	0,582
MOTIVASI KERJA (Y)	0,583
Rata-Rata	0,569

Sumber: *Output SmartPLS, 2024*

Tabel 4.74 *R-square*

Variabel	<i>R-square</i>
KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI (Z)	0,221
MOTIVASI KERJA (Y)	0,572
Rata-Rata	0,397

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai dari rumus

GoF sebagai berikut:

$$\text{GoF} = \sqrt{\text{rata rata AVE} \times \text{rata rata Rsquare}}$$

$$\text{GoF} = \sqrt{0,569 \times 0,397}$$

$$\text{GoF} = \sqrt{0,225893}$$

$$\text{GoF} = 0,475282 \text{ dibulatkan menjadi } 0,48$$

Hasil perhitungan menunjukkan nilai GoF sebesar 0,48 kategori nilai 0,36 termasuk kategori GoF tinggi.

#### 4.3.7. Uji Hipotesis

Berdasarkan data yang telah di analisis, hasilnya dapat digunakan menjawab hipotesis penelitian ini dengan melihat hasil dari *path coefficient*. Penelitian ini memiliki dua pengaruh yaitu pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung terhadap masing-masing variabel yang terdapat variabel independen, variabel *intervening*, dan variabel dependen. Untuk hasil dari pengolahan hipotesis pengaruh langsung dapat dilihat pada tabel *path coefficient* yang berada pada *bootstrapping*, dan pengaruh tidak langsung dapat dilihat pada tabel *specific indirect effects* yang berada pada *bootstrapping* sebagai berikut:

##### a. Pengaruh Langsung

Pada uji hipotesis ini menjelaskan hasil pengaruh signifikan secara langsung, hasil yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.75 Hasil Pengujian Pengaruh Langsung (*Path Coefficient*)

Variabel	Original sample (O)	T statistics (O/STDEV)	P values
KEPRIBADIAN (X) -> KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI (Z)	0,101	0,220	0,413
KEPRIBADIAN (X) -> MOTIVASI KERJA (Y)	0,757	14,090	0,000
MOTIVASI KERJA (Y) -> KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI (Z)	0,389	0,789	0,216

Sumber: *Output SmartPLS, 2024*

Dapat dijelaskan untuk menentukan signifikan atau tidaknya pada tabel di atas dilihat pada *t-statistics* dan *p value*, dimana hasil analisis yang diperoleh yaitu:

- Nilai yang dihasilkan pada variabel kepribadian pada komitmen terhadap organisasi dapat dijelaskan nilai *original sample* berpengaruh positif sebesar 0,101, *t-statistics*  $0,220 < 1,96$  dan *p value*  $0,413 > 0,05$ . Maka secara statistik  $H_a$  diterima artinya variabel kepribadian berpengaruh positif tetapi tidak signifikan pada komitmen terhadap organisasi.
- Nilai yang dihasilkan pada variabel kepribadian terhadap motivasi kerja dapat dijelaskan nilai *original sample* berpengaruh positif sebesar 0,757, *t-statistics*  $14,090 > 1,96$  dan *p value*  $0,000 < 0,05$ . Maka secara statistik  $H_a$  diterima artinya variabel kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.
- Nilai yang dihasilkan pada variabel motivasi kerja pada komitmen terhadap organisasi dapat dijelaskan nilai *original sample* berpengaruh positif sebesar 0,389, *t-statistics*  $0,789 < 1,96$  dan *p value*  $0,216 > 0,05$ . Maka secara statistik  $H_a$  diterima artinya variabel motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan pada komitmen terhadap organisasi.

#### b. Pengaruh Tidak Langsung

Analisis ini untuk menjelaskan hasil pengaruh signifikan secara tidak langsung atau *intervening*. Hasil yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.76 *Specific Indirect Effects*

Variabel	Original sample (O)	T statistics (O/STDEV)	P values
KEPRIBADIAN (X) -> MOTIVASI KERJA (Y) -> KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI (Z)	0,294	0,753	0,227

Sumber: *Output SmartPLS, 2024*

Dapat dijelaskan untuk menentukan signifikan atau tidaknya pada tabel di atas dilihat pada *t-statistics* dan *p value*, dimana hasil analisis yang diperoleh menunjukkan nilai *original sample* berpengaruh positif sebesar 0,294, *t-statistics*  $0,753 < 1,96$  dan *p value*  $0,227 > 0,05$ . Maka secara statistik  $H_a$  diterima artinya motivasi kerja sebagai (variabel *intervening*) perantara pengaruh kepribadian pada komitmen terhadap organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan.

#### **4.4. Pembahasan & Interpretasi Hasil Penelitian**

##### **4.4.1. Pengaruh Kepribadian Terhadap Motivasi Kerja**

Hasil analisis deskriptif pada variabel kepribadian yang terdiri dari 5 indikator yaitu *Extraversion* (Ekstraversi), *Agreeableness* (Mudah Bersepakat), *Conscientiousness* (Kehati-hatian), *Emotional Stability* (Stabilitas Emosi), dan *Openness to Experience* (Keterbukaan Terhadap Pengalaman) memperoleh nilai rata-rata sebesar 75% yang berada pada kategori baik, dengan indikator terendah yaitu *Emotional Stability* (Stabilitas Emosi) dengan nilai sebesar 68%, sedangkan indikator tertinggi yaitu *Conscientiousness* (Kehati-hatian) dengan nilai sebesar 83%. Hasil analisis deskriptif pada variabel motivasi kerja yang terdiri dari 6 indikator yaitu Pencapaian Prestasi, Pengakuan dari orang lain, Minat pada Pekerjaan, Hubungan dengan rekan kerja, Kebijakan Organisasi, dan Tantangan dalam Bekerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 78% dengan indikator terendah yaitu pengakuan dari orang lain dengan nilai sebesar 70%, sedangkan indikator tertinggi yaitu minat pada pekerjaan dengan nilai sebesar 84%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian terhadap motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan karena nilai yang dihasilkan pada variabel kepribadian terhadap motivasi kerja dapat dijelaskan pada tabel nilai *original sample* berpengaruh positif sebesar 0,757, *t-statistics*  $14,090 > 1,96$  dan *p value*  $0,000 < 0,05$ . Maka secara statistik  $H_a$  diterima. Hasil pengujian tersebut konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya dari (Harini & Adisel, 2020) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung positif yang signifikan kepribadian terhadap motivasi kerja yang dapat diartikan semakin baik kepribadian maka motivasi kerja semakin tinggi. Berdasarkan hasil tersebut hipotesis yang diajukan didukung yaitu kepribadian berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

##### **4.4.2. Pengaruh Kepribadian Pada Komitmen Terhadap Organisasi**

Hasil analisis deskriptif pada variabel kepribadian yang terdiri dari 5 indikator yaitu *Extraversion* (Ekstraversi), *Agreeableness* (Mudah Bersepakat), *Conscientiousness* (Kehati-hatian), *Emotional Stability* (Stabilitas Emosi), dan *Openness to Experience* (Keterbukaan Terhadap Pengalaman) memperoleh nilai rata-rata sebesar 75% yang berada pada kategori baik, dengan indikator terendah yaitu *Emotional Stability* (Stabilitas Emosi) dengan nilai sebesar 68%, sedangkan indikator tertinggi yaitu *Conscientiousness* (Kehati-hatian) dengan

nilai sebesar 83%. Hasil analisis deskriptif pada variabel komitmen terhadap organisasi yang terdiri dari 9 indikator yaitu Alasan Emosional, Kondisi Lingkungan Kerja, Pengalaman yang berkesan, Manfaat yang diperoleh selama bekerja, Alasan Biaya, Tersedianya Pekerjaan, Nilai-nilai dalam diri Individu, Alasan kewajiban, dan Loyalitas terhadap Tujuan Organisasi memperoleh nilai rata-rata sebesar 70%, dengan indikator terendah yaitu tersedianya pekerjaan dengan nilai sebesar 66%, sedangkan indikator tertinggi yaitu pengalaman yang berkesan dengan nilai sebesar 76%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian pada komitmen terhadap organisasi berpengaruh positif tidak signifikan karena nilai yang dihasilkan pada variabel kepribadian pada komitmen terhadap organisasi dapat dijelaskan nilai *original sample* berpengaruh positif sebesar 0,101, *t-statistics*  $0,220 < 1,96$  dan *p value*  $0,413 > 0,05$ . Maka secara statistik  $H_0$  diterima. Hasil penelitian ini tidak konsisten atau berbeda dengan penelitian sebelumnya oleh (Setiawan et al., 2023) yang menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

#### **4.4.3. Pengaruh Motivasi Kerja Pada Komitmen Terhadap Organisasi**

Hasil analisis deskriptif pada variabel motivasi kerja yang terdiri dari 6 indikator yaitu Pencapaian Prestasi, Pengakuan dari orang lain, Minat pada Pekerjaan, Hubungan dengan rekan kerja, Kebijakan Organisasi, dan Tantangan dalam Bekerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 78% dengan indikator terendah yaitu pengakuan dari orang lain dengan nilai sebesar 70%, sedangkan indikator tertinggi yaitu minat pada pekerjaan dengan nilai sebesar 84%. Hasil analisis deskriptif pada variabel komitmen terhadap organisasi yang terdiri dari 9 indikator yaitu Alasan Emosional, Kondisi Lingkungan Kerja, Pengalaman yang berkesan, Manfaat yang diperoleh selama bekerja, Alasan Biaya, Tersedianya Pekerjaan, Nilai-nilai dalam diri Individu, Alasan kewajiban, dan Loyalitas terhadap Tujuan Organisasi memperoleh nilai rata-rata sebesar 70%, dengan indikator terendah yaitu tersedianya pekerjaan dengan nilai sebesar 66%, sedangkan indikator tertinggi yaitu pengalaman yang berkesan dengan nilai sebesar 76%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja pada komitmen terhadap organisasi berpengaruh positif tidak signifikan karena nilai yang dihasilkan pada variabel motivasi kerja pada komitmen terhadap organisasi dapat dijelaskan nilai *original sample* berpengaruh positif sebesar 0,389, *t-statistics*  $0,789 < 1,96$  dan *p value*  $0,216 > 0,05$ . Maka secara statistik  $H_0$  diterima. Hasil penelitian ini tidak konsisten atau berbeda dengan penelitian sebelumnya oleh (Sulasmi & Dewi, 2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen kerja.

#### 4.4.4. Pengaruh Kepribadian Pada Komitmen Terhadap Organisasi Melalui Motivasi Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel kepribadian yang terdiri dari 5 indikator yaitu *Extraversion* (Ekstraversi), *Agreeableness* (Mudah Bersepakat), *Conscientiousness* (Kehati-hatian), *Emotional Stability* (Stabilitas Emosi), dan *Openness to Experience* (Keterbukaan Terhadap Pengalaman) memperoleh nilai rata-rata sebesar 75% yang berada pada kategori baik, dengan indikator terendah yaitu *Emotional Stability* (Stabilitas Emosi) dengan nilai sebesar 68%, sedangkan indikator tertinggi yaitu *Conscientiousness* (Kehati-hatian) dengan nilai sebesar 83%. Hasil analisis deskriptif pada variabel motivasi kerja yang terdiri dari 6 indikator yaitu Pencapaian Prestasi, Pengakuan dari orang lain, Minat pada Pekerjaan, Hubungan dengan rekan kerja, Kebijakan Organisasi, dan Tantangan dalam Bekerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 78% dengan indikator terendah yaitu pengakuan dari orang lain dengan nilai sebesar 70%, sedangkan indikator tertinggi yaitu minat pada pekerjaan dengan nilai sebesar 84%. Hasil analisis deskriptif pada variabel komitmen terhadap organisasi yang terdiri dari 9 indikator yaitu Alasan Emosional, Kondisi Lingkungan Kerja, Pengalaman yang berkesan, Manfaat yang diperoleh selama bekerja, Alasan Biaya, Tersedianya Pekerjaan, Nilai-nilai dalam diri Individu, Alasan kewajiban, dan Loyalitas terhadap Tujuan Organisasi memperoleh nilai rata-rata sebesar 70%, dengan indikator terendah yaitu tersedianya pekerjaan dengan nilai sebesar 66%, sedangkan indikator tertinggi yaitu pengalaman yang berkesan dengan nilai sebesar 76%.

Berdasarkan hasil pengujian *specific indirect effect* pada *SmartPLS* menunjukkan bahwa hasil analisis yang diperoleh menunjukkan nilai *original sample* berpengaruh positif sebesar 0,294, *t-statistics*  $0,753 < 1,96$  dan *p value*  $0,227 > 0,05$ . Maka secara statistik  $H_0$  diterima artinya pengaruh kepribadian pada komitmen terhadap organisasi melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan. Hasil penelitian ini tidak konsisten atau berbeda dengan penelitian sebelumnya oleh (Mufarrohah & Sumartik, 2022) dan (Nugraha, 2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja sebagai variabel *intervening* memiliki pengaruh positif dan signifikan.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Simpulan

Berdasarkan uraian hasil pembahasan untuk mengetahui Pengaruh Kepribadian pada Komitmen Terhadap Organisasi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Empiris pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor) maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepribadian pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor berada dalam kategori baik dengan total nilai rata-rata dari 5 indikator yaitu sebesar 75%, dengan indikator terendah yaitu *Emotional Stability* (Stabilitas Emosi) karena masih ada pegawai yang kurang mudah mengatasi stress dan kekecewaan terhadap pekerjaan dan rekan kerja, dengan nilai sebesar 68%, sedangkan indikator tertinggi yaitu *Conscientiousness* (Kehati-hatian) karena pegawai mempertimbangkan risiko dalam setiap pekerjaan maupun berbagi informasi sensitif, dengan nilai sebesar 83%. Terdapat pengaruh langsung positif yang dihasilkan pada variabel kepribadian terhadap motivasi kerja dengan *original sample* berpengaruh positif sebesar 0,757, *t-statistics* 14,090 > 1,96 dan *p value* 0,000 < 0,05. Maka secara statistik  $H_a$  diterima artinya variabel kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja, artinya apabila kepribadian pegawai semakin baik maka akan meningkatkan motivasi kerja dan sebaliknya.
2. Komitmen Terhadap Organisasi pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor berada dalam kategori baik dengan total nilai rata-rata dari 9 indikator yaitu sebesar 70%, dengan indikator terendah yaitu tersedianya pekerjaan karena pegawai merasa tidak sulit mendapatkan pekerjaan di luar instansi, dengan nilai sebesar 66%, sedangkan indikator tertinggi yaitu pengalaman yang berkesan karena pegawai memiliki ikatan pengalaman yang kuat terkait pekerjaan, dengan nilai sebesar 76%. Terdapat pengaruh langsung positif tetapi tidak signifikan yang dihasilkan variabel kepribadian pada komitmen terhadap organisasi dengan *original sample* berpengaruh positif sebesar 0,101, *t-statistics* 0,220 < 1,96 dan *p value* 0,413 > 0,05. Maka secara statistik  $H_a$  diterima artinya variabel kepribadian berpengaruh positif pada komitmen terhadap organisasi, artinya semakin baik kepribadian pegawai atau sebaliknya diikuti meningkatnya komitmen terhadap organisasi.
3. Motivasi Kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor berada dalam kategori baik dengan total nilai rata-rata dari 6 indikator yaitu sebesar 78%, dengan indikator

terendah yaitu pengakuan dari orang lain karena pegawai merasa kurang termotivasi untuk mendapat penghargaan atas kontribusi kepada instansi, dengan nilai sebesar 70%, sedangkan indikator tertinggi yaitu minat pada pekerjaan karena pegawai bertanggung jawab sepenuhnya terhadap pekerjaan dengan nilai sebesar 84%. Terdapat pengaruh langsung positif tetapi tidak signifikan yang dihasilkan variabel motivasi kerja pada komitmen terhadap organisasi dengan dijelaskan nilai *original sample* berpengaruh positif sebesar 0,389, *t-statistics*  $0,789 < 1,96$  dan *p value*  $0,216 > 0,05$ . Maka secara statistik  $H_a$  diterima artinya variabel motivasi kerja berpengaruh positif pada komitmen terhadap organisasi, artinya motivasi kerja pegawai yang tinggi atau rendah diikuti meningkatnya atau menurunnya komitmen terhadap organisasi.

4. Terdapat pengaruh tidak langsung secara positif tetapi tidak signifikan yang dihasilkan variabel kepribadian pada komitmen terhadap organisasi melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening* dengan *original sample* berpengaruh positif sebesar 0,294, *t-statistics*  $0,753 < 1,96$  dan *p value*  $0,227 > 0,05$ . Maka secara statistik  $H_a$  diterima artinya motivasi kerja sebagai (variabel *intervening*) perantara pengaruh kepribadian pada komitmen terhadap organisasi berpengaruh positif.

## 5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia pada umumnya dan khususnya mengenai kepribadian, motivasi kerja, dan komitmen terhadap organisasi, bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, kepribadian berpengaruh positif tetapi tidak signifikan pada komitmen terhadap organisasi, motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan pada komitmen terhadap organisasi, dan motivasi kerja sebagai (variabel *intervening*) perantara pengaruh kepribadian pada komitmen terhadap organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan hasil penelitian dengan memperbesar jumlah sampel, menggunakan analisis penelitian yang lainnya maupun variabel lainnya yang dapat mempengaruhi komitmen terhadap organisasi sehingga dapat diperoleh hasil penelitian yang lebih baik.
3. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi instansi mengenai pentingnya kepribadian, motivasi kerja dan komitmen terhadap organisasi para pegawainya. Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel kepribadian, diperoleh kelemahan pada indikator

Stabilitas emosi, oleh sebab itu para pegawai harus bisa mengelola emosi dan perasaan pada saat bekerja maupun di lingkungan kerja agar lebih fokus dan pimpinan harus lebih memperhatikan para pegawainya terkait pengelolaan emosi dalam bekerja. Pada variabel motivasi kerja, diperoleh kelemahan pada indikator pengakuan dari orang lain, oleh sebab itu pemimpin harus mendorong para pegawainya untuk berkontribusi dalam mendapatkan penghargaan di instansi agar pegawai lebih termotivasi dalam bekerja. Pada variabel komitmen terhadap organisasi, diperoleh kelemahan pada indikator tersedianya pekerjaan, oleh sebab itu pemimpin harus mendengarkan keinginan para pegawainya agar pegawai merasa nyaman dan tetap berkomitmen untuk bekerja di instansi karena komitmen yang rendah berdampak pada kinerja setiap individu para pegawai. Peran pemimpin dan pegawai harus saling berhubungan satu sama lain guna kenyamanan semua pihak yang berada di instansi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Almintisir, A. B., Akeel, A. B., & Subramaniam, I. D. (2013). The Role of Transformation Leadership Style in Motivating Public Sector Employees in Libya. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 7(2), 99–108. Tersedia di: <https://www.ajbasweb.com/old/ajbas/2013/February/99-108.pdf>
- Andriani, A. D., Mulyana, A., Widarnandana, I. G. D., Armunanto, A., Sumiati, I., Susanti, L., Siwiyanti, L., et al. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Makassar: Tohar Media.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook Of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page Publisher.
- Collings., D. G., Wood., G. T., & Szamosi, L. T. (2019). *Human Resource Management A Critical Approach* (2nd Ed.). New York: Routledge.
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2019). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace* (6th Ed.). New York: McGraw-Hill.
- Dessler, G. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 14.). Jakarta: Salemba Empat.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBRAHA Manajemen Pers.
- Feist, J., Feist, G. J., & Roberts, T.-A. (2018). *Theories Of Personality*. New York: McGraw-Hill.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26* (Edisi 10.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnely, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2014). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations* (7th Ed.). South Western: Cengage Learning.
- Harini, H., & Adisel. (2020). Pengaruh Kepribadian dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Normatif. *ALIGNMENT: Journal of Administration and Educational Management*, 3(2), 76–86. Tersedia di: <https://doi.org/10.31539/alignment.v3i2.1692>
- Hasibuan, M. S. . (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Lubis, M. J., & Jaya, I. (2019). *Komitmen membangun Pendidikan(Tinjauan Krisis Hingga Perbaikan Menurut Teori)*. Medan: CV. Widya Puspita.
- Mufarrohah, K., & Sumartik. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan*

- Kewirausahaan (JUMANAGE)*, 1(2), 38–50. Tersedia di: <https://doi.org/10.33998/jumanage.2022.1.2.47>
- Muryani, E., Sulistiarini, E. B., Prihatiningsih, T. S., Karwanto, Ramadhana, M. R., Heriteluna, M., Maghfur, I., et al. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Malang: Unisma Press.
- Nugraha, E. S. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap komitmen organisasi melalui motivasi kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(3), 623–638. Tersedia di: <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/25649>
- Rahardjo, D. A. S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Prima Agus Teknik.
- Robbins, S. P., & Coutler, M. (2016). *Management* (13th Ed.). London: Pearson Education, Inc.
- Sahrah, A., & Iman, B. Al. (2018). *Psikologi Industri & Organisasi*. Jakarta: TRUSTCO.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2017). *Handbook of Market Research. Handbook of Market Research*. New York: Springer International Publisher.
- Setiawan, P. A., Suparman, L., & Saufi, A. (2023). Pengaruh Kepribadian dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi ( Studi Pada Bank NTB Syariah Kantor Cabang Sriwijaya ). *Jurnal Penelitian SDM*, 2(2), 31–40. Tersedia di: <https://journal.unram.ac.id/index.php/jpmsdm/article/view/2681>
- Seto, A. A., Febrian, W. D., Mon, M. D., Senoaji, F., Kusumawardhani, Z. N., Rusman, I. R., Simarmata, N., et al. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Padang: Global Eksekutif Teknologi.
- Spector, P. E. (2011). *Industrial and Organizational Psychology*. New York: John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulasmi, N., & Dewi, M. S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Cv.Maha Surya Motor Singaraja. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 2(3), 279–291. Tersedia di: <https://doi.org/10.55606/jaem.v2i3.347>
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Depok: Rajawali Pers.
- Wijaya, C. (2017). *Perilaku Organisasi*. (N. S. Chaniago, Ed.). Medan: LPPI.
- Yamin, S. (2023). *Olah Data Statistik: SMARTPLS 3 SMARTPLS 4 AMOS & STATA* (Edisi 3.). Bekasi: Dewanggapublishing.

#### LINK WEB

Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor. Tersedia di: <https://dpppa.kotabogor.go.id/> [Diakses 2 Januari 2024]

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Syahla Putri Febria  
Tempat dan tanggal lahir : Bogor, 19 Februari 2001  
Alamat : Jl. Sindang Barang Pilar 1 No. 60 RT. 001 RW. 006  
Kec. Bogor Barat, Kota Bogor, Jawa Barat. 16117  
Agama : Islam  
Pendidikan :  
• SD : SDN SINDANG BARANG 3 BOGOR  
• SMP : SMPN 14 BOGOR  
• SMK : SMK INFOKOM BOGOR  
• Perguruan Tinggi : UNIVERSITAS PAKUAN BOGOR

Bogor, Juli 2024

(Syahla Putri Febria)

## **SURAT PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Syahla Putri Febria

Nomor Pokok Mahasiswa : 021120079

Program Studi : Manajemen

Menyatakan benar saya telah menghubungi instansi yang saya jadikan lokasi penelitian, dan dari pihak instansi telah menyatakan kesanggupan untuk menerima dilakukannya riset/observasi tersebut.

Nama : Ai Maesaroh, S.Pd., M.Pd.

Jabatan : Kasubag Umum dan Kepegawaian

Nama Instansi : Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor

Alamat Instansi : Jl. Ciwaringin No.99, RT.01/RW.09, Ciwaringin, Kecamatan Bogor Tengah, Kota Bogor, Jawa Barat 16124

Judul Penelitian : Pengaruh Kepribadian pada Komitmen Terhadap Organisasi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Empiris pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Bogor, Juli 2024

(Syahla Putri Febria)

## LAMPIRAN

Lampiran 1 Lembar Kerja Deskripsi Teoritik (LKDT) Variabel: Komitmen Terhadap Organisasi (*Organizational Commitment*)

No	SUMBER TEORI	DEFINISI/DESKRIPSI VARIABEL	DIMENSI/FAKTOR-FAKTOR
1	J.A. Colquitt, J.A. Lepine, and M.J. Wesson. <i>Organizational Behavior</i> . New York: McGraw-Hill (2019:69-78)	Komitmen Terhadap Organisasi adalah keinginan individu untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen terhadap organisasi menjadi salah satu faktor penentu apakah ingin tetap menjadi anggota organisasi atau berupaya untuk keluar dengan mencari pekerjaan di organisasi lain.	Dimensi Komitmen Terhadap Organisasi: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Affective commitment</i>: keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena keterlibatan emosional individu terhadap organisasi (<i>emotional based reasons</i>)</li> <li>• <i>Continuance commitment</i>: keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi disadari bahwa akan menimbulkan banyak “biaya” bila keluar dari organisasi (<i>cost based reasons</i>)</li> <li>• <i>Normative commitment</i>: keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena merasa memiliki kewajiban (<i>obligation based reasons</i>)</li> </ul>
2	P.E. Spector. <i>Industrial and Organizational Psychology</i> . New York: John Wiley & Sona (2011:254-256)	Komitmen Terhadap Organisasi adalah sikap dan keterlibatan terhadap organisasi yang ditunjukkan dengan (1) penerimaan terhadap tujuan (2) kesediaan untuk bekerja keras bagi organisasi, dan (3) keinginan untuk tetap bekerja dalam organisasi.	Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Terhadap Organisasi: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Affective commitment</i> dipengaruhi oleh (1) <i>job condition</i>, yaitu kondisi-kondisi yang menarik dan menyenangkan pada jabatan tersebut, dan (2) <i>met expectation</i>, yaitu pengalaman-pengalaman berkesan selama bekerja.</li> <li>• <i>Continuance commitment</i> dipengaruhi oleh (1) <i>benefits accrued</i>, yaitu gaji, fasilitas dan lainnya yang tinggi dan sukar diperoleh di organisasi lain., dan (2) <i>job available</i>,</li> </ul>

No	SUMBER TEORI	DEFINISI/DESKRIPSI VARIABEL	DIMENSI/FAKTOR-FAKTOR
			<p>yaitu sukar untuk pindah pekerjaan ke organisasi lain.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Normative commitment</i> tumbuh dalam diri individu karena (1) nilai-nilai dalam diri individu, misal: kesetiaan, kesadaran, dan (2) <i>felt-obligations</i>, misal: kewajiban atau norma-norma yang harus ditaati.</li> </ul>
3	<p>R.W. Griffin and G. Moorhead. <i>Organizational Behavior: Managing People and Organizations, Eleventh Edition</i>. South Western: Cengage Learning (2014:74)</p>	<p>Komitmen Terhadap Organisasi adalah Identifikasi dan ikatan individu pada sebuah organisasi, terkadang disebut komitmen kerja.</p>	<p>Dimensi Komitmen Terhadap Organisasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Affective commitment</i>: ketertarikan emosional dan keterlibatan dalam organisasi</li> <li>• <i>Continuance commitment</i>: komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluar dari organisasi.</li> <li>• <i>Normative commitment</i>: perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu; tindakan tersebut merupakan hal yang benar harus dilakukan.</li> </ul>
4	<p>A. Sahrah and B. A. Iman. <i>Psikologi Industri &amp; Organisasi</i>. Jakarta:TRUSTCO (2018:232-233)</p>	<p>Komitmen Terhadap Organisasi adalah sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dimana seseorang dapat bertahan dengan kesetiiaannya demi kepentingan organisasi sehingga terbentuk sebuah loyalitas sehingga membuat seseorang dapat bertahan untuk memelihara keanggotaannya dalam suatu organisasi.</p>	<p>Dimensi Komitmen Terhadap Organisasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Affective commitment</i>: ketertarikan psikologis terhadap pekerjaan dalam organisasi</li> <li>• <i>Continuance commitment</i>: komitmen yang mengarah pada perhitungan untung-rugi dalam diri anggota organisasi sehubungan dengan tetap mempertahankan atau meninggalkan pekerjaannya</li> <li>• <i>Normative commitment</i>: kewajiban untuk bertahan dalam organisasi.</li> </ul>

No	SUMBER TEORI	DEFINISI/DESKRIPSI VARIABEL	DIMENSI/FAKTOR-FAKTOR
5	J. Lubis and I. Jaya. <i>Komitmen membangun Pendidikan(Tinjauan Krisis Hingga Perbaikan Menurut Teori)</i> .Medan:CV Widya Puspita (2019:9-13)	Komitmen Terhadap Organisasi adalah sikap yang dimiliki anggota organisasi untuk tetap loyal terhadap organisasi dan bersedia untuk tetap bekerja dengan sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi.	Dimensi Komitmen Terhadap Organisasi: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Affective commitment</i>: emosional anggota untuk mengidentifikasi dirinya dan terlibat dalam organisasi</li> <li>• <i>Continuance commitment</i>: komitmen yang didasarkan atas biaya-biaya yang menyebabkan anggota tetap betah tinggal di dalam organisasi</li> <li>• <i>Normative commitment</i>: norma yang melibatkan anggota merasa berkewajiban untuk menyatu dengan organisasinya.</li> </ul>
<b>KESIMPULAN/SINTESIS</b>		<b>Komitmen Terhadap Organisasi</b> adalah keinginan, sikap, dan keterlibatan individu dalam sebuah organisasi yang mencakup penerimaan terhadap tujuan organisasi, kesediaan untuk bekerja keras, keinginan untuk tetap bekerja di dalam organisasi, identifikasi dan ikatan pribadi terhadap organisasi, serta kepercayaan, penerimaan, dan loyalitas terhadap tujuan organisasi.	<b>Dimensi Komitmen Terhadap Organisasi:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Affective Commitment</i> (Komitmen Afektif):            -Alasan Emosional            -Kondisi Lingkungan Kerja            -Pengalaman yang berkesan</li> <li>• <i>Continuance Commitment</i> (Komitmen Berkelanjutan):            -Manfaat yang diperoleh selama bekerja            -Alasan Biaya            -Tersedianya Pekerjaan</li> <li>• <i>Normative Commitment</i> (Komitmen Normatif):            -Nilai-nilai dalam diri Individu            -Alasan kewajiban            -Loyalitas terhadap Tujuan Organisasi</li> </ul>

Lampiran 2 Lembar Kerja Deskripsi Teoritik (LKDT) Variabel : Kepribadian (*Personality*) berdasarkan Teori Big Five.

No	SUMBER TEORI	DEFINISI/DESKRIPSI VARIABEL	DIMENSI/FAKTOR-FAKTOR
1	S.P Robbins and M. Coutler . <i>Management</i> .London:Pearson (2016:70)	Kepribadian seseorang merupakan kombinasi unik dari pola emosional, pikiran dan perilaku yang memengaruhi bagaimana seseorang bereaksi terhadap situasi dan berinteraksi dengan orang lain.	Dimensi Kepribadian: 1) <i>Extraversion</i> (Ekstraversi) Kadar di mana seseorang itu ramah, senang berbicara, tegas, dan nyaman dalam hubungan dengan orang lain. 2) <i>Agreeableness</i> (Mudah Bersepakat) Kadar di mana seseorang itu baik, kooperatif, dan dapat dipercaya. 3) <i>Conscientiousness</i> (Kehatihan) Kadar di mana seseorang itu bertanggung jawab, bisa diandalkan, gigih, dan berorientasi prestasi. 4) <i>Emotional Stability</i> (Stabilitas Emosi) Kadar di mana seseorang itu tenang, antusias, dan aman (positif); atau tegang, cemas, depresif, dan tidak aman (negatif). 5) <i>Openness to Experience</i> (Keterbukaan Terhadap Pengalaman) Kadar di mana seseorang itu memiliki banyak minat serta imajinatif, tertarik pada hal baru, peka secara artistik, dan berilmu.
2	J. Feist, G.J Feist, and T.A Roberts. <i>Theories of Personality</i> . New York:McGraw-Hill (2018:382-390)	Kepribadian adalah struktur psikologis yang dapat diukur dan dijelaskan melalui lima dimensi utama yang membentuk pola-pola perilaku dan reaksi individu.	Dimensi Kepribadian: 6) <i>Openness</i> , yang mengacu pada kedalaman dan luasnya keseluruhan kehidupan intelektual, artistik, dan pengalaman seseorang; 7) <i>Conscientiousness</i> , yang menggambarkan kapasitas individu untuk mengatur berbagai hal, menyelesaikan

No	SUMBER TEORI	DEFINISI/DESKRIPSI VARIABEL	DIMENSI/FAKTOR-FAKTOR
			<p>tugas, dan bekerja menuju tujuan jangka panjang;</p> <p>8) <i>Extraversion</i>, yang secara umum dapat didefinisikan sebagai sejauh mana seorang individu banyak bicara dan keluar dalam situasi sosial;</p> <p>9) <i>Agreeableness</i>, yang menyangkut sejauh mana seseorang berperilaku prososial terhadap orang lain dan memelihara hubungan interpersonal yang menyenangkan dan harmonis; dan</p> <p>10) <i>Neuroticism</i>, yang menyangkut sejauh mana seseorang rentan mengalami emosi dan suasana hati yang negatif.</p>
3	<p>J.L. Gibson, J.M. Ivancevich, J.H. Donnelly, &amp; R. Konopaske . <i>Organizations: Behavior, Structure, Processes</i>. New York: McGraw-Hill (2012:107-111)</p>	<p>Kepribadian adalah serangkaian karakteristik, kecenderungan, dan temperamen yang relatif stabil dan signifikan dibentuk oleh warisan dan faktor sosial, budaya, dan lingkungan.</p>	<p>Dimensi Kepribadian:</p> <p>(6) <i>Conscientiousness</i> : Pekerja keras, rajin, terorganisir, dapat diandalkan, dan gigih dalam berperilaku.</p> <p>(7) <i>Extraversion</i>: Sejauh mana seseorang mudah bersosialisasi, suka berteman, dan asertif.</p> <p>(8) <i>Agreeableness</i>: Sejauh mana seseorang bekerja dengan baik dengan orang lain dengan berbagi kepercayaan, kehangatan dan sikap kooperatif.</p> <p>(9) <i>Emotional Stability</i>: Kemampuan yang ditunjukkan seseorang dalam menangani stress dengan tetap bertahan tenang, fokus, dan percaya diri, bukan rasa tidak aman, cemas, dan depresi.</p> <p>(10) <i>Openness to Experience</i>: Rentang minat seseorang terhadap hal-hal baru,</p>

No	SUMBER TEORI	DEFINISI/DESKRIPSI VARIABEL	DIMENSI/FAKTOR-FAKTOR
			seperti kreatif, ingin tahu, dan sensitif secara artistik, bukan berpikiran tertutup.
4	D.A.S. Rahardjo. <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i> . Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik (2022:106)	Kepribadian adalah perpaduan unik dari karakteristik individu yang memengaruhi interaksi dengan lingkungan seseorang dan membantu mendefinisikan seseorang.	Dimensi Kepribadian: 1) <i>Extraversion</i> (Ekstraversi) Kadar di mana seseorang itu ramah, senang berbicara, tegas, dan nyaman dalam hubungan dengan orang lain. 2) <i>Agreeableness</i> (Mudah Bersepakat) Kadar di mana seseorang itu baik, kooperatif, dan dapat dipercaya. 3) <i>Conscientiousness</i> (Kehatihan) Kadar di mana seseorang itu bertanggung jawab, bisa diandalkan, gigih, dan berorientasi prestasi. 4) <i>Emotional Stability</i> (Stabilitas Emosi) Kadar di mana seseorang itu tenang, antusias, dan aman (positif); atau tegang, cemas, depresif, dan tidak aman (negatif). 5) <i>Openness to Experience</i> (Keterbukaan Terhadap Pengalaman) Kadar di mana seseorang itu memiliki banyak minat serta imajinatif, tertarik pada hal baru, peka secara artistik, dan berilmu.
5	C. Wijaya. <i>Perilaku Organisasi</i> . Medan: LP PI (2017:25-29)	Kepribadian adalah salah satu karakteristik, etika, moral, yang dimiliki oleh setiap individu dimana sifat dan kepribadian yang dimilikinya akan mempengaruhi maju	Dimensi Kepribadian: (1) <i>Extraversion</i> (ekstraversi): Suatu dimensi kepribadian yang menggambarkan seseorang yang mampu bersosialisasi, suka berkumpul, dan tegas. Sebaliknya adalah individu

No	SUMBER TEORI	DEFINISI/DESKRIPSI VARIABEL	DIMENSI/FAKTOR-FAKTOR
		mundurnya suatu organisasi.	<p>introvert, ia cenderung pendiam, malu-malu, dan tenang.</p> <p>(2) <i>Agreeableness</i> (kemampuan bersepakat): suatu dimensi kepribadian yang menggambarkan seseorang yang baik hati, bisa bekerja sama dan percaya pada orang. Sedangkan orang yang rendah dalam kemampuan bersepakat adalah orang yang dingin, tidak mampu bersepakat, dan antagonistik.</p> <p>(3) <i>Conscientiousness</i> (sifat berhati-hati). Suatu dimensi kepribadian yang menggambarkan seseorang yang bertanggung jawab, dapat diandalkan, gigih, dan terorganisasi. Sedangkan orang yang memiliki sifat tidak hati-hati adalah mereka yang mudah bingung, tidak terorganisir dan tidak handal.</p> <p>(4) <i>Emotional Stability</i> (kestabilan emosi). Suatu dimensi kepribadian yang mencirikan seseorang yang tenang, percaya diri, kokoh (positif) lawannya gugup, tertekan, dan tidak kokoh (negatif)</p> <p>(5) <i>Openness to experience</i> (keterbukaan terhadap pengalaman). Suatu dimensi kepribadian yang menggambarkan seseorang yang imajinatif, artistik, sensitif, dan intelektual. Sebaliknya adalah dimensi kepribadian yang kontroversial, dan</p>

No	SUMBER TEORI	DEFINISI/DESKRIPSI VARIABEL	DIMENSI/FAKTOR-FAKTOR
			menemukan kenyamanan dalam keakraban.
<b>KESIMPULAN/SINTESIS</b>		<p><b>Kepribadian</b> merupakan kombinasi unik dari pola emosional, pikiran, dan perilaku yang memengaruhi bagaimana individu bereaksi terhadap situasi dan berinteraksi dengan orang lain dan dapat diukur maupun dijelaskan melalui dimensi-dimensi tertentu, bersifat relatif stabil, dan dipengaruhi oleh faktor warisan, sosial, budaya, dan lingkungan.</p>	<p><b>Dimensi/ Indikator</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) <i>Extraversion</i> (Ekstraversi)</li> <li>2) <i>Agreeableness</i> (Mudah Bersepakat)</li> <li>3) <i>Conscientiousness</i> (Kehatihan).</li> <li>4) <i>Emotional Stability</i> (Stabilitas Emosi)</li> <li>5) <i>Openness to Experience</i> (Keterbukaan Terhadap Pengalaman)</li> </ol>

Lampiran 3 Lembar Kerja Deskripsi Teoritik (LKDT) Variabel : Motivasi Kerja (*Job Motivation*)

No	SUMBER TEORI	DEFINISI/DESKRIPSI VARIABEL	DIMENSI/FAKTOR-FAKTOR
1	<p>J.L. Gibson, J.M. Ivancevich, J.H. Donnelly, and R. Konopaske. <i>Organizations: Behavior, Structure, Processes Fourteenth Edition</i>. New York: McGraw-Hill (2012:126)</p>	<p>Motivasi adalah konsep yang menggambarkan kekuatan yang bekerja pada atau dalam diri seseorang untuk memulai dan mengarahkan perilaku.</p>	<p>Faktor-faktor yang mempengaruhi:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Konteks pekerjaan dengan seperangkat kondisi ekstrinsik termasuk gaji, status, dan kondisi kerja</li> <li>2) Kondisi pekerjaan dengan seperangkat kondisi intrinsik, kondisi ini mencakup perasaan pencapaian, peningkatan tanggung jawab, dan pengakuan.</li> </ol>
2	<p>A.B. Almintisir, A.B. Akeel, and I.D. Subramaniam. <i>The Role of Transformation Leadership Style in Motivating Public Sector Employees in Libya</i>. Australian Journal of Basic and Applied Sciences (2013:99-108)</p>	<p>Motivasi adalah motif yang dikaitkan dengan keingintahuan seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu di tempat kerja.</p>	<p>Dimensi motivasi kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3) Motivasi intrinsik: motivasi yang berhubungan dengan pemenuhan perasaan, kenyamanan, minat atau ketenangan pribadi</li> <li>4) Motivasi ekstrinsik: motivasi yang terjadi ketika seseorang dipicu secara eksternal untuk tampil dalam suatu kegiatan, eksplorasi, dan tantangan dengan tujuan untuk mendapatkan penghargaan eksternal.</li> </ol>
3	<p>S.P Robbins and M. Coutler. <i>Management, 13th Edition</i>. London: Pearson (2016:95-99)</p>	<p>Motivasi adalah proses di mana usaha seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan.</p>	<p>Faktor-faktor yang mempengaruhi:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Faktor intrinsik: apabila faktor ini dipenuhi akan menimbulkan kepuasan dan motivasi, namun jika tidak, maka tidak akan menciptakan kepuasan kerja seperti: pencapaian, prestasi, pengakuan, peningkatan kerja, tanggung jawab.</li> <li>2) Faktor ekstrinsik: apabila faktor ini tidak terpenuhi dapat menimbulkan ketidakpuasan dan</li> </ol>

No	SUMBER TEORI	DEFINISI/DESKRIPSI VARIABEL	DIMENSI/FAKTOR-FAKTOR
			berdampak pada motivasi kerja seseorang seperti: administrasi dan kebijakan perusahaan, kondisi kerja, gaji, dan hubungan dengan rekan kerja.
4	Wibowo. <i>Manajemen Kinerja</i> . Depok: Rajawali Pers (2016:323-379)	Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.	Dimensi Motivasi kerja: 1) Motivasi intrinsik: motivasi yang menimbulkan kepuasan dengan prestasi yang diraih, pengakuan dari orang lain, minat pada pekerjaan, tanggung jawab dan peluang. 2) Motivasi ekstrinsik: motivasi yang terjadi ketika seseorang dipicu secara eksternal karena gaji atau tunjangan, kondisi kerja, kebijakan perusahaan dan hubungan antar karyawan.
5	M. Enny. <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i> . Surabaya: UBRAHA Manajemen Pers (2019:17-27)	Motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting sebab setiap individu mempunyai perasaan atau kehendak, dan keinginan yang sangat mempengaruhi kemampuan setiap individu, sehingga terdorong untuk berperilaku dan bertindak untuk bekerja sama dalam rangka pencapaian suatu tujuan.	Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi: a Faktor Intrinsik: yang bersumber dari dalam diri seseorang seperti pekerjaan itu sendiri, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karir, dan pengakuan orang lain. b Faktor Ekstrinsik: bersumber dari luar diri seseorang dan menentukan perilaku seseorang dalam bertindak seperti status seseorang dalam organisasi, hubungan dengan rekan kerja, kebijaksanaan organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku
<b>KESIMPULAN/SINTESIS</b>		<b>Motivasi kerja</b> merupakan kekuatan yang mendorong individu untuk bertindak atau bekerja menuju pencapaian tujuan dengan	<b>Dimensi/ Indikator</b> 1) Motivasi Intrinsik -Pencapaian Prestasi -Pengakuan dari orang lain -Minat pada Pekerjaan 2) Motivasi Ekstrinsik

No	SUMBER TEORI	DEFINISI/DESKRIPSI VARIABEL	DIMENSI/FAKTOR-FAKTOR
		melibatkan energi, dan orientasi terhadap tujuan, serta dapat terkait dengan keingintahuan, motif, dan perasaan individu	-Hubungan dengan rekan kerja -Kebijakan Organisasi -Tantangan dalam Bekerja

Lampiran 4 Lembar Kerja Instrumen Penelitian (LKIP) Variabel X: Kepribadian

No	Indikator	Deskripsi Indikator	Butir Pernyataan No	Butir Pernyataan
1	<i>Extraversion</i> (Ekstraversi)	Kadar di mana seseorang itu ramah dan senang berbicara dengan orang lain	1	Saya ramah kepada sesama pegawai maupun masyarakat di lingkungan instansi
			2	Saya cenderung berbicara terbuka tentang diri saya kepada rekan kerja
			3	Saya nyaman saat menjadi pusat perhatian dalam perkumpulan dengan rekan kerja
2	<i>Agreeableness</i> (Mudah Bersepakat),	Kadar di mana seseorang itu baik dan dapat dipercaya.	4	Saya percaya terhadap apa yang disampaikan rekan kerja di lingkungan instansi
			5	Saya enggan menolak permintaan rekan kerja terkait membantu pekerjaan
			6	Saya cenderung berkompromi ketika situasi konflik terjadi di instansi
3	<i>Conscientiousness</i> (Kehati-hatian),	Kadar di mana seseorang bisa diandalkan dan gigih	7	Saya mempertimbangkan semua kemungkinan risiko sebelum mengambil langkah besar dalam pekerjaan saya.

			8	Saya senang bertanya kepada rekan kerja saya untuk memastikan tugas dengan baik
			9	Saya berhati-hati dalam membagi informasi sensitif dengan rekan kerja
4	<i>Emotional Stability</i> (Stabilitas Emosi),	Kadar di mana seseorang tenang dan aman.	10	Saya mudah mengatasi stres yang terjadi dalam pekerjaan saya
			11	Saya acuh oleh perubahan suasana hati rekan kerja di sekitar saya
			12	Saya cepat pulih dari kekecewaan terhadap rekan kerja
5	<i>Openness to Experience</i> (Keterbukaan Terhadap Pengalaman)	Kadar di mana seseorang itu memiliki banyak minat dan tertarik pada hal baru.	13	Saya senang terlibat dalam proyek atau tugas yang menantang maupun berbeda dari biasanya
			14	Saya terbuka untuk belajar dari kesalahan atau kegagalan yang saya alami di tempat kerja
			15	Saya berinisiatif ikut serta setiap ada kegiatan di instansi

Lampiran 5 Lembar Kerja Instrumen Penelitian (LKIP) Variabel Y: Motivasi Kerja

No	Indikator	Deskripsi Indikator	Butir Pernyataan No	Butir Pernyataan
<b>Dimensi : Motivasi Intrinsik</b>				
1	Pencapaian Prestasi	Bekerja mencapai prestasi dan berkontribusi	1	Saya terdorong untuk bekerja mencapai prestasi di instansi
			2	Saya ingin berkontribusi sepenuhnya ke organisasi secara positif
			3	Saya bertekad bekerja untuk mendapatkan banyak prestasi di instansi
2	Pengakuan dari orang lain	Pengakuan dari rekan kerja selama bekerja	4	Saya berkeinginan dipuji karena kejujuran dalam bekerja
			5	Saya berupaya memberikan dukungan moral kepada rekan kerja
			6	Saya ingin mendapatkan penghargaan atas kontribusi kepada instansi
3	Minat pada Pekerjaan	Bersungguh-sungguh terhadap pekerjaan	7	Saya bertanggung jawab sepenuhnya terhadap pekerjaan saya
			8	Saya bertekad bekerja dengan sungguh-sungguh karena sesuai minat dan keahlian saya
			9	Saya ingin terus belajar dan berkembang dalam bidang pekerjaan saya
<b>Dimensi: Motivasi Ekstrinsik</b>				

1	Hubungan dengan rekan kerja	Menjaga hubungan dengan baik dengan rekan kerja	10	Saya bersedia membantu rekan kerja saat membutuhkan bantuan
			11	Saya berupaya menghindari konflik demi menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja.
			12	Saya berupaya mendengarkan setiap ide yang disampaikan rekan kerja
2	Kebijakan Organisasi	Kesesuaian Kebijakan Organisasi	13	Saya terdorong mematuhi kebijakan organisasi karena sesuai prinsip saya
			14	Saya beranggapan kebijakan organisasi diterapkan secara konsisten dan adil kepada semua pegawai
			15	Saya berkeinginan kebijakan organisasi disesuaikan dengan perubahan lingkungan instansi
3	Tantangan dalam Bekerja	Rintangan yang dihadapi selama bekerja	16	Saya bertekad untuk siap menghadapi semua tantangan dalam bekerja
			17	Saya terdorong untuk bekerja keras karena perubahan yang terjadi secara terus-menerus dalam pekerjaan
			18	Saya berupaya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu

Lampiran 6 Lembar Kerja Instrumen Penelitian (LKIP) Variabel Z: Komitmen Terhadap Organisasi

No	Indikator	Deskripsi Indikator	Butir Pernyataan No	Butir Pernyataan
<i>Affective Commitment (Komitmen Afektif)</i>				
1	Alasan Emosional	Keinginan dengan keterlibatan emosional untuk tetap menjadi anggota	1	Saya berbahagia karena bekerja di instansi ini
			2	Saya berkeinginan tetap kerja karena instansi memperlakukan saya dengan hormat dan keadilan
			3	Saya berkeinginan menghabiskan sepanjang hidup di instansi ini
2	Kondisi Lingkungan Kerja	Kondisi lingkungan kerja ketertarikan emosional	4	Saya berupaya menjaga hubungan kekeluargaan antar pegawai di lingkungan kerja
			5	Saya berkeinginan tetap kerja karena instansi peduli terhadap kesejahteraan para pegawainya
			6	Saya bersedia masalah yang terjadi di instansi menjadi permasalahan saya
3	Pengalaman yang berkesan	Pengalaman berkesan selama bekerja	7	Saya berupaya memiliki ikatan yang kuat terkait pengalaman dalam bekerja
			8	Saya berkeinginan tetap bekerja karena terinspirasi oleh pengalaman dalam mengerjakan

				kegiatan kerja di instansi
			9	Saya bertekad menciptakan pengalaman yang berkesan setiap mengerjakan kegiatan kerja.
<i>Continuance Commitment (Komitmen Berkelanjutan)</i>				
1	Manfaat yang diperoleh selama bekerja	Gaji, keuntungan, dan relasi untuk kebutuhan	10	Saya berkeinginan tetap bekerja karena kebutuhan gaji
			11	Saya berkeinginan tetap bekerja karena keuntungan yang didapat
			12	Saya berkeinginan tetap bekerja karena mendapatkan banyak relasi.
2	Alasan Biaya	Kesadaran menimbulkan banyak biaya bila keluar organisasi	13	Saya berkeinginan bekerja karena tuntutan hidup
			14	Saya berkeinginan tetap bekerja karena rugi jika meninggalkan pekerjaan saat ini
			15	Saya berkeinginan tetap bekerja karena biaya transportasi tidak banyak mengeluarkan biaya
3	Tersedianya Pekerjaan	Sukar untuk pindah kerja	16	Saya berkeinginan tetap kerja karena berat meninggalkan pekerjaan tersebut
			17	Saya beranggapan sulit mendapatkan peluang pekerjaan lain di luar instansi
			18	Saya bertekad untuk tetap kerja karena tidak ada pilihan lain untuk pindah kerja
<i>Normative Commitment (Komitmen Normatif)</i>				
1		Kesetiaan dan kesadaran	19	Saya beranggapan berpindah-pindah

	Nilai-nilai dalam diri Individu			kerja tidak etis bagi karir saya
20			Saya beranggapan bahwa setiap dalam pekerjaan merupakan hal bijaksana	
21			Saya bersedia terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi	
2	Alasan kewajiban	Merasa memiliki kewajiban	22	Saya bersedia tetap bekerja di instansi, meski mendapatkan tawaran lebih baik di luar
			23	Saya berkeinginan bekerja di instansi menghabiskan sisa karir saya
			24	Saya berkeinginan tetap bekerja karena memiliki pekerjaan adalah sesuatu yang benar.
3	Loyalitas terhadap Tujuan Organisasi	Agar tercapainya tujuan	25	Saya beranggapan tujuan dari instansi sesuai nilai dan aspirasi hidup saya
			26	Saya bertekad mengorbankan waktu untuk mencapai tujuan instansi
			27	Saya berkeinginan tetap bekerja karena yakin terhadap instansi ini

## Lampiran 7 Surat Keterangan Magang

	<p><b>PEMERINTAH DAERAH KOTA BOGOR</b>  <b>DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN</b>  <b>DAN PERLINDUNGAN ANAK</b>          Jalan Ciwaringin Nomor 99 Kota Bogor 16124          Telepon (0251) 8321558 Faksimile (0251) 8321558          Email <a href="mailto:dp3a@kotabogor.go.id">dp3a@kotabogor.go.id</a> Website <a href="https://dpppa.kotabogor.go.id/">https://dpppa.kotabogor.go.id/</a></p>
<p><b>SURAT KETERANGAN</b>          NOMOR : 400-14-S.4/71-SECRET</p>	
<p>Yang bertandatangan dibawah ini :</p>	
a. Nama	: Dody Ahdiat, S.Sos.
b. NIP	: 196610141986031008
c. Pangkat	: IV/c – Pembina Utama Muda
d. Jabatan	: Kepala Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak
<p>Dengan ini menerangkan bahwa :</p>	
a. Nama	: Syahlia Putri Febria
b. NPM	: 021120079
c. Alamat	: Jl. SindangBarang Pilar 1 RT.001 RW.006 Kel. SindangBarang Kec. Bogor Barat Kota Bogor
d. Fakultas	: Fakultas Ekonomi dan Bisnis
e. Jurusan	: Manajemen
f. Universitas	: Pakuan Bogor
<p>Telah melaksanakan Kegiatan Praktik Kerja Lapangan (PKL) pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Bidang Peningkatan Kualitas Hidup Perempuan mulai tanggal 16 Oktober 2023 sampai dengan 19 Januari 2024 .</p>	
<p>Demikian surat Keterangan ini kami berikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya</p>	
<p>Kepala,</p>   <p><b>DODY AHDIAT, S.Sos.</b>          Pembina Utama Muda          NIP. 196610141986031008</p>	

## Lampiran 8 Kuesioner Pegawai

**IDENTITAS RESPONDEN**

Berilah tanda (x) pada kotak yang disediakan:

Nama Lengkap :

Jenis Kelamin :  Perempuan  Laki-lakiUsia :  20-29 Tahun  30-39 Tahun  
 40-49 Tahun  >49 TahunTingkat Pendidikan :  SMA/SMK  Diploma (D1/D2/D3)  
 S1  S2**PETUNJUK PENGISIAN**

Dari pernyataan-pernyataan berikut ini, berikan penilaian yang menurut responden paling tepat lalu berikan tanda (x) pada pilihan jawaban. Keterangan bobot nilai:

5 = Sangat Setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = Kurang Setuju (KS)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		5	4	3	2	1
<b>VARIABEL KEPRIBADIAN (X)</b>		SS	S	KS	TS	STS
<i>Extraversion (Ekstraversi)</i>						
1	Saya ramah kepada sesama pegawai maupun masyarakat di lingkungan instansi					
2	Saya cenderung berbicara terbuka tentang diri saya kepada rekan kerja					
3	Saya nyaman saat menjadi pusat perhatian dalam perkumpulan dengan rekan kerja					
<i>Agreeableness (Mudah Bersepakat)</i>						
4	Saya percaya terhadap apa yang disampaikan rekan kerja di lingkungan instansi					
5	Saya enggan menolak permintaan rekan kerja terkait membantu pekerjaan					

6	Saya cenderung berkompromi ketika situasi konflik terjadi di instansi					
<i>Conscientiousness (Kehati-hatian)</i>						
7	Saya mempertimbangkan semua kemungkinan risiko sebelum mengambil langkah besar dalam pekerjaan saya.					
8	Saya senang bertanya kepada rekan kerja saya untuk memastikan tugas dengan baik					
9	Saya berhati-hati dalam membagi informasi sensitif dengan rekan kerja					
<i>Emotional Stability (Stabilitas Emosi)</i>						
10	Saya mudah mengatasi stres yang terjadi dalam pekerjaan saya					
11	Saya acuh oleh perubahan suasana hati rekan kerja di sekitar saya					
12	Saya cepat pulih dari kekecewaan terhadap rekan kerja					
<i>Openness to Experience (Keterbukaan Terhadap Pengalaman)</i>						
13	Saya senang terlibat dalam proyek atau tugas yang menantang maupun berbeda dari biasanya					
14	Saya terbuka untuk belajar dari kesalahan atau kegagalan yang saya alami di tempat kerja					
15	Saya berinisiatif ikut serta setiap ada kegiatan di instansi					
<b>VARIABEL MOTIVASI KERJA (Y)</b>						
Pencapaian Prestasi						
16	Saya terdorong untuk bekerja mencapai prestasi di instansi					
17	Saya ingin berkontribusi sepenuhnya ke organisasi secara positif					
18	Saya bertekad bekerja untuk mendapatkan banyak prestasi di instansi					
Pengakuan dari orang lain						
19	Saya berkeinginan dipuji karena kejujuran dalam bekerja					
20	Saya berupaya memberikan dukungan moral kepada rekan kerja					
21	Saya ingin mendapatkan penghargaan atas kontribusi kepada instansi					
Minat pada pekerjaan						
22	Saya bertanggung jawab sepenuhnya terhadap pekerjaan saya					
23	Saya bertekad bekerja dengan sungguh-sungguh karena sesuai minat dan keahlian saya					
24	Saya ingin terus belajar dan berkembang dalam bidang pekerjaan saya					
Hubungan dengan rekan kerja						

25	Saya bersedia membantu rekan kerja saat membutuhkan bantuan					
26	Saya berupaya menghindari konflik demi menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja.					
27	Saya berupaya mendengarkan setiap ide yang disampaikan rekan kerja					
<b>Kebijakan Organisasi</b>						
28	Saya terdorong mematuhi kebijakan organisasi karena sesuai prinsip saya					
29	Saya beranggapan kebijakan organisasi diterapkan secara konsisten dan adil kepada semua pegawai					
30	Saya berkeinginan kebijakan organisasi disesuaikan dengan perubahan lingkungan instansi					
<b>Tantangan dalam bekerja</b>						
31	Saya bertekad untuk siap menghadapi semua tantangan dalam bekerja					
32	Saya terdorong untuk bekerja keras karena perubahan yang terjadi secara terus-menerus dalam pekerjaan					
33	Saya berupaya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
<b>VARIABEL KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI (Z)</b>						
<b>Alasan Emosional</b>						
34	Saya berbahagia karena bekerja di instansi ini					
35	Saya berkeinginan tetap kerja karena instansi memperlakukan saya dengan hormat dan keadilan					
36	Saya berkeinginan menghabiskan sepanjang hidup di instansi ini					
<b>Kondisi Lingkungan Kerja</b>						
37	Saya berupaya menjaga hubungan kekeluargaan antar pegawai di lingkungan kerja					
38	Saya berkeinginan tetap kerja karena instansi peduli terhadap kesejahteraan para pegawainya					
39	Saya bersedia masalah yang terjadi di instansi menjadi permasalahan saya					
<b>Pengalaman yang berkesan</b>						
40	Saya berupaya memiliki ikatan yang kuat terkait pengalaman dalam bekerja					
41	Saya berkeinginan tetap bekerja karena terinspirasi oleh pengalaman dalam mengerjakan kegiatan kerja di instansi					
42	Saya bertekad menciptakan pengalaman yang berkesan setiap mengerjakan kegiatan kerja.					
<b>Manfaat yang diperoleh selama bekerja</b>						

43	Saya berkeinginan tetap bekerja karena kebutuhan gaji					
44	Saya berkeinginan tetap bekerja karena keuntungan yang didapat					
45	Saya berkeinginan tetap bekerja karena mendapatkan banyak relasi.					
Alasan Biaya						
46	Saya berkeinginan bekerja karena tuntutan hidup					
47	Saya berkeinginan tetap bekerja karena rugi jika meninggalkan pekerjaan saat ini					
48	Saya berkeinginan tetap bekerja karena biaya transportasi tidak banyak mengeluarkan biaya					
Tersedianya Pekerjaan						
49	Saya berkeinginan tetap kerja karena berat meninggalkan pekerjaan tersebut					
50	Saya beranggapan sulit mendapatkan peluang pekerjaan lain di luar instansi					
51	Saya bertekad untuk tetap kerja karena tidak ada pilihan lain untuk pindah kerja					
Nilai-nilai dalam diri individu						
52	Saya beranggapan berpindah-pindah kerja tidak etis bagi karir saya					
53	Saya beranggapan bahwa setiap dalam pekerjaan merupakan hal bijaksana					
54	Saya bersedia terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi					
Alasan Kewajiban						
55	Saya bersedia tetap bekerja di instansi, meski mendapatkan tawaran lebih baik di luar					
56	Saya berkeinginan bekerja di instansi menghabiskan sisa karir saya					
57	Saya berkeinginan tetap bekerja karena memiliki pekerjaan adalah sesuatu yang benar.					
Loyalitas terhadap Tujuan Organisasi						
58	Saya beranggapan tujuan dari instansi sesuai nilai dan aspirasi hidup saya					
59	Saya bertekad mengorbankan waktu untuk mencapai tujuan instansi					
60	Saya berkeinginan tetap bekerja karena yakin terhadap instansi ini					

Lampiran 9 Tabulasi Data Kuesioner Variabel Kepribadian (X)

X1 .1	X1 .2	X1 .3	X2 .1	X2 .2	X2 .3	X3 .1	X3 .2	X3 .3	X4 .1	X4 .2	X4 .3	X5 .1	X5 .2	X5 .3
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4
3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3
4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
5	3	3	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4
5	3	3	3	3	3	5	5	5	5	3	3	3	3	3
5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
3	3	3	3	4	3	5	4	5	3	3	3	3	5	3
4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3
5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	3	3	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4
4	5	5	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5
4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3
4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3
4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3
4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3
4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4
4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	2	2	3	3	4	4	3	2	2	4	4	4

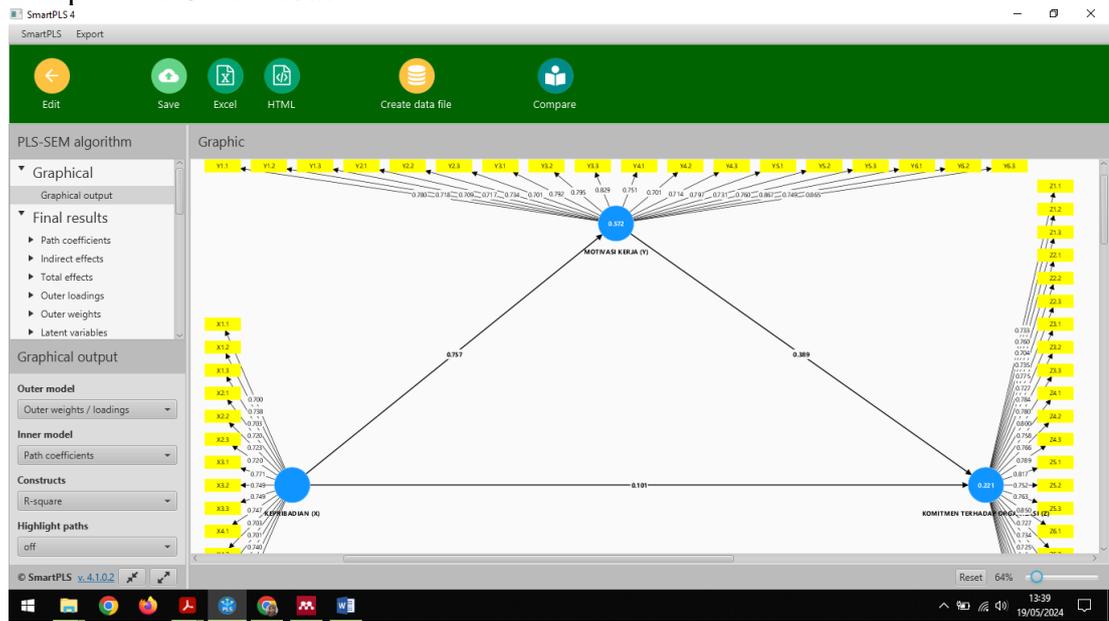
Lampiran 10 Tabulasi Data Kuesioner Variabel Motivasi Kerja (Y)

Y 1. 1	Y 1. 2	Y 1. 3	Y 2. 1	Y 2. 2	Y 2. 3	Y 3. 1	Y 3. 2	Y 3. 3	Y 4. 1	Y 4. 2	Y 4. 3	Y 5. 1	Y 5. 2	Y 5. 3	Y 6. 1	Y 6. 2	Y 6. 3
4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	3	5	3	5	5	5	4	3	4	3	4	4	4
4	4	5	2	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	3	5	5	3	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3
4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5
4	2	2	2	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4
4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	3	5
4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5
3	4	2	2	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5
4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4
3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4
3	4	3	2	3	2	4	4	4	2	3	3	4	3	4	3	4	4
3	3	2	2	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4

Lampiran 11 Tabulasi Data Kuesioner Variabel Komitmen Terhadap Organisasi (Z)

Z 1 · 1	Z 1 · 2	Z 1 · 3	Z 2 · 1	Z 2 · 2	Z 2 · 3	Z 3 · 1	Z 3 · 2	Z 3 · 3	Z 4 · 1	Z 4 · 2	Z 4 · 3	Z 5 · 1	Z 5 · 2	Z 5 · 3	Z 6 · 1	Z 6 · 2	Z 6 · 3	Z 7 · 1	Z 7 · 2	Z 7 · 3	Z 8 · 1	Z 8 · 2	Z 8 · 3	Z 9 · 1	Z 9 · 2	Z 9 · 3	
5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	3	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	1	4	4	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	1	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3
4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
3	3	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	1	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3
2	1	1	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3
4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	2	2	2	3	4	3	2	4	4	3	4	4
5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5
4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4
4	4	1	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	5	4	3	3
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4
4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4
4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4
4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4
4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4
3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4
4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4

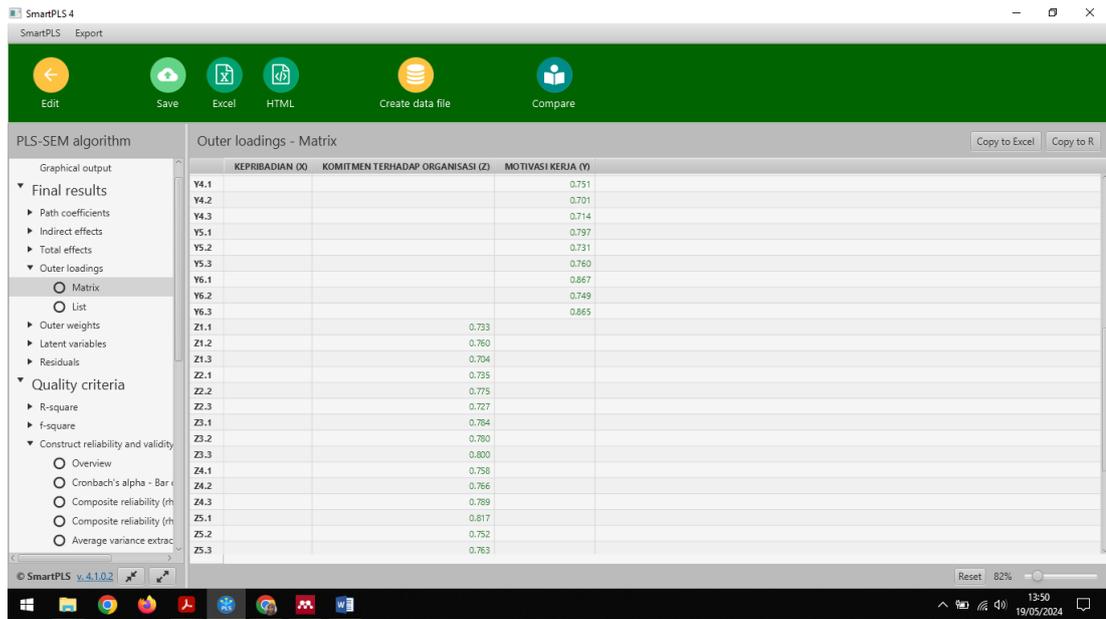
### Lampiran 12 Outer Model



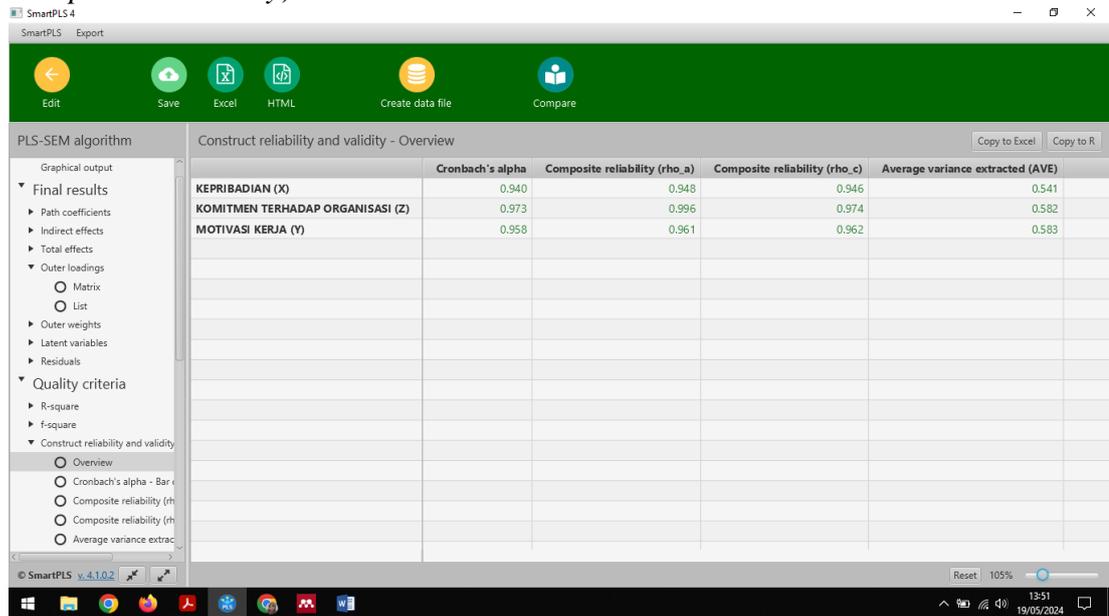
### Lampiran 13 loading factor (Convergent Validity)

The figure displays the Outer Loadings Matrix in SmartPLS 4. The table shows the factor loadings for each measured variable on its corresponding latent variable. The columns are labeled 'KEPRIBADIAN (X)', 'KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI (Z)', and 'MOTIVASI KERJA (Y)'. The rows list the measured variables from X1.1 to Y3.3. The interface includes a left sidebar with 'Final results' and 'Quality criteria' sections, and a top navigation bar with 'Edit', 'Save', 'Excel', 'HTML', 'Create data file', and 'Compare' options.

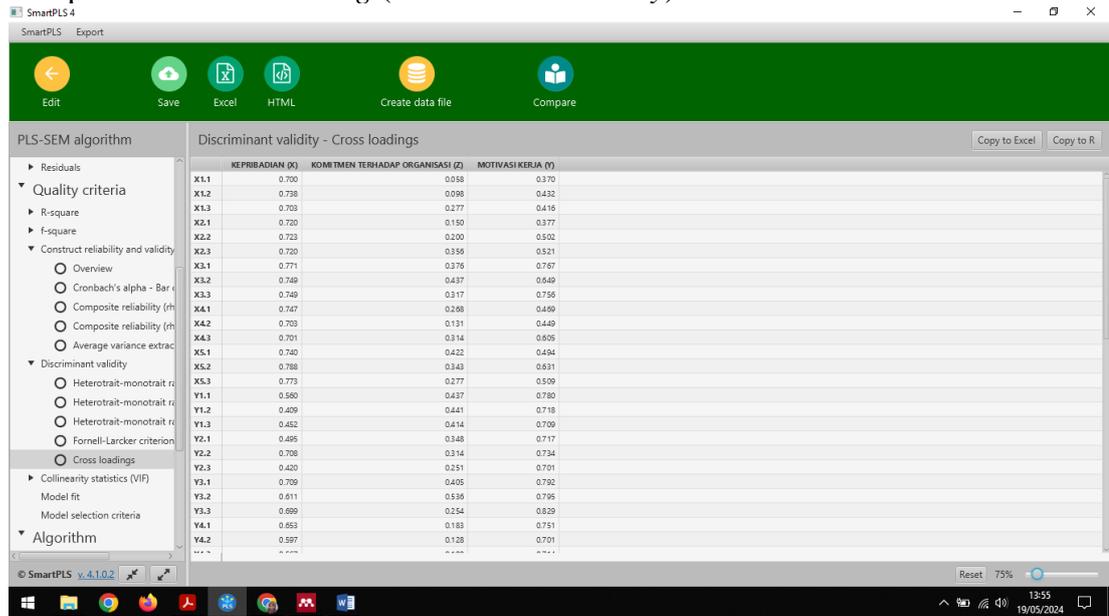
	KEPRIBADIAN (X)	KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI (Z)	MOTIVASI KERJA (Y)
X1.1	0.700		
X1.2	0.738		
X1.3	0.703		
X2.1	0.720		
X2.2	0.723		
X2.3	0.720		
X3.1	0.771		
X3.2	0.749		
X3.3	0.749		
X4.1	0.747		
X4.2	0.703		
X4.3	0.701		
X5.1	0.740		
X5.2	0.788		
X5.3	0.773		
Y1.1			0.780
Y1.2			0.716
Y1.3			0.709
Y2.1			0.717
Y2.2			0.734
Y2.3			0.701
Y3.1			0.782
Y3.2			0.795
Y3.3			0.829



### Lampiran 14 Nilai AVE (*Convergent Validity*), Uji Reliabilitas (*Cronbach's alpha & Composite reliability*)



### Lampiran 15 Cross Loading (*Discriminant validity*)



SmartPLS 4  
SmartPLS Export

PLS-SEM algorithm

- Residuals
- Quality criteria
  - R-square
  - f-square
  - Construct reliability and validity
    - Overview
    - Cronbach's alpha - Bar
    - Composite reliability (th
    - Composite reliability (th
    - Average variance extrac
  - Discriminant validity
    - Heterotrait-monotrait r
    - Heterotrait-monotrait r
    - Heterotrait-monotrait r
    - Fornell-Larcker criterion
    - Cross loadings
  - Collinearity statistics (VIP)
  - Model fit
  - Model selection criteria
- Algorithm

Discriminant validity - Cross loadings

	KEPRIBADIAN (X)	KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI (Z)	MOTIVASI KERJA (Y)
Y4.2	0.597	0.128	0.701
Y4.3	0.567	0.198	0.714
Y5.1	0.505	0.381	0.797
Y5.2	0.670	0.420	0.731
Y5.3	0.406	0.418	0.760
Y6.1	0.677	0.370	0.867
Y6.2	0.490	0.252	0.749
Y6.3	0.583	0.527	0.865
Z1.1	0.342	0.733	0.314
Z1.2	0.399	0.760	0.548
Z1.3	0.169	0.704	0.069
Z2.1	0.216	0.735	0.201
Z2.2	0.541	0.775	0.575
Z2.3	0.308	0.727	0.394
Z3.1	0.523	0.784	0.669
Z3.2	0.204	0.780	0.350
Z3.3	0.335	0.800	0.501
Z4.1	0.074	0.758	0.313

© SmartPLS v.4.1.0.2

SmartPLS 4  
SmartPLS Export

PLS-SEM algorithm

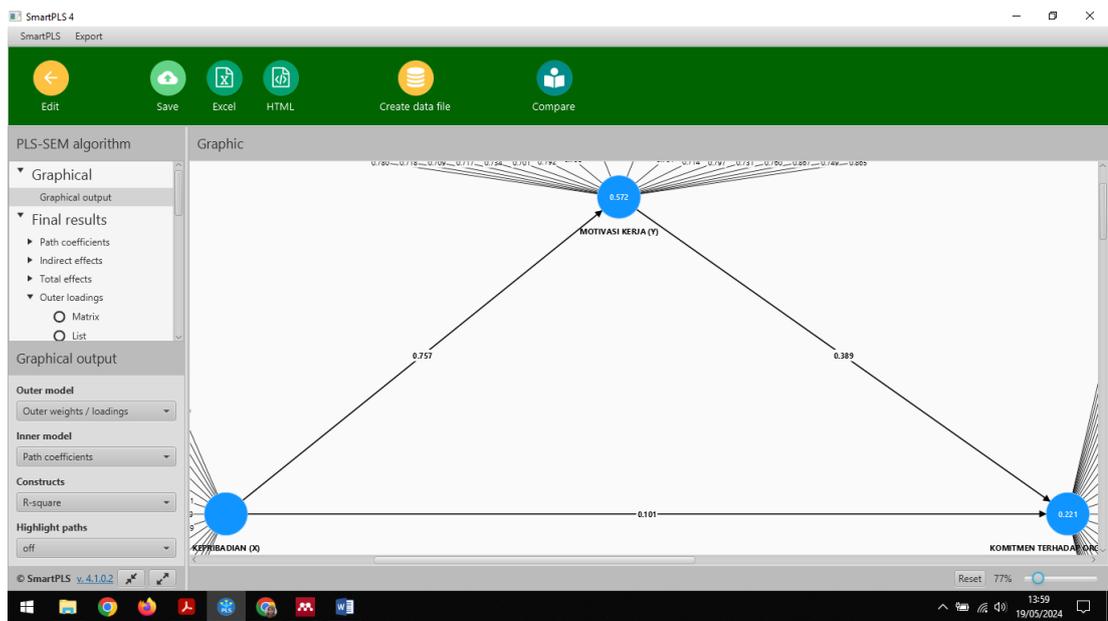
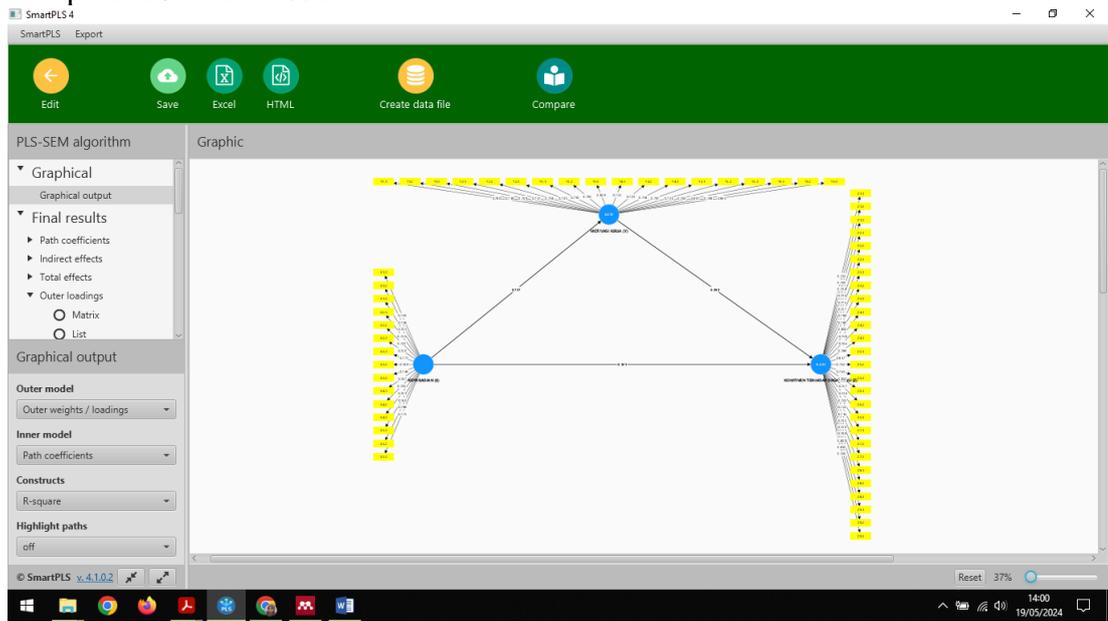
- Residuals
- Quality criteria
  - R-square
  - f-square
  - Construct reliability and validity
    - Overview
    - Cronbach's alpha - Bar
    - Composite reliability (th
    - Composite reliability (th
    - Average variance extrac
  - Discriminant validity
    - Heterotrait-monotrait r
    - Heterotrait-monotrait r
    - Heterotrait-monotrait r
    - Fornell-Larcker criterion
    - Cross loadings
  - Collinearity statistics (VIP)
  - Model fit
  - Model selection criteria
- Algorithm

Discriminant validity - Cross loadings

	KEPRIBADIAN (X)	KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI (Z)	MOTIVASI KERJA (Y)
Z4.1	0.074	0.758	0.313
Z4.2	0.076	0.766	0.262
Z4.3	0.217	0.789	0.269
Z5.1	0.135	0.817	0.202
Z5.2	0.316	0.752	0.291
Z5.3	0.282	0.763	0.122
Z6.1	0.284	0.850	0.287
Z6.2	0.036	0.727	0.226
Z6.3	0.084	0.734	0.265
Z7.1	0.110	0.725	0.217
Z7.2	0.216	0.722	0.114
Z7.3	0.337	0.715	0.176
Z8.1	0.317	0.735	0.263
Z8.2	0.352	0.759	0.312
Z8.3	0.192	0.799	0.245
Z9.1	0.190	0.800	0.158
Z9.2	0.409	0.810	0.401
Z9.3	0.338	0.766	0.136

© SmartPLS v.4.1.0.2

### Lampiran 16 Inner Model



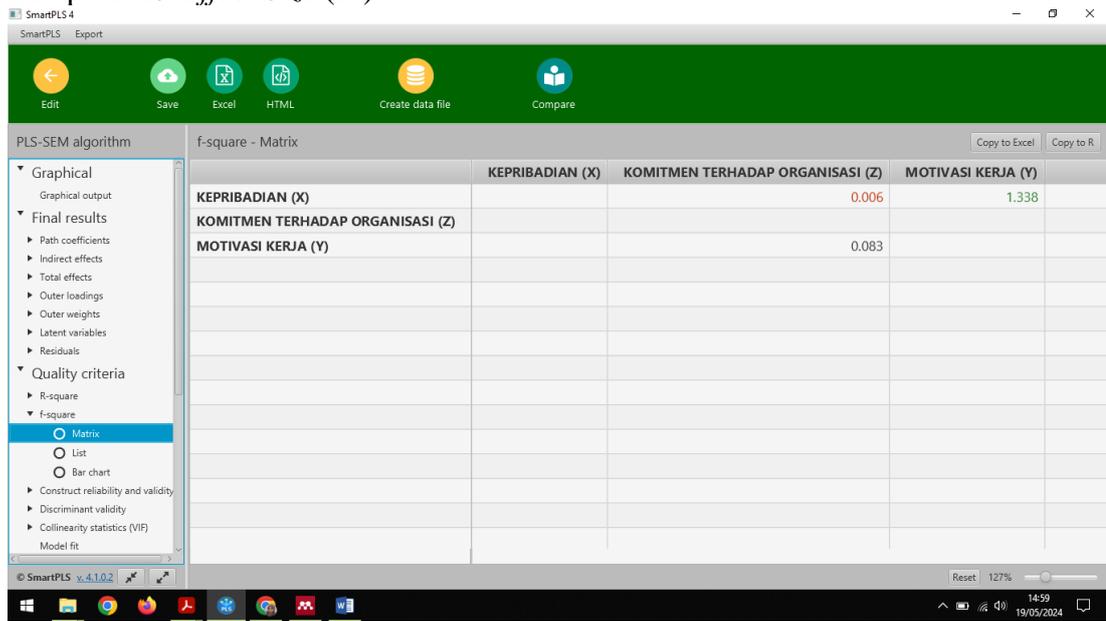
### Lampiran 17 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )



### Lampiran 18 Path coefficient



### Lampiran 19 Effect Size ( $F^2$ )



### Lampiran 20 Uji Hipotesis

