

**PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN *LOCUS OF CONTROL*
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PEGAWAI NEGERI
SIPII DI DINAS KESEHATAN KABUPATEN SINTANG**

Tanggung Jawab Yuridis Kepada :

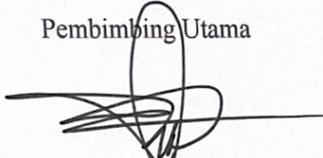
DINA RATNA
NIM : 181310222

Program Studi Manajemen

**Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus Dalam Ujian
Skripsi/Komprehensif
Pada Tanggal : 16 November 2022**

Majelis Penguji :

Pembimbing Utama



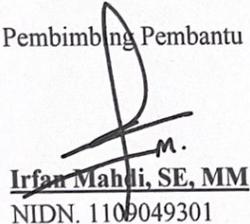
Samsuddin, SE, M.Si
NIDN. 1113117701

Penguji Utama



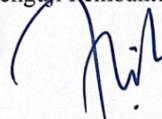
Devi Yasmin, SE, MM
NIDN. 0030066701

Pembimbing Pembantu



Irfan Mahdi, SE, MM
NIDN. 1109049301

Penguji Pembantu

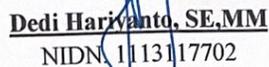


Fita Kurniasari, S.M.B, M.A.B
NIDN. 1104079002

Pontianak, 16 November 2022

Disahkan Oleh :

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK
DEKAN**



Dedi Hariyanto, SE, MM
NIDN. 1113117702

**PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN *LOCUS OF CONTROL*
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PEGAWAI NEGERI
SIPII DI DINAS KESEHATAN KABUPATEN SINTANG**

SKRIPSI

OLEH :

DINA RATNA

NIM. 181310222



PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK

2022

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin. Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Semangat Kerja dan *Locus of Control* Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan Kabupaten Sintang” guna memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.

Penulis menyadari kelemahan serta keterbatasan yang ada sehingga dalam menyelesaikan skripsi ini penulis memperoleh bantuan dari berbagai pihak. Dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Doddy Irawan, ST., M.Eng., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak.
2. Bapak Dedi Hariyanto, SE., MM., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
3. Ibu Heni Safitri, SE., MM., selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
4. Bapak Samsuddin, SE., MSi., selaku Dosen Pembimbing pertama yang selalu memberikan waktu, bimbingan, dan arahan selama penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Irfan Mahdi, SE., MM., selaku Dosen Pembimbing kedua yang selalu memberikan waktu, bimbingan, dan arahan selama penyusunan skripsi ini.
6. Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Sintang beserta staf dan jajaran, yang telah memberikan data, membantu, serta memotivasi dalam pengerjaan skripsi ini.

7. Seluruh Dosen beserta Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
8. Sahabat-sahabat dan keluarga di Sintang yang selalu memberikan nasehat, dukungan dan motivasi pada saat pengerjaan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan baik isi maupun susunannya. Semoga skripsi ini bermanfaat tidak hanya bagi penulis juga bagi para pembaca. Akhir kata, Wassalam.

Pontianak, 16 November 2022

Dina Ratna

NIM 181310222

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh semangat kerja dan *locus of control* terhadap komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Sintang. Jenis penelitian menggunakan metode penelitian asosiasif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kesehatan Kabupaten Sintang Tahun 2021, yaitu berjumlah 72 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Sampling* Jenuh. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, koefisien korelasi (r), koefisien determinasi (r^2), uji pengaruh simultan (uji F) dan uji pengaruh parsial (uji t).

Dari hasil penelitian diketahui bahwa persamaan regresi yaitu $Y = 2,894 + 0,183X_1 + 0,117X_2$. Nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,158 yang artinya bahwa hubungan antara semangat kerja dan *locus of control* terhadap komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Sintang adalah sangat lemah. Nilai koefisien determinasi (r^2) yang diperoleh dalam penelitian ini adalah 0,025 yang artinya bahwa kontribusi variabel semangat kerja dan *locus of control* dalam mempengaruhi naik turunnya variabel komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Sintang sebesar 2,5% dan sisanya sebesar 97,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji pengaruh simultan (Uji F) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai F hitung $0,886 < F$ tabel 3,98, artinya variabel semangat kerja dan *locus of control* secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan hasil uji pengaruh parsial (uji t) variabel semangat kerja menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar $1,331 < t$ tabel 1,9944 yang berarti variabel semangat kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional dan variabel *locus of control* menunjukkan nilai t hitung sebesar $0,374 < t$ tabel 1,9944 yang berarti variabel *locus of control* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

Kata Kunci: Semangat Kerja, Locus of Control, Komitmen Organisasional, Pegawai Negeri Sipil, Dinas Kesehatan Kabupaten Sintang.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Permasalahan	8
C. Pembatasan Masalah	9
D. Tujuan Penelitian	9
E. Manfaat Penelitian	10
F. Kerangka Pemikiran	10
G. Metode Penelitian	15
1. Jenis Penelitian	15
2. Teknik Pengumpulan Data	15
3. Populasi dan Sampel	16
4. Variabel Penelitian	17
5. Skala Pengukuran	18
6. Teknik Analisis Data	19
BAB II LANDASAN TEORI	29
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	29
B. Semangat Kerja	31
C. <i>Locus of Control</i>	34
D. Komitmen Organisasional	36
BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	39
E. Profil Dinas Kesehatan Kabupaten Sintang	39
F. Visi dan Misi	40
G. Tujuan dan Sasaran	41
H. Struktur Organisasi dan Uraian Pekerjaan	41

I. Jam Kerja dan Hari Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sintang	45
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	46
A. Karakteristik Rerponden.....	46
1. Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin	46
2. Karakteristik Responden berdasarkan usia	46
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	47
4. Karakteristik Responden berdasarkan bagian	47
5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	48
6. Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan/Ruang.....	49
7. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan/Bulan.....	49
8. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	50
9. Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan	50
B. Uji Instrumen.....	51
1. Uji Validitas	51
2. Uji Reliabilitas	53
C. Uji Asumsi Klasik	54
1. Uji Normalitas.....	54
2. Uji Linieritas	55
3. Uji Multikolinieritas.....	57
D. Analisis Regresi Linier Berganda.....	58
E. Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	59
F. Uji Pengaruh Silmultan (Uji F)	61
G. Uji Pengaruh Parsial (Uji t)	61
BAB V PENUTUP.....	64
A. Kesimpulan.....	64
B. Saran.....	65
DAFTAR PUSTAKA	67

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Pegawai Menurut Bidang 2021	2
Tabel 1.2	Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil Tahun 2018-2021	3
Tabel 1.3	Nilai Rata-rata Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Tahun 2018-2021	5
Tabel 1.4	Skor Pertanyaan.....	19
Tabel 1.5	Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan	24
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	47
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	47
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian	48
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	48
Tabel 4.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan/Ruang	49
Tabel 4.7	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan/Bulan	49
Tabel 4.8	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	50
Tabel 4.9	Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan	50
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja.....	51
Tabel 4.11	Hasil Uji Validitas Variabel <i>Locus of Control</i>	52
Tabel 4.12	Hasil uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional	53
Tabel 4.13	Hasil Uji Reliabilitas	54
Tabel 4.14	Hasil Uji Normalitas.....	55
Tabel 4.15	Hasil Uji Linieritas Semangat Kerja dan Komitmen Organisasional	56

Tabel 4.16	Hasil Uji Linieritas <i>Locus of Control</i> dan Komitmen Organisasional	57
Tabel 4.17	Hasil Uji Multikolinieritas.....	58
Tabel 4.18	Hasil Analisis Linier Berganda	58
Tabel 4.19	Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi (R^2).....	60
Tabel 4.20	Hasil Uji Pengaruh Simultan (Uji F)	61
Tabel 4.21	Hasil Uji Pengaruh Parsial (Uji t)	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Kerangka Pemikiran	15
Gambar 3.1	Struktur Organisasi	42

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	69
Lampiran 2 Data Karakteristik Responden	78
Lampiran 3 Tabulasi Data Kuesioner Variabel Semangat Kerja (X1)	83
Lampiran 4 Tabulasi Data Kuesioner Variabel <i>Locus of Control</i> (X2).....	86
Lampiran 5 Tabulasi Data Kuesioner Variabel Komitmen Organisasional (Y) ...	89
Lampiran 6 Hasil Uji Validitas Variabel (X1).....	92
Lampiran 7 Hasil Uji Validitas Variabel (X2).....	94
Lampiran 8 Hasil Uji Validitas Variabel (Y).....	96
Lampiran 9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel (X1)	97
Lampiran 10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel (X2)	97
Lampiran 11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel (Y)	97
Lampiran 12 Uji Asumsi Klasik	98
Lampiran 13 Analisis Regresi Linier Berganda.....	100
Lampiran 14 Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi (R^2).....	101
Lampiran 15 Uji Pengaruh Simultan (Uji F).....	101
Lampiran 16 Uji Pengaruh Parsial (Uji t)	102

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia sangat dibutuhkan dalam sebuah perusahaan atau organisasi karena memiliki peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Tercapai atau tidaknya tujuan suatu organisasi tergantung kepada faktor sumber daya manusia atau karyawan yang merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi tersebut. Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merupakan faktor utama keberhasilan dalam sebuah organisasi. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan dapat dilihat dari beberapa faktor yaitu kompetensi, profesionalisme dan juga komitmennya terhadap pekerjaan yang ditekuni atau tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dinas Kesehatan Kabupaten Sintang dalam menjalankan aktivitasnya memerlukan sumber daya manusia atau tenaga kerja yang kompeten dan berkomitmen secara penuh untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Fungsi Dinas Kesehatan sebagaimana tercantum dalam Peraturan Bupati Sintang No. 111 Tahun 2016 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Sintang adalah untuk menjalankan tugas dan melaksanakan urusan pemerintahan daerah dalam bidang kesehatan berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas pembantuan.

Dinas Kesehatan Kabupaten Sintang dalam menjalankan tugas dan fungsinya dipimpin oleh Kepala Dinas yang mempunyai tugas memimpin,

mengkoordinasikan, menyelenggarakan, mengevaluasi kegiatan, di mana keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam instansi tergantung pada kinerja para pegawai yang bekerja pada instansi tersebut.

Jumlah Pegawai Negeri Sipil menurut Bagian pada Dinas Kesehatan Kabupaten Sintang pada tahun 2022 dapat dilihat pada Tabel 1.1 di bawah ini:

Tabel 1.1
Dinas Kesehatan Kabupaten Sintang
Jumlah Pegawai Menurut Bidang
Tahun 2022

No	Bagian	Pegawai Negeri Sipil	Honorer	Jumlah Total
1	Kepala Dinas	1	-	1
2	Sekretariat	4	29	33
3	Bidang Kesehatan Masyarakat	4	32	36
4	Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit	4	27	31
5	Bidang Pelayanan Kesehatan	4	20	24
6	Bidang Sumber Daya Kesehatan	3	8	11
7	Kelompok Jabatan Fungsional	52	27	79
Jumlah		72	143	215

Sumber: Dinas Kesehatan Kabupaten Sintang, 2022

Dari Tabel 1.1 di atas dapat diketahui bahwa tenaga kerja yang paling banyak terdapat di Kelompok Jabatan Fungsional yaitu sebanyak 36,74% dari total seluruh pegawai yang ada pada Dinas Kesehatan Kabupaten Sintang. Jumlah pegawai di atas tidak termasuk pegawai UPTD dari 8 Puskesmas yang terdiri dari; Puskesmas Sepauk, Puskesmas Jelimpau, Puskesmas Tempunak, Puskesmas Tebidah, Puskesmas Merakai, Puskesmas Serawai, Puskesmas Kemangai, dan Puskesmas Jasa termasuk Laboraturium Kesehatan Daerah (LABKESDA), Pusat Penatalaksanaan Gizi Buruk (PPGB), dan Unit

Pengelola Publik dan Pembekalan Kesehatan Daerah (UPOPPKD) yang diawasi langsung oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Sintang.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Supriyadi, S.Sos selaku Kepala Sub. Bagian Hukum, Kepegawaian Dan Umum Dinas Kesehatan Kabupaten Sintang, presensi pegawai dilakukan masih dengan cara manual (tanda tangan). Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Sintang dari Tahun 2018 sampai dengan Tahun 2021 dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.2
Dinas Kesehatan Kabupaten Sintang
Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil
Tahun 2018 - 2021

Tahun	Jumlah Pegawai Negeri Sipil	Hari Kerja	JP X HK	Sakit	Izin	Alpa	Total	Tingkat Absensi	Naik/Turun (%)
2018	73	243	17.739	5	15	12	32	0,18	-
2019	79	248	19.592	10	20	25	55	0,28	55,56
2020	72	243	17.496	12	9	18	39	0,22	(21,43)
2021	72	245	17.640	11	15	19	45	0,26	18,18

Sumber: Dinas Kesehatan Kabupaten Sintang, 2021

Tingkat absensi dapat dihitung menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Absen} = \frac{\text{jumlah hari kerja absen per bulan}}{\text{jumlah hari kerja per bulan}} \times 100\%$$

Sumber: Hasibuan (2016: 51)

Dari Tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa tingkat absensi Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kesehatan Kabupaten Sintang pada Tahun 2019 mengalami kenaikan sebesar 55,56% dan tahun 2020 mengalami penurunan sebesar 21,43% dari tahun sebelumnya, dan pada tahun 2021 kembali mengalami peningkatan sebesar 18,18% dari tahun sebelumnya.

Hasibuan, (2016:194) menjelaskan: “Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma – norma yang berlaku”.

Menurut Busro, (2018: 325) yang menyatakan bahwa:

Dengan meningkatnya semangat kerja dan gairah kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dan semua pengaruh buruk dari menurunnya semangat kerja seperti ketidakhadiran, pulang lebih awal, izin, pura – pura sakit, istirahat melebihi waktunya, bersantai dikantor, berlama – lama dikantin, berlama – lama merokok di area *smoking*, tidak langsung kekantor setelah tugas luar selesai dan lain – lain yang semuanya itu dapat diperkecil dan selanjutnya menaikkan semangat dan gairah yang berarti diharapkan juga meningkatkan produktivitas karyawan.

Hasibuan dan Musadieg (2017) menyatakan bahwa: “*locus of control* mempunyai hubungan dan berpengaruh terhadap disiplin kerja”.

Sopiah dalam Priansa (2018:236) menyatakan bahwa: “Pegawai yang berkomitmen rendah akan berdampak pada *turnover*, tingginya absensi, meningkatnya kelambanan kerja dan kurang intensitas untuk bertahan sebagai pegawai di organisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja, dan kurangnya loyalitas pada organisasi”.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Supriyadi, S.Sos selaku Kepala Sub. Bagian Hukum, Kepegawaian Dan Umum Dinas Kesehatan Kabupaten Sintang mengenai Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran, dalam hal ini masih ada beberapa pegawai yang kurang disiplin seperti terlambat datang, pulang lebih awal dan terlambat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Tindakan yang dilakukan oleh pemimpin terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran adalah dengan memberikan sanksi dan juga memberikan pembinaan kepada pegawai yang bermasalah tergantung dengan masalah yang oleh pegawai yang bersangkutan, yang diharapkan mampu memberikan efek rasa tanggung jawab lebih dalam bekerja dan lebih menjaga kepercayaan yang diberikan.

Teguran yang diberikan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuat oleh pegawai tersebut, pelanggaran ringan akan diberikan teguran secara lisan terlebih dahulu kemudian jika masih berkelanjutan akan diberikan teguran secara tertulis namun jika masih berlanjut akan dikenakan sanksi, sanksi ini ada 3 (tiga) yaitu sanksi ringan, sanksi sedang, kemudian sanksi berat. Sanksi yang paling berat yang pernah diberikan kepada pegawai yang bermasalah yaitu penundaan kenaikan pangkat namun tidak pernah dilakukan pencatatan.

Pembinaan yang dilakukan oleh Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Sintang bersifat *temporer* atau sementara dan bersifat rutin minimal 3 – 4 kali dalam satu tahun tergantung masalah yang ada seperti apa. Upaya yang dilakukan oleh Kepala Dinas untuk meningkatkan Komitmen Organisasional pegawai adalah dengan memenuhi kebutuhan kerja seperti memfasilitasi

sarana dan prasarana dalam melaksanakan atau menjalankan pekerjaan. Selain itu, Kepala Dinas juga memberikan *reward* kepada pegawai yang berprestasi disebut dengan “Pegawai Teladan” namun tidak dilakukan pencatatan.

Komitmen membuat pegawai memiliki keinginan untuk bekerja dan bertanggungjawab dalam mendorong keberhasilan organisasi tempat mereka bekerja. Dimilikinya komitmen dalam diri setiap pegawai merupakan hal yang menguntungkan bagi sebuah instansi atau organisasi, karena pegawai cenderung menunjukkan komitmen mereka melalui kontribusi terhadap organisasi yang ditunjukkan oleh hasil kinerja.

Nilai prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan Kabupaten Sintang dapat dilihat pada Tabel 1.3 di bawah ini:

Tabel 1.3
Dinas Kesehatan Kabupaten Sintang
Nilai Rata – Rata Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil
Tahun 2018 – 2021

No	Tahun	Rata – Rata Nilai Prestasi Kerja	Sebutan	Naik/Turun (%)
1	2018	84,22	Cukup	-
2	2019	84,78	Cukup	0,66
3	2020	84,61	Cukup	(0,20)
4	2021	84,50	Cukup	(0,13)

Sumber: Dinas Kesehatan Kabupaten Sintang, 2021

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019 Pasal 41 ayat

(5) dijelaskan bahwa kategori penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Sangat Baik apabila PNS memiliki:
 - a. Nilai dengan angka 110 (seratus sepuluh) $\leq x \leq 120$ (seratus dua puluh); dan
 - b. Menciptakan ide baru dan/atau cara baru dalam peningkatan kinerja yang memberi manfaat bagi organisasi atau negara;
2. Baik, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 90 (sembilan puluh) $\leq x \leq$ angka 120 (seratus dua puluh);
3. Cukup, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 70 (tujuh puluh) $\leq x < 90$ (Sembilan puluh);
4. Kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 50 (lima puluh) $\leq x <$ angka 70 (tujuh puluh); dan
5. Sangat kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka < 50 (lima puluh)

Dari Tabel 1.3 di atas dapat diketahui bahwa pada Tahun 2019 nilai rata-rata kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Kesehatan Kabupaten Sintang mengalami kenaikan sebesar 0,66 % dari Tahun 2018, dan pada Tahun 2020 mengalami penurunan sebesar 0,20% dari Tahun 2019, kemudian pada Tahun 2021 kembali mengalami penurunan sebesar 0,13% dari Tahun 2020. Penurunan kinerja pegawai merupakan indikasi yang menunjukkan rendahnya komitmen organisasional pegawai pada suatu organisasi.

Menurut Busro, (2018: 325): “Semangat kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan psikologis yang bersifat positif dan beraneka ragam yang

mampu meningkatkan unjuk kerja karyawan yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja karyawan”.

Menurut Puspitayanti (2015) dalam Busro (2017: 22): “Kinerja juga dipengaruhi oleh tipe personalitas individu, yaitu individu dengan *internal locus of control* lebih banyak berorientasi pada tugas yang dihadapinya, sehingga akan meningkatkan kinerjanya”. Busro, (2017:22) juga menyatakan: “*Locus of control* internal akan cenderung lebih sukses dalam karir mereka daripada *locus of control* eksternal, mereka cenderung mempunyai level kerja yang lebih tinggi, promosi yang lebih cepat dan mendapatkan uang yang lebih”. Dalam hal ini *locus of control* menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi meningkat atau tidaknya kinerja seseorang.

Menurut Khan dkk (2010) dalam Busro (2018:75): “Komitmen organisasi berhubungan sangat erat dengan kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi komitmen organisasi seseorang, akan mampu meningkatkan kinerja karyawan, dan sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi, semakin rendah pula kinerja karyawan tersebut”.

Dari uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai **“Pengaruh Semangat Kerja Dan *Locus of Control* Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Kesehatan Kabupaten Sintang”**

B. Permasalahan

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah: Apakah semangat kerja dan *locus of*

control berpengaruh pada komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan Kabupaten Sintang?

C. Pembatasan Masalah

Agar pembahasan dalam penelitian ini lebih fokus dan tepat sasaran, maka penulis menitikberatkan pada hal – hal sebagai berikut:

1. Dimensi – dimensi semangat kerja dibatasi pada:
 - a. *Job security*/pekerjaan yang dipegang karyawan
 - b. Kesempatan untuk mendapatkan kemajuan
 - c. Kondisi kerja yang menyenangkan
 - d. Kepemimpinan yang baik
 - e. Kompensasi, gaji, dan imbalan
2. Dimensi *locus of control* dibatasi pada:
 - a. *locus of control internal*
 - b. *locus of control external*
3. Dimensi - dimensi komitmen dibatasi pada:
 - a. Faktor logis
 - b. Faktor lingkungan
 - c. Faktor harapan
 - d. Faktor ikatan emosional

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan di atas maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah Untuk mengetahui apakah semangat kerja dan *locus of*

control berpengaruh pada komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan Kabupaten Sintang.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Sebagai pengetahuan yang bermanfaat dan pengalaman dalam memahami permasalahan komitmen organisasional pegawai dan permasalahan yang ada dalam instansi sehingga dapat mewujudkan pemahaman yang utuh untuk dijadikan pedoman dalam dunia kerja di masa mendatang.

2. Bagi instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan dapat menjadi masukan dalam menyusun atau menentukan kebijakan mengenai manajemen sumber daya manusia terutama dalam kaitannya dengan semangat kerja dan *locus of control* dan komitmen organisasional serta dapat meningkatkan kinerja pegawai yang akan berdampak baik bagi instansi.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan acuan atau referensi bagi rekan – rekan mahasiswa yang ingin membahas dan meneliti lebih lanjut mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia.

F. Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2016:60): “Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi

secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen.”

Semangat Kerja menurut Busro, (2018:326):

Adalah kondisi rohaniah atau perilaku baik individu maupun kelompok yang dapat menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen sehingga pekerjaan lebih cepat selesai dan lebih baik serta lebih banyak produk barang dan jasa yang dihasilkan yang semuanya ditujukan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Menurut Anoraga, (1992) dalam Busro (2018:327), faktor – faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah:

1. *Job security*. Pekerjaan yang dipegang karyawan tersebut merupakan pekerjaan yang aman dan relatif tetap, jadi bukan pekerjaan atau jabatan yang mudah digeser, dan lain – lain. Adanya kemungkinan bahwa karyawan dapat dirumahkan, diberhentikan, atau digeser merupakan faktor pertama yang mengurangi ketenangan kegairahan kerja karyawan. Saat ini status karyawan mayoritas kontrak 6 bulan atau 1 tahun. Kondisi yang demikian, pada dasarnya akan sangat bagus dalam rangka menjaga semangat kerja, mengingat hanya karyawan karyawan yang mempunyai semangat tinggi yang akan diperpanjang kontraknya.
2. Kesempatan untuk mendapat kemajuan (*opportunities for advancement*). Perusahaan yang memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk mengembangkan diri atau kariernya dapat berkembang, akan dapat mendorong karyawan lebih bersemangat dalam bekerja menyelesaikan tugasnya.
3. Kondisi kerja yang menyenangkan. Suasana lingkungan kerja yang harmonis, tidak tegang, merupakan syarat bagi timbulnya semangat kerja. Ketegangan dalam lingkungan kerja mudah memberi rasa segan bagi karyawan untuk datang ketempat kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang menyenangkan memberi rasa segan bagi karyawan untuk membolos. Lingkungan kerja disini dapat diartikan sebagai lingkungan fisik yang bersih, rapi, asri, akan mampu meningkatkan semangat kerja. Lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai lingkungan sosial yang humoris, harmonis, penuh kekeluargaan, tidak egois, tidak saling sentiment, tidak saling mencemooh, dan tidak ada perbuatan negatif lainnya termasuk tidak membawa perasaan atau baper, bahkan, akan mampu meningkatkan semangat kerja.
4. Kepemimpinan yang baik. Pemimpin yang baik tidak menimbulkan rasa takut pada karyawan, akan menimbulkan rasa hormat karyawan, dan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan. Kepemimpinan yang

humanis akan menyebabkan karyawan menghargai pemimpin tersebut dan kegairahan kerja meningkat.

5. Kompensasi, gaji, imbalan. Faktor ini sangat memengaruhi semangat kerja karyawan. Semakin tinggi pendapatan yang dapat diterima semakin tinggi pula semangat kerjanya, dan sebaliknya, bagi seseorang karyawan yang baru akan memasuki suatu perusahaan, maka imbalan yang baru akan diterima dibandingkan dengan imbalan yang mungkin diterima pada perusahaan lain. Bagi karyawan yang sudah lama bekerja pada suatu perusahaan lain. Perbedaan imbalan yang mencolok baik antarkaryawan maupun antar-perusahaan dapat menggoyahkan semangat kerja karyawan.

Busro (2017:1) menjelaskan bahwa: “*Locus of control* merupakan cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia dapat atau tidak dapat mengendalikan (*control*) peristiwa yang terjadi padanya”.

Menurut Rotter (1966) dalam Busro (2017:9) *Locus of control* atau locus pengendalian ini terbagi menjadi dua yaitu:

1. Locus pengendalian internal/*Locus of control internal* yang mencirikan seseorang memiliki keyakinan bahwa mereka bertanggung jawab atas perilaku kerja mereka di organisasi.
2. Locus pengendalian eksternal/*Locus of control eksternal* yang mencirikan individu yang mempercayai bahwa perilaku kerja dan keberhasilan tugas mereka lebih dikarenakan faktor luar diri yaitu organisasi.

Busro (2017:10) menyatakan: “Atribusi internal yang paling umum adalah kemampuan dan usaha dan atribusi eksternal berkaitan dengan faktor – faktor diluar diri individu, atribusi eksternal yang paling umum adalah tingkat kesulitan tugas dan nasib”.

Menurut Luthans (2005) dalam Edison, dkk (2017:221): “Komitmen adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi mereka dan proses yang berkelanjutan di mana peserta organisasi mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi, kesuksesan, dan kesejahteraan”.

Dimensi komitmen menurut Edison, dkk (2017:221) adalah sebagai berikut:

1. Faktor logis
Pegawai/karyawan akan bertahan dalam organisasi karena melihat adanya pertimbangan logis, misalnya memiliki jabatan strategis dan berpenghasilan cukup atau karena faktor kesulitan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik.
2. Faktor lingkungan
Pegawai/karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi karena lingkungan yang menyenangkan, merasa dihargai, memiliki peluang untuk berinovasi, dan dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi.
3. Faktor harapan
Pegawai/karyawan memiliki kesempatan yang luas untuk berkarier dan kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi, melalui sistem yang terbuka dan transparan.
4. Faktor ikatan emosional
Pegawai/karyawan merasa ada ikatan emosional yang tinggi. Misalnya merasakan suasana kekeluargaan dalam organisasi, atau organisasi telah memberikan jasa yang luar biasa atas kehidupannya, atau dapat juga karena memiliki hubungan kerabat/keluarga.

Menurut Penelitian Santanu, dan Hamsah, (2020) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai PD. BPR Garut Bagian *Account Officer*”, diketahui bahwa semangat kerja mempunyai pengaruh sangat kuat terhadap komitmen organisasi.

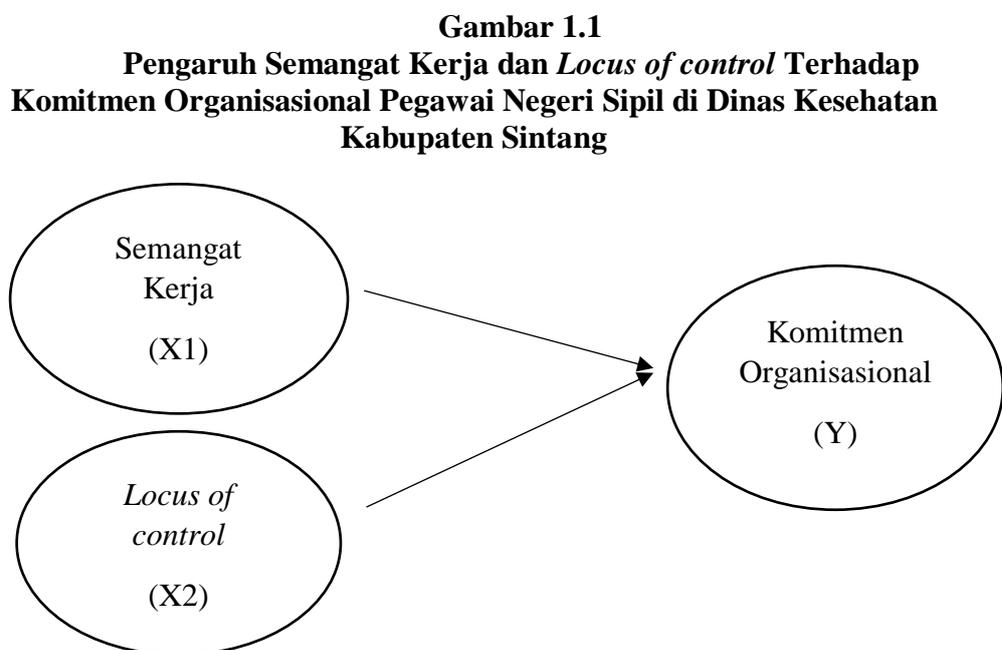
Penelitian Rachim, dkk. (2016) dengan judul “Hubungan *Locus of Control* Dengan Komitmen Organisasi Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit”, penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan *locus of control*.

Penelitian Andrawina (2022) dengan judul “Pengaruh *Locus of Control* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen

Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Sarana Kalteng Ventura)”, menunjukkan bahwa *Locus of Control* tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Serta *locus of control* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung dimediasi oleh komitmen organisasi.

Penelitian Sapariza dkk, dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Sambas”, menunjukkan bahwa kontribusi variabel Kepuasan Kerja dalam mempengaruhi naik turunnya Komitmen Organisasional adalah sebesar 20,6%, sedangkan sisanya sebesar 79,4% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.1:



Keterangan:

Variabel bebas : Semangat Kerja (X1) dan *locus of control* (X2)

Variabel terikat : Komitmen Organisasional (Y)

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif atau hubungan. Menurut Siregar, (2015:15) “Penelitian asosiatif atau hubungan merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala”. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan Semangat Kerja dan *Locus of Control* terhadap Komitmen Organisasional

2. Teknik Pengumpulan Data

a. Data Primer

Menurut Siregar (2015:37): “Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan”. Untuk mendapatkan data – data tersebut dilakukan dengan teknik sebagai berikut:

1) Teknik Wawancara

Menurut Sugiyono (2016:137):

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin

mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

Teknik wawancara ini penulis lakukan dengan cara melakukan wawancara/tanya jawab dengan Bapak Supriyadi, S.Sos Selaku Kepala Sub. Bagian Hukum, Umum, dan Kepegawaian di Dinas Kesehatan Kabupaten Sintang. Wawancara yang penulis lakukan adalah mengenai hal-hal yang bersangkutan dengan penelitian ini.

2) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2016:142): “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Kuesioner ini diberikan kepada para Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan Kabupaten Sintang.

b. Data Sekunder

Menurut Siregar (2015:37) “Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya”. Dalam hal ini data sekunder yang diperoleh dari Dinas Kesehatan Kabupaten Sintang meliputi data jumlah pegawai negeri sipil, jumlah pegawai menurut bidang kerja, jumlah absensi pegawai, dan nilai rata-rata prestasi kerja pegawai.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Siregar (2015: 56): “Populasi merupakan keseluruhan dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa sikap hidup dan sebagainya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Kesehatan Kabupaten Sintang yang berjumlah sebanyak 72 orang.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:81) “Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sampel dalam penelitian ini yaitu sampel jenuh di mana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Menurut Sugiyono (2016:85): “*Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel”. Jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 72 orang.

4. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:38): “Variabel Penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”.

a. Variabel Bebas

Menurut Sugiyono (2016:39): “Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent (terikat)”. Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari variabel semangat kerja (X1) dan variabel *locus of control* (X2).

b. Variabel Terikat

Menurut Sugiyono (2016:39): “Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah komitmen organisasional (Y).

5. Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2016:92): “Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan Panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif”. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert*.

Menurut Sugiyono: (2016:93): “Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian”. Maka dengan menggunakan Skala Likert ini penulis dapat mengukur semangat kerja, *locus of control*, dan komitmen

organisasional Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Kesehatan Kabupaten Sintang.

Jawaban dari pernyataan responden dalam penelitian ini memiliki skor sebagai berikut:

Tabel 1.4
Skor Pernyataan Responden

No	Pernyataan	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Kurang Setuju	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

6. Teknik Analisis Data

a. Uji Instrumen

Menurut Sugiyono (2016:102): “Uji instrument adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena sosial maupun alam”. Uji instrument terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas.

1) Uji Validitas

Menurut Siregar (2015:75): “Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukuran itu mampu mengukur apa yang ingin diukur”. Uji validitas dalam penelitian ini adalah menggunakan

teknik korelasi *product moment* dengan bantuan *software SPSS 25.00 for windows*.

Menurut Siregar (2015:77) suatu instrumen penelitian dikatakan valid, bila:

- a) Koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3 (Azwar, 1992; Soegiyono, 1999).
- b) Koefisien korelasi *product moment* > r-tabel (α ; $n - 2$) n = jumlah sampel.
- c) Nilai $sig \leq \alpha$

2) Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2015:87): “Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran tetap konsisten”. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *Cronbach’s Alpha*. Menurut Siregar (2015:90): “Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabil dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas (r_{11}) > 0,6”. Uji reabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan *software SPSS 25.00 for windows*.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Siregar (2015:153): “Tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak”. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan *software SPSS 25.00 for windows*.

Menurut Siregar (2015:153): “Metode Kolmogorov smirnov prinsip kerjanya membandingkan frekuensi kumulatif distribusi teoretik dengan frekuensi kumulatif distribusi empirik (observasi).

Menurut Sujarweni (2019:55), dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas adalah sebagai berikut:

- a) Jika $\text{sig.} \leq 0,05$, maka bahwa data tidak berdistribusi normal.
- b) Jika $\text{sig.} > 0,05$, maka data berdistribusi normal

2) Uji Linieritas

Menurut Siregar (2015:178): “Uji linieritas adalah untuk mengetahui apakah antara variabel tak bebas (Y) dan variabel bebas (X) mempunyai hubungan linier. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam penerapan metode regresi linier”. Uji linieritas dalam penelitian ini menggunakan metode *Test for Linearity* pada taraf signifikan 0,05.

Menurut Purnomo, (2016:94): “Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05. Teori lain mengatakan bahwa dua variabel mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (*Deviation for Linearity*) lebih dari 0,05.”

3) Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2011:105):

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antar variabel independen. Jika variabel independen

saling berkorelasi, maka variabel – variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

Menurut Ghozali (2011:105-106):

Multikolinieritas dapat juga dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independent manakah yang dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independent menjadi variabel dependen (terikat) dan diregres terhadap variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Siregar (2015:405):

Regresi linier berganda merupakan pengembangan dari regresi linier sederhana yaitu sama-sama alat yang dapat digunakan untuk melakukan prediksi permintaan dimasa yang akan datang, berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel tak bebas (*dependent*).

Adapun persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Komitmen Organisasional

a = Konstanta

$b_1 - b_2$ = Koefisien Regresi

X_1 = Semangat Kerja

X_2 = *Locus of Control*

Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas yang terdiri dari, Semangat Kerja (X1) dan *Locus of control* (X2) dengan variabel Komitmen Organisasional (Y).

d. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Menurut Siregar (2015:337): “Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan dari kedua variabel atau lebih, juga dapat menentukan arah hubungan dari kedua variabel”. Koefisien korelasi dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur kekuatan variabel Semangat Kerja (X1), *Locus of Control* (X2) dan variabel Komitmen Organisasional (Y) menggunakan metode *product moment*. Untuk menginterpretasikan nilai korelasi menggunakan pedoman yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.5
Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,00 – 0,199	Sangat lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Siregar (2015:337)

e. Analisis Koefisien Determinasi (r^2)

Menurut Siregar (2015:338): “Koefisien determinasi adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau

sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap Y (terikat)”.

Menurut Ghozali (2011:97):

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel – variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Determinasi dalam penelitian ini untuk mengetahui kontribusi variabel Semangat Kerja (X1) dan *Locus of Control* (X2) terhadap Komitmen Organisasional (Y).

f. Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

Menurut Siregar (2015:408): “Tujuan dilakukannya pengujian hipotesis terhadap penerapan metode regresi linier berganda adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh secara simultan antara kelompok data A dan B (variabel bebas X1 dan X2) terhadap kelompok data C (variabel tak bebas Y)”.

Sedangkan langkah uji simultan (uji F) yang dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Membuat Hipotesis

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara variabel X1 (Semangat Kerja) dan

X2 (*Locus of Control*) terhadap variabel Y (Komitmen Organisasional).

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (berasama-sama) antara variabel X1 (Semangat Kerja) dan X2 (*Locus of Control*) terhadap variabel Y (Komitmen Organisasional).

2) Menentukan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$

3) Menentukan F hitung

F hitung dicari dengan menggunakan metode anova dengan bantuan SPSS

4) Menentukan F tabel

F tabel dicari dengan menggunakan menggunakan tabel F

Rumus :

$$F \text{ tabel} = (\alpha) (1, n-2)$$

$$F \text{ tabel} = (0,05) (1, 72-2)$$

$$F \text{ tabel} = (0,05) (1, 70)$$

$$F \text{ tabel} = 3,98$$

5) Kaidah pengujian

a) Jika F hitung \leq F tabel, maka H₀ diterima H_a ditolak

b) Jika F hitung $>$ F tabel, maka H₀ ditolak H_a diterima

Atau

a) Jika nilai signifikansi $>$ 0,05 maka H₀ diterima H_a ditolak.

b) Jika signifikansi \leq 0,05 maka H₀ ditolak H_a diterima.

g. Uji Pengaruh Parsial (Uji t)

Menurut Siregar (2015:410) : “Tujuan dilakukan uji signifikan secara parsial dua variabel bebas (*independent*) terhadap variabel tak bebas (*dependent*) adalah untuk mengukur secara terpisah dampak yang ditimbulkan dari masing – masing variabel bebas (*independent*) terhadap variabel tak bebas (*dependent*)”. Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Semangat Kerja dan *Locus of Control* secara parsial terhadap Komitmen Organisasional di Dinas Kesehatan Kabupaten Sintang.

Langkah – langkah uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Membuat Hipotesis

- a) Pengaruh Semangat Kerja (X1) secara parsial terhadap Komitmen Organisasional (Y)

H₀ : Semangat Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional di Dinas Kesehatan Kabupaten Sintang

H_a : Semangat Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional di Dinas Kesehatan Kabupaten Sintang.

- b) Pengaruh *Locus of control* (X2) secara parsial terhadap Komitmen Organisasional (Y)

H_0 : *Locus of control* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional di Dinas Kesehatan Kabupaten Sintang.

H_a : *Locus of control* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional di Dinas Kesehatan Kabupaten Sintang.

2) Menentukan nilai signifikansi $\alpha = 0,05$

3) Menentukan t hitung dan tabel t

a) t hitung dicari dengan bantuan SPSS

b) t tabel dicari dengan melihat t tabel

Rumus:

$$t \text{ tabel} = t (\alpha/2) (n-2)$$

$$t \text{ tabel} = (0,05/2) (72-2)$$

$$t \text{ tabel} = (0,025) (70)$$

$$t \text{ tabel} = 1,99444$$

4) Kaidah pengujian

a) Jika t hitung \leq t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

b) Jika t hitung $>$ t tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Atau

a) Jika nilai *probabilitas* (*sig*) $>$ α , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b) Jika nilai *probabilitas* (*sig*) \leq α , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat diambil keputusan yaitu:

1. Sebagian besar responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki, berusia 50-59 tahun, berpendidikan S2, termasuk ke dalam Kelompok Jabatan Fungsional, mempunyai masa kerja 31-40 tahun, mempunyai golongan/ruang III/b, dengan pendapatan sebesar Rp4.000.000,00 – Rp4.999.999,00, sudah kawin, dan memiliki tanggungan 3 orang.
2. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 2,894 + 0,183X_1 + 0,117X_2$
3. Nilai Koefisien Korelasi (r) adalah sebesar 0,158, yang artinya bahwa hubungan antara Semangat Kerja dan *Locus of Control* memiliki korelasi yang sangat lemah.
4. Nilai Koefisien Determinasi (r^2) adalah 0,025, yang artinya bahwa kontribusi variabel Semangat Kerja (X_1) dan *Locus of Control* (X_2) dalam mempengaruhi naik turunnya variabel Komitmen Organisasional (Y) adalah sebesar 2,5% dan sisanya sebesar 97,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
5. Hasil uji pengaruh Simultan (Uji F) menunjukkan bahwa nilai F hitung $0,886 < F$ tabel 3,98 dan diperoleh nilai propabilitas (sig) sebesar 0,417 yang artinya secara bersama-sama variabel Semangat Kerja dan *Locus of Control*

tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasional, dengan demikian H_0 diterima H_a ditolak.

6. Uji Pengaruh Parsial variabel X1 terhadap Y menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar $1,331 < t$ tabel $1,9944$ dan diperoleh nilai propabilitas (sig) sebesar $0,188$ yang artinya variabel Semangat Kerja tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional dan variabel X2 terhadap Y menunjukkan nilai t hitung sebesar $0,374 < t$ tabel $1,9944$ dan diperoleh nilai propabilitas (sig) sebesar $0,709$ yang artinya *Locus of Control* tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai masukan bagi Dinas Kesehatan Kabupaten Sintang sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan semangat kerja pegawai maka diharapkan pimpinan dapat menciptakan suasana dan kondisi kerja yang menyenangkan sehingga membuat pegawai merasa betah dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Untuk meningkatkan *locus of control* terutama *locus of control* internal maka diharapkan pegawai dapat membangun pola pikir bahwa kendali sepenuhnya ada pada diri mereka untuk dapat memaksimalkan potensi yang mereka miliki.
3. Untuk meningkatkan komitmen organisasional maka pimpinan diharapkan memberikan kepastian jenjang karier dalam bentuk pelatihan, pendidikan, promosi jabatan dan juga kenaikan pangkat apabila individu yang

dipercaya sebagai pegawai negeri mampu mendisiplinkan diri dan mentaati berbagai ketentuan yang berlaku di instansi.

4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel – variabel lain yang dapat menjadi masukan untuk perbaikan instansi di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrawina, Lia. 2022. Pengaruh Locus of Control dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Sarana Kalteng Ventura). *Pedagogik Jurnal Pendidikan*, vol.17(2), 37 – 42.
- Busro, Muhammad. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Cetakan I, Expert, Yogyakarta.
- _____. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group. Jakarta
- Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Gani, Nur Asni, Rony Edward Utama, Jaharuddin, dan Andry Priharta. 2020. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Miqrat. Jakarta
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Ed-5. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Bagus Arief Aprilianto dan Mochammad Almusadieq. 2017. Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Disiplin Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Karyawan PT Pumpindo Ekamas Pramata). *Administrasi Bisnis*. Vol. 45(1), 41.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Purnomo, Rochmat Aldy. 2016. *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS*. Penerbit CV. Wade Group. Ponorogo
- Rachim, Rachmawati, Kadir, Abd. Rahman & Nontji, Werna. (2016). Hubungan Locus of control dengan Komitmen Organisasi Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit. 1. *Jurnal Kesehatan Manarang (Journal of Manarang Health)*, Vol.2(1), 4-5.
- Santanu, Tita Rachtawati dan Dadan, Zaenal Hamsah. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai PD. BPR Garut Bagian Account Officer. *Prismakom*, Vol.16(1), 33-34.
- Sapariza, Devi Yasmin, dan Fenni Supriadi. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sambas. *Jurnal Produktivitas*. Vol 6. 81

- Siregar, Syofian. 2015. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Sujarweni, V Wiratna. 2019. *SPSS Untuk Penelitian*. Penerbit Pustaka Baru Press, Yogyakarta
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Pasal 41 ayat (5) tentang *Penilaian Kinerja Pegawai Negri Sipil*
- Peraturan Bupati Sintang Nomor 111 Tahun 2016 tentang *Susunan Organisasi Dan Tata Kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Sintang*

Lampiran 1**KUESIONER****“PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASIONAL PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS
KESEHATAN KABUPATEN SINTANG”**

Sehubungan dengan penyusunan skripsi dengan judul di atas, maka dengan hormat saya :

Nama : Dina Ratna
NIM : 181310222
Program Studi : Manajemen (S1)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas : Muhammadiyah Pontianak

Memohon kesediaan Bapak/ Ibu saudara/i untuk mengisi kuesioner (Daftar pertanyaan) yang diajukan dengan baik dan benar sesuai dengan kondisi yang Bapak/ Ibu/ Saudara/i rasakan. Daftar pertanyaan yang diajukan berisi tentang semangat kerja dan *locus of control* terhadap komitmen organisasional Bapak/ Ibu/ Saudara/i sebagai Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan Kabupaten Sintang.

Akhir kata, saya mengucapkan terima kasih atas kesediaan dan bantuan Bapak/ Ibu/ Saudara/i dalam mengisi daftar pertanyaan ini.

Hormat saya,

Dina Ratna

A. PETUNJUK PENGISIAN

1. Isilah data diri anda dan pertanyaan lain dengan lengkap dan benar.
2. Jawablah seluruh pertanyaan yang telah diselesaikan
3. Berikan tanda (√) pada jawaban yang saudara/I pilih sesuai dengan keadaan sebenarnya

B. KARAKTERISTIK RESPONDEN

1. Nama Lengkap :
2. Jenis Kelamin :
3. Usia :
4. Pendidikan :
5. Jabatan/Bagian :
6. Masa Kerja :
7. Pangkat Golongan :
8. Pendapatan/Bulan :
9. Status Perkawinan :
10. Jumlah Tanggungan :

C. PILIHAN JAWABAN

Alternatif Jawaban	Keterangan
SS	Sangat Setuju
S	Setuju
KS	Kurang Setuju
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

1. Daftar Pertanyaan Untuk Mengukur Semangat Kerja Diisi Oleh Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Sintang.

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Job Security						
1	Saya merasa pekerjaan ini dapat terus saya lakukan hingga pensiun.					
2	Saya memiliki jaminan masa depan yang pasti dengan pekerjaan saya.					
Kesempatan untuk mendapatkan kemajuan						
1	Program pelatihan yang sudah saya ikuti membuat saya dapat melakukan pekerjaan dengan baik.					
2	Pelatihan dan pengembangan yang sudah saya ikuti, mendorong saya untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik.					
Kondisi kerja yang menyenangkan						
1	Saya dapat bekerjasama dengan pegawai lain.					
2	Hubungan saya dengan rekan kerja di instansi ini sangat baik.					
3	Lingkungan di instansi ini sangat asri.					
4	Kondisi kerja di instansi ini mendorong saya untuk bekerja dengan sebaik – baiknya.					

5	Lingkungan sosial di instansi ini sangat harmonis dan penuh kekeluargaan.					
6	Saya bekerja di lingkungan yang bersih dan rapi.					
Kepemimpinan yang baik						
1	Atasan di instansi ini adalah orang yang baik.					
2	Atasan di instansi ini selalu memberikan informasi tentang seberapa baik pekerjaan yang telah saya lakukan.					
3	Atasan di instansi ini sangat memperhatikan kesejahteraan pegawainya.					
4	Secara pribadi saya menghormati Atasan di instansi ini.					
5	Saya merasa aman dipimpin oleh Atasan yang sekarang.					
6	Atasan membantu saya untuk maju.					
7	Atasan memahami dan simpati terhadap masalah yang sedang saya hadapi.					
8	Atasan adil kepada semua pegawainya dalam mematuhi peraturan yang ada.					
9	Atasan memberikan penghargaan terhadap apa yang telah saya capai.					

10	Atasan membuat situasi kerja menjadi cukup informal sehingga saya dapat menikmati kerja sebaik mungkin.					
Kompensasi, gaji, imbalan						
1	Kami mendapat honor/ tambahan penghasilan seperti insentif, lembur dan honor kegiatan.					
2	Di instansi ini terdapat pengklasifikasian pekerjaan dalam tingkatan pangkat/ golongan dan masa kerja yang adil.					
3	Gaji yang saya terima sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya dan keluarga.					

**2. Daftar Pertanyaan Untuk Mengukur *Locus Of Control* Yang Diisi Oleh
Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Sintang**

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
<i>Locus of control internal</i>						
1	Saya akan mendapat kenaikan jabatan jika saya berusaha.					
2	Penerimaan orang lain terhadap saya akan tergantung pada perilaku saya dengan mereka.					
3	Keberhasilan atau kegagalan saya di suatu organisasi tergantung pada jumlah usaha yang saya lakukan.					
4	Bila saya mendapatkan apa yang saya inginkan, itu selalu terjadi karena saya bekerja keras untuk mencapainya, bukan karena keberuntungan.					
5	Ide-ide atau masukan dari saya dibutuhkan untuk membantu atasan dalam mengembangkan instansi.					
<i>Locus of control external</i>						
1	Saya dapat diterima oleh orang lain dalam suatu organisasi karena saya selalu beruntung.					
2	Promosi biasanya didapatkan jika sedang mengalami nasib yang baik.					

3	Kadang saya merasa saya tidak punya kendali atas hidup saya.					
4	Agar dapat memperoleh pekerjaan yang benar-benar bagus, saya harus mempunyai anggota keluarga atau teman yang menduduki jabatan (posisi) yang tinggi.					
5	Diperlukan banyak nasib baik untuk menjadi pegawai teladan yang berprestasi.					

**3. Daftar Pertanyaan Untuk Mengukur Komitmen Organisasional Yang
Diisi Oleh Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Sintang**

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Faktor Logis						
1	Saya merasa bahwa instansi ini sudah baik, dan nyaman, sehingga saya betah dan sulit pindah ke tempat lain.					
Faktor lingkungan						
1	Pimpinan sangat menyenangkan sehingga saya betah dan sulit pindah ke tempat lain.					
2	Sesama pegawai sangat menyenangkan sehingga saya betah dan sulit pindah ke tempat lain.					
3	Pimpinan selalu memberi ruang seluas – luasnya kepada pegawai untuk berinovasi dan selalu melibatkan pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi, sehingga saya sulit pindah ke tempat lain.					
Faktor Harapan						
1	Saya akan tetap menjadi pegawai negeri sipil ditempat ini karena kepastian jenjang karier.					
2	Saya akan tetap menjadi pegawai negeri sipil ditempat ini karena dibimbing					

	untuk berkarier yang lebih baik untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi.					
Faktor Ikatan Emosional						
1	Saya tidak akan pindah pekerjaan karena merasa mencintai pekerjaan yang ada.					
2	Saya akan tetap setia terhadap pekerjaan karena merasa berhutang budi kepada pemerintah.					

Lampiran 2

Karakteristik Responden

No.	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Bagian	Masa Kerja	Golongan/ Ruang	Pendapatan	Status Perkawinan	Jumlah Tanggungan
1	dr. Harysinto Linoh, MM	Laki-laki	51 Tahun	S2	Kepala Dinas	22 Tahun	IV/c	4.500.000	Kawin	3
2	drg. Ridwan Tony H Pane, MKM	Laki-laki	50 Tahun	S2	Sekretariat	20 Tahun	IV/b	4.200.000	Kawin	3
3	Kiryanto, SE	Laki-laki	57 Tahun	S1	Sekretariat	35 Tahun	III/d	4.800.000	Kawin	2
4	Iwan Purwanto, A.Md.Kes	Laki-laki	44 Tahun	D.III	Sekretariat	21 Tahun	III/d	4.000.000	Kawin	3
5	Supriyadi, S.Sos	Laki-laki	57 Tahun	S1	Sekretariat	32 Tahun	III/d	4.500.000	Kawin	3
6	Bennie Enos, S.Ikom, MAP	Laki-laki	55 Tahun	S2	Kesehatan Masyarakat	33 Tahun	IV/a	5.000.000	Kawin	2
7	Florida, SKM, M.A.P	Perempuan	54 Tahun	S2	Kesehatan Masyarakat	33 Tahun	IV/a	5.000.000	Kawin	-
8	Jangkan, SKM, M.Kes	Laki-laki	55 Tahun	S2	Kesehatan Masyarakat	34 Tahun	IV/a	5.000.000	Kawin	2
9	Selly Gathie, SKM, M.AP	Perempuan	47 Tahun	S2	Kesehatan Masyarakat	22 Tahun	III/d	4.000.000	Kawin	-
10	Darmadi, SKM, M.Kes	Laki-laki	55 Tahun	S2	Pencegahan Dan Pengendalian Penyakit	31 Tahun	IV/a	4.800.000	Kawin	5
11	Bambang Hermanto, S.Kep, MPH	Laki-laki	45 Tahun	S2	Pencegahan dan Pengendalian Penyakit	24 Tahun	III/d	4.237.500	Kawin	3
12	Eko Sudiarto, SKM, MKM	Laki-laki	58 Tahun	S2	Pencegahan dan Pengendalian Penyakit	35 Tahun	IV/a	5.000.000	Kawin	4

13	Rosaria Indah, S.ST, M. AP	Perempuan	44 Tahun	S2	Pencegahan dan Pengendalian Penyakit	36 Tahun	III/d	4.800.000	Kawin	1
14	Dra. Mastora	Perempuan	55 Tahun	S1	Pelayanan Kesehatan	28 Tahun	IV/a	4.700.000	Kawin	-
15	dr. Bagus Zodiak Adibrata	Laki-laki	42 Tahun	S2	Pelayanan Kesehatan	11 Tahun	III/d	3.400.000	Kawin	3
16	Endi Juliansyah, A.Md.Kep	Laki-laki	45 Tahun	DIII	Pelayanan Kesehatan	25 Tahun	III/d	4.200.000	Belum Kawin	-
17	Ns. Azni Firmania, S.Kep, M.Si	Perempuan	46 Tahun	S2	Pelayanan Kesehatan	20 Tahun	IV/a	4.000.000	Kawin	-
18	H. Aseng S.Sos. M.Si	Laki-laki	57 Tahun	S2	SDK	34 Tahun	IV/a	5.000.000	Kawin	5
19	M.Iqbal Natadipura, Skm.M.Si	Laki-laki	44 Tahun	S2	SDK	24 Tahun	III/d	4.200.000	Kawin	3
20	M. Said, S.Sos	Laki-laki	56 Tahun	S1	SDK	33 Tahun	III/d	4.800.000	Kawin	5
21	Purwono, S.Sos	Laki-laki	55 Tahun	S1	Jabatan Fungsional	33 Tahun	IV/a	5.000.000	Kawin	5
22	Fauzani, S.Ip, M.Si	Laki-laki	55 Tahun	S2	Jabatan Fungsional	34 Tahun	IV/a	5.000.000	Kawin	3
23	Bahrul Mazi,SKM	Laki-laki	49 Tahun	S1	Jabatan Fungsional	29 Tahun	IV/b	4.800.000	Kawin	1
24	Sigit Margo Utomo, A.Md.Gizi	Laki-laki	44 Tahun	DIII	Jabatan Fungsional	21 Tahun	III/d	3.982.000	Kawin	3
25	Iin Riana, S.Si, Apt	Perempuan	43 Tahun	S1	Jabatan Fungsional	10 Tahun	III/d	3.400.000	Kawin	-
26	Solehudin, SST	Laki-laki	45 Tahun	D.IV	Jabatan Fungsional	15 Tahun	III/d	3.600.000	Kawin	4
27	Amunsius Harun,SST	Laki-laki	42 Tahun	D.IV	Jabatan Fungsional	13 Tahun	III/c	3.375.000	Kawin	5

28	Hermanto, S.K.M, Mph	Laki-laki	43 Tahun	S2	Jabatan Fungsional	16 Tahun	III/c	3.591.000	Kawin	3
29	Vedi Nata Jaya Saputra, A.Md.Farm	Laki-laki	37 Tahun	D.III	Jabatan Fungsional	13 Tahun	III/b	3.238.000	Kawin	4
30	Wellie Barseba, A.Md.Kep	Perempuan	32 Tahun	D.III	Jabatan Fungsional	10 Tahun	III/a	3.000.000	Kawin	3
31	Ediyanto, S.K.M	Laki-laki	46 Tahun	S1	Jabatan Fungsional	15 Tahun	III/b	3.340.000	Kawin	3
32	Adriana Pringgodani, A.Md.Gizi	Perempuan	29 Tahun	D.III	Jabatan Fungsional	6 Tahun	III/b	2.950.000	Kawin	-
33	Eriyanida, A.Md.Keb	Perempuan	45 Tahun	DIII	Jabatan Fungsional	15 Tahun	III/b	3.340.000	Kawin	-
34	Angelina Ringkiti Samura, A.Md.Keb	Perempuan	36 Tahun	DIII	Jabatan Fungsional	15 Tahun	III/c	3.481.000	Kawin	-
35	Julaiha, A.Md. Gizi	Perempuan	40 Tahun	DIII	Jabatan Fungsional	12 Tahun	III/b	3.238.000	Kawin	-
36	Intan Alifah Amalia,S.K.M	Perempuan	25 Tahun	S1	Jabatan Fungsional	2 Tahun	III/a	2.660.000	Belum Kawin	1
37	Dita Sepriyantika, S.K.M	Perempuan	27 Tahun	S1	Jabatan Fungsional	2 Tahun	III/a	2.660.000	Kawin	-
38	Wesly M.Situmorang,SKM	Laki-laki	32 Tahun	S1	Jabatan Fungsional	2 Tahun	III/a	2.660.000	Kawin	4
39	Joko Lukito Permono, A.Md.Gizi	Laki-laki	43 Tahun	DIII	Jabatan Fungsional	15 Tahun	III/c	3.481.000	Kawin	3
40	Sri Hariyati, A.Md.Keb	Perempuan	34 Tahun	DIII	Jabatan Fungsional	30 Tahun	III/c	4.461.000	Kawin	-
41	Sopia Lenti, S.A.B	Perempuan	29 Tahun	S1	Jabatan Fungsional	1 Tahun	III/a	2.500.000	Kawin	-
42	Laras Hidayati, Skm	Perempuan	28 Tahun	S1	Jabatan Fungsional	1 Tahun	III/a	2.500.000	Kawin	-

43	Andi Yuianto Wibowo, A.Md.Kep	Laki-laki	42 Tahun	S1	Jabatan Fungsional	16 Tahun	III/c	3.340.000	Kawin	4
44	Triyanti, S.Sos	Perempuan	36 Tahun	S1	Jabatan Fungsional	11 Tahun	III/b	3.139.000	Kawin	-
45	Akhmad Suwedi, Se	Laki-laki	59 Tahun	S1	Jabatan Fungsional	33 Tahun	III/d	4.800.000	Kawin	5
46	Janah	Perempuan	58 Tahun	SMA	Jabatan Fungsional	35 Tahun	III/b	4.400.000	Kawin	-
47	Sondag Trio Ria	Perempuan	54 Tahun	SMA	Jabatan Fungsional	33 Tahun	III/b	4.400.000	Kawin	2
48	Akhmad Karsidi	Laki-laki	56 Tahun	SMA	Jabatan Fungsional	33 Tahun	III/b	4.400.000	Kawin	4
49	Aswandi	Laki-laki	56 Tahun	SMA	Jabatan Fungsional	32 Tahun	III/a	4.000.000	Kawin	3
50	Suraji	Laki-laki	44 Tahun	SMA	Jabatan Fungsional	12 Tahun	II/c	2.600.000	Kawin	3
51	Akhmad, S.Ip, M.Si	Laki-laki	58 Tahun	S2	Jabatan Fungsional	34 Tahun	IV/a	5.000.000	Kawin	5
52	Arun	Laki-laki	49 Tahun	SMA	Jabatan Fungsional	11 Tahun	II/c	2.011.000	Kawin	3
53	Sri Fatmiyati,A.Md.Kes.S.Sos.M.Si	Perempuan	50 Tahun	S2	Jabatan Fungsional	25 Tahun	III/d	4.700.000	Kawin	2
54	Adi Sulistyanto, S.St	Laki-laki	50 Tahun	D.IV	Jabatan Fungsional	25 Tahun	III/c	4.065.000	Kawin	3
55	Henni Elida Siregar, A.Md.Keb	Perempuan	36 Tahun	D.III	Jabatan Fungsional	12 Tahun	III/b	2.238.000	Kawin	-
56	Sri Wahyuningsih, A.Md.Kep	Perempuan	43 Tahun	S1	Jabatan Fungsional	22 Tahun	III/c	3.800.000	Kawin	-
57	Lusia	Perempuan	58 Tahun	SMA	Jabatan Fungsional	36 Tahun	III/b	4.200.000	Belum Kawin	3

58	Ryomi Fismajara Anindy, A.Md.Kep	Laki-laki	35 Tahun	DIII	Jabatan Fungsional	8 Tahun	III/b	3.500.000	Kawin	3
59	Ns. Harsono, M.Kep	Laki-laki	45 Tahun	S2	Jabatan Fungsional	21 Tahun	III/d	3.982.000	Kawin	3
60	Vektor Subiarto, A.Md.Kep	Laki-laki	36 Tahun	DIII	Jabatan Fungsional	11 Tahun	III/b	3.139.000	Kawin	2
61	Agustina Marina Theophani, A.Md	Perempuan	33 Tahun	DIII	Jabatan Fungsional	11 Tahun	III/a	2.920.100	Kawin	1
62	Nahdiyah	Perempuan	59 Tahun	SMA	Jabatan Fungsional	35 Tahun	III/b	4.415.000	Kawin	-
63	Hj. Dwi Anggraini	Perempuan	56 Tahun	SMA	Jabatan Fungsional	31 Tahun	III/b	4.280.000	Kawin	-
64	Zulkifli Tahir	Laki-laki	55 Tahun	SMA	Jabatan Fungsional	29 Tahun	III/b	4.150.000	Kawin	2
65	Aliyandi	Laki-laki	57 Tahun	SMA	Jabatan Fungsional	33 Tahun	III/b	4.415.000	Kawin	3
66	M.Mahyudi, M.Psi, Psikolog	Laki-laki	43 Tahun	S2	Jabatan Fungsional	25 Tahun	III/b	3.900.000	Kawin	2
67	Jenah	Perempuan	58 Tahun	SMA	Jabatan Fungsional	33 Tahun	III/b	4.415.000	Kawin	-
68	Yopi Arisetiya, A.Md.Kep	Laki-laki	43 Tahun	DIII	Jabatan Fungsional	18 Tahun	III/b	3.554.000	Kawin	2
69	Syamsudin	Laki-laki	56 Tahun	SMA	Jabatan Fungsional	34 Tahun	III/b	4.415.000	Kawin	4
70	Gunadi	Laki-laki	52 Tahun	SMA	Jabatan Fungsional	11 Tahun	II/c	2.600.000	Kawin	3
71	Usman Yanto	Laki-laki	53 Tahun	SMA	Jabatan Fungsional	11 Tahun	II/d	2.716.000	Kawin	4
72	Hendrika Kustiwanto	Laki-laki	45 Tahun	SMA	Jabatan Fungsional	14 Tahun	II/d	2.801.000	Kawin	3

Lampiran 3

Tabulasi Variabel Semangat Kerja

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	Total	Rata-Rata
2	2	3	3	3	3	3	5	4	4	2	2	3	3	3	3	3	5	2	2	4	5	4	73	3,173913
2	3	2	3	2	2	2	2	4	5	2	3	2	3	2	2	2	2	5	4	5	4	5	68	2,956522
3	2	4	2	5	5	5	4	5	4	3	2	4	2	2	2	3	3	3	3	3	5	5	79	3,434783
5	5	5	2	4	5	4	5	4	5	5	5	5	2	2	3	2	3	2	2	2	2	4	83	3,608696
5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	3	2	4	2	5	5	5	4	5	102	4,434783
4	2	3	2	3	2	2	2	2	4	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	4	5	4	85	3,695652
5	5	2	2	3	3	3	3	3	5	3	3	5	2	5	5	5	5	5	4	5	4	5	90	3,913043
5	4	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	5	4	60	2,608696
4	2	2	3	3	3	3	3	5	4	5	5	4	3	2	4	2	5	5	5	4	4	5	85	3,695652
4	2	3	2	3	2	2	2	2	5	5	4	5	5	5	5	2	4	5	4	5	4	5	85	3,695652
5	3	2	4	2	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	2	4	96	4,173913
4	5	5	5	2	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	103	4,478261
4	5	5	5	5	5	4	5	4	2	2	2	2	4	4	2	2	3	3	3	3	3	5	82	3,565217
5	5	4	2	3	2	3	2	2	2	2	4	5	5	5	2	3	2	3	2	2	2	2	69	3
2	2	3	3	3	3	3	5	2	2	2	3	3	3	3	3	2	4	2	5	5	5	4	72	3,130435
2	3	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	3	3	3	5	5	5	2	4	5	4	5	72	3,130435
3	2	4	2	5	5	5	4	5	3	2	3	2	3	2	5	5	5	5	5	4	5	4	88	3,826087
5	5	5	2	4	5	4	5	4	5	3	2	4	2	5	5	5	4	4	5	5	5	5	98	4,26087
5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	2	4	5	4	5	3	3	4	4	4	100	4,347826
4	2	3	2	3	2	2	2	2	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	2	5	4	5	84	3,652174
4	5	2	2	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	102	4,434783

4	4	5	4	4	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	5	2	4	5	4	4	5	4	80	3,478261
5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	5	80	3,478261
5	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	5	5	5	5	2	3	2	3	2	2	2	2	74	3,217391
5	4	4	4	2	3	2	3	2	2	2	2	4	5	4	3	2	4	2	5	5	5	4	78	3,391304
4	2	2	3	3	3	3	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	2	4	5	4	5	91	3,956522
4	2	3	2	3	2	2	2	2	5	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	85	3,695652
5	3	2	4	2	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	96	4,173913
4	5	5	5	2	4	5	4	5	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	101	4,391304
5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	103	4,478261
4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	2	2	3	3	3	3	5	5	5	5	4	5	4	88	3,826087
2	2	3	3	3	3	3	5	5	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	84	3,652174
2	3	2	3	2	2	2	2	4	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	5	62	2,695652
3	2	4	2	5	5	5	4	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	65	2,826087
5	5	5	2	4	5	4	5	4	3	2	4	2	5	5	3	2	4	2	5	5	5	4	90	3,913043
5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	2	4	5	4	5	104	4,521739
5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	108	4,695652
5	4	4	2	3	2	3	2	2	2	3	2	4	2	5	5	5	4	4	4	5	4	5	81	3,521739
2	2	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	2	4	5	4	5	4	5	5	5	5	93	4,043478
2	3	2	3	2	2	2	2	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	86	3,73913
3	2	4	2	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	102	4,434783
5	5	5	2	4	5	4	5	2	2	2	2	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	93	4,043478
5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	2	2	3	3	3	3	3	5	5	94	4,086957
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	3	2	3	2	2	2	2	4	79	3,434783
5	4	4	2	3	2	3	2	2	2	2	4	5	5	3	2	4	2	5	5	5	4	5	80	3,478261
5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	2	4	5	4	5	5	104	4,521739
5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	107	4,652174

2	2	3	3	3	3	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	2	4	5	4	5	4	90	3,913043
2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	77	3,347826
3	2	4	2	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92	4
5	5	5	2	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110	4,782609
5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	5	4	4	85	3,695652
5	4	2	2	3	3	3	3	5	5	5	4	2	2	3	3	3	3	3	5	2	5	5	80	3,478261
4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	5	5	2	3	2	3	2	2	2	2	2	4	4	79	3,434783
2	2	3	3	3	3	3	5	5	2	2	3	3	2	4	2	5	5	5	4	5	5	5	81	3,521739
2	3	2	3	2	2	2	2	4	5	4	4	5	5	5	2	4	5	4	5	4	4	4	82	3,565217
3	2	4	2	5	5	5	4	3	3	2	2	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	93	4,043478
5	5	5	2	4	5	4	5	3	4	2	3	2	3	2	2	2	2	5	5	4	5	4	83	3,608696
5	5	5	5	5	4	5	4	3	2	3	2	4	2	5	5	5	4	2	2	2	4	5	88	3,826087
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	4	5	4	5	5	5	4	5	4	99	4,304348
5	2	3	2	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	95	4,130435
4	4	4	4	4	5	5	5	5	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	5	80	3,478261
5	5	5	5	5	4	5	4	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	72	3,130435
5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	2	4	2	5	5	3	2	4	2	5	5	5	4	94	4,086957
2	2	3	3	3	3	3	5	2	5	5	5	2	2	2	5	5	5	2	4	5	4	5	82	3,565217
2	3	2	3	2	2	2	2	2	5	5	5	5	2	3	5	5	5	5	5	5	4	5	83	3,608696
3	2	4	2	5	5	5	4	2	3	2	3	2	3	2	4	2	5	5	5	4	5	4	81	3,521739
5	5	5	2	4	5	4	5	3	2	4	2	5	5	5	5	2	4	5	4	5	4	5	95	4,130435
5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	106	4,608696
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	2	4	5	4	4	4	4	97	4,217391
5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	105	4,565217
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	110	4,782609

Lampiran 4

Tabulasi Variabel *Locus of Control*

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	Total	Rata-Rata
2	3	2	3	2	2	2	2	4	5	27	2,7
4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	44	4,4
5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	47	4,7
5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	47	4,7
4	2	3	2	3	2	2	2	2	4	26	2,6
5	2	3	2	3	2	2	2	2	4	27	2,7
4	2	3	2	3	2	2	2	2	4	26	2,6
5	2	3	2	3	2	2	2	2	4	27	2,7
2	3	2	3	2	2	2	2	4	4	26	2,6
4	2	3	2	3	2	2	2	2	4	26	2,6
5	2	3	2	3	2	2	2	2	4	27	2,7
2	3	2	3	2	2	2	2	2	4	24	2,4
4	4	4	4	5	5	5	4	2	4	41	4,1
5	5	5	5	4	5	4	5	2	4	44	4,4
5	5	5	5	5	4	5	4	2	4	44	4,4
4	2	3	2	3	2	2	2	2	4	26	2,6
5	2	3	2	3	2	2	2	2	4	27	2,7
4	2	3	2	3	2	2	2	4	5	29	2,9
5	2	3	2	3	2	2	2	5	4	30	3
4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	47	4,7
4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	44	4,4
4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	47	4,7

3	5	5	5	5	4	4	5	4	5	45	4,5
4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	46	4,6
5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	45	4,5
5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	47	4,7
4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	43	4,3
5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	47	4,7
4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	43	4,3
2	3	2	3	2	2	2	2	4	5	27	2,7
4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	43	4,3
5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48	4,8
5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	47	4,7
4	2	3	2	3	2	2	2	4	5	29	2,9
5	2	3	2	3	2	2	2	5	4	30	3
4	2	3	2	3	2	2	2	5	5	30	3
5	2	3	2	3	2	2	2	5	5	31	3,1
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42	4,2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	4,1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4,1
5	5	2	3	2	3	2	2	2	2	28	2,8
4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	43	4,3
5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48	4,8
4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	46	4,6
5	5	4	2	3	2	3	2	2	2	30	3
4	4	5	2	3	2	3	2	2	2	29	2,9
4	4	4	2	3	2	3	2	2	2	28	2,8

5	5	5	2	3	2	3	2	2	2	31	3,1
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41	4,1
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49	4,9
4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	48	4,8
5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	43	4,3
2	3	2	3	2	2	2	2	5	5	28	2,8
4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	45	4,5
5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	46	4,6
5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48	4,8
4	2	3	2	3	2	2	2	4	4	28	2,8
5	2	3	2	3	2	2	2	5	5	31	3,1
4	2	3	2	3	2	2	2	5	4	29	2,9
5	2	3	2	3	2	2	2	5	5	31	3,1
4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	48	4,8
5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	43	4,3
4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42	4,2
5	5	2	3	2	3	2	2	2	2	28	2,8
4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	43	4,3
5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48	4,8
4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	46	4,6
5	5	4	2	3	2	3	2	2	2	30	3
4	4	5	2	3	2	3	2	2	2	29	2,9
5	4	4	2	3	2	3	2	2	2	29	2,9
5	5	5	2	3	2	3	2	2	2	31	3,1

Lampiran 5

Tabulasi Variabel Komitmen Organisasional

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	TOTAL	RATA-RATA
4	4	4	2	2	3	3	3	25	3,125
3	5	5	5	4	4	4	4	34	4,25
2	4	4	5	5	5	5	5	35	4,375
5	5	2	2	3	3	3	3	26	3,25
4	4	5	4	4	4	4	2	31	3,875
3	3	3	3	3	5	5	5	30	3,75
2	3	4	4	2	4	4	4	27	3,375
2	3	2	3	2	2	2	3	19	2,375
4	4	4	4	5	5	4	4	34	4,25
5	5	5	5	4	5	5	5	39	4,875
5	5	5	5	5	4	5	5	39	4,875
4	2	3	2	3	2	4	2	22	2,75
5	4	4	5	2	2	3	2	27	3,375
2	2	2	4	3	4	4	4	25	3,125
5	2	3	2	3	5	5	5	30	3,75
5	4	4	4	4	5	5	5	36	4,5
4	5	5	5	5	4	2	3	33	4,125
3	5	5	5	5	5	4	5	37	4,625
4	4	2	3	2	3	2	2	22	2,75
5	4	5	4	5	4	5	5	37	4,625
4	4	4	2	2	3	3	3	25	3,125
3	5	5	5	4	4	4	4	34	4,25

2	4	4	5	5	5	5	5	35	4,375
5	5	2	2	3	3	3	3	26	3,25
4	4	5	4	4	4	4	2	31	3,875
3	3	3	3	3	5	5	5	30	3,75
2	3	4	4	2	4	4	4	27	3,375
2	3	2	3	2	2	2	3	19	2,375
4	4	4	4	5	5	4	4	34	4,25
5	5	5	5	4	5	5	5	39	4,875
5	5	5	5	5	4	5	5	39	4,875
4	2	3	2	3	2	4	2	22	2,75
5	4	4	5	2	2	3	2	27	3,375
2	2	2	4	3	4	4	4	25	3,125
5	2	3	2	3	5	5	5	30	3,75
5	4	4	4	4	5	5	5	36	4,5
4	5	5	5	5	4	2	3	33	4,125
3	5	5	5	5	5	4	5	37	4,625
4	4	2	3	2	3	2	2	22	2,75
5	4	5	4	5	4	5	5	37	4,625
4	4	4	2	2	3	3	3	25	3,125
3	5	5	5	4	4	4	4	34	4,25
2	4	4	5	5	5	5	5	35	4,375
5	5	2	2	3	3	3	3	26	3,25
4	4	5	4	4	4	4	2	31	3,875
3	3	3	3	3	5	5	5	30	3,75
2	3	4	4	2	4	4	4	27	3,375
2	3	2	3	2	2	2	3	19	2,375

4	4	4	4	5	5	4	4	34	4,25
5	5	5	5	4	5	5	5	39	4,875
5	5	5	5	5	4	5	5	39	4,875
4	2	3	2	3	2	4	2	22	2,75
5	4	4	5	2	2	3	2	27	3,375
2	2	2	4	3	4	4	4	25	3,125
5	2	3	2	3	5	5	5	30	3,75
5	4	4	4	4	5	5	5	36	4,5
4	5	5	5	5	4	2	3	33	4,125
3	5	5	5	5	5	4	5	37	4,625
4	4	2	3	2	3	2	2	22	2,75
5	4	5	4	5	4	5	5	37	4,625
4	4	4	2	2	3	3	3	25	3,125
3	5	5	5	4	4	4	4	34	4,25
2	4	4	5	5	5	5	5	35	4,375
5	5	2	2	3	3	3	3	26	3,25
4	4	5	4	4	4	4	2	31	3,875
3	3	3	3	3	5	5	5	30	3,75
2	3	4	4	2	4	4	4	27	3,375
2	3	2	3	2	2	2	3	19	2,375
4	4	4	4	5	5	4	4	34	4,25
5	5	5	5	4	5	5	5	39	4,875
5	5	5	5	5	4	5	5	39	4,875
4	2	3	2	3	2	4	2	22	2,75

Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	.711**	.541**	.285*	.357**	.364**	.389**	.183	-.035	.048	.117	.077	.073	.174	.188	.017	-.059	-.184	-.054	-.044	-.107	-.113	-.026	.396**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.015	.002	.002	.001	.123	.773	.688	.328	.518	.544	.144	.114	.887	.622	.122	.655	.713	.371	.343	.830	.001
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X2	Pearson Correlation	.711**	1	.626**	.496**	.330**	.367**	.400**	.214	.070	-.032	-.011	-.059	-.044	.057	.121	-.075	-.097	-.145	-.085	-.055	-.167	-.110	-.079	.352**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.005	.002	.000	.071	.558	.789	.926	.622	.712	.634	.312	.531	.416	.225	.480	.647	.160	.359	.510	.002
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X3	Pearson Correlation	.541**	.626**	1	.409**	.676**	.559**	.620**	.416**	.028	-.059	-.054	-.073	-.069	.093	-.020	-.056	-.150	-.172	-.081	-.107	-.081	.017	-.129	.393**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.815	.622	.652	.545	.562	.438	.866	.638	.210	.149	.501	.370	.498	.884	.281	.001
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X4	Pearson Correlation	.285*	.496**	.409**	1	.252*	.209	.404**	.206	.209	.063	.129	.053	-.109	.026	-.030	-.109	-.027	.016	-.194	-.072	-.081	-.048	-.025	.310**
	Sig. (2-tailed)	.015	.000	.000		.033	.078	.000	.083	.078	.596	.279	.661	.363	.828	.800	.362	.823	.892	.102	.549	.498	.690	.834	.008
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X5	Pearson Correlation	.357**	.330**	.676**	.252*	1	.702**	.740**	.472**	.153	.079	.026	-.076	-.093	-.058	-.132	.016	-.069	-.006	.002	-.084	-.063	.024	.027	.418**
	Sig. (2-tailed)	.002	.005	.000	.033		.000	.000	.000	.200	.511	.831	.525	.437	.630	.269	.897	.562	.959	.988	.483	.600	.843	.825	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X6	Pearson Correlation	.364**	.367**	.559**	.209	.702**	1	.860**	.740**	.314**	.048	-.009	-.110	-.161	.015	-.057	.017	-.083	.080	-.017	.083	-.038	.033	.051	.485**
	Sig. (2-tailed)	.002	.002	.000	.078	.000		.000	.000	.007	.689	.943	.359	.176	.898	.637	.886	.486	.502	.887	.486	.754	.783	.670	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X7	Pearson Correlation	.389**	.400**	.620**	.404**	.740**	.860**	1	.606**	.326**	.057	.058	-.052	-.075	-.005	-.075	.025	.027	.043	-.002	.006	-.116	-.040	-.047	.510**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.005	.633	.627	.662	.529	.964	.529	.836	.821	.720	.988	.960	.331	.737	.696	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X8	Pearson Correlation	.183	.214	.416**	.206	.472**	.740**	.606**	1	.386**	.138	.046	-.005	-.097	.029	.042	.007	.008	.144	-.055	.159	.086	.076	.099	.475**
	Sig. (2-tailed)	.123	.071	.000	.083	.000	.000	.000		.001	.247	.703	.968	.418	.811	.724	.956	.944	.226	.645	.182	.473	.524	.407	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X9	Pearson Correlation	-.035	.070	.028	.209	.153	.314**	.326**	.386**	1	.420**	.403**	.287*	.089	.128	.150	.042	.149	.187	.042	.186	.084	.117	.255*	.484**
	Sig. (2-tailed)	.773	.558	.815	.078	.200	.007	.005	.001		.000	.000	.015	.457	.283	.208	.726	.210	.115	.728	.118	.480	.329	.030	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X10	Pearson Correlation	.048	-.032	-.059	.063	.079	.048	.057	.138	.420**	1	.696**	.608**	.317**	.126	.126	.302**	.290*	.201	.205	.320**	.240*	.260*	.239*	.555**
	Sig. (2-tailed)	.688	.789	.622	.596	.511	.689	.633	.247	.000		.000	.000	.007	.293	.293	.010	.013	.090	.084	.006	.042	.027	.043	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X11	Pearson Correlation	.117	-.011	-.054	.129	.026	-.009	.058	.046	.403**	.696**	1	.711**	.496**	.215	.248*	.396**	.308**	.213	.173	.176	.099	.040	.139	.563**
	Sig. (2-tailed)	.328	.926	.652	.279	.831	.943	.627	.703	.000	.000		.000	.000	.070	.036	.001	.008	.072	.145	.139	.409	.742	.245	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X12	Pearson Correlation	.077	-.059	-.073	.053	-.076	-.110	-.052	-.005	.287*	.608**	.711**	1	.389**	.310**	.167	.165	.147	.047	.123	.213	.093	-.003	.025	.407**
	Sig. (2-tailed)	.518	.622	.545	.661	.525	.359	.662	.968	.015	.000	.000		.001	.008	.162	.165	.217	.697	.303	.073	.438	.983	.834	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72

X13	Pearson Correlation	.073	-.044	-.069	-.109	-.093	-.161	-.075	-.097	.089	.317**	.496**	.389**	1	.383**	.489**	.312**	.367**	.119	.354**	.083	.135	-.049	.035	.397**
	Sig. (2-tailed)	.544	.712	.562	.363	.437	.176	.529	.418	.457	.007	.000	.001		.001	.000	.008	.002	.317	.002	.486	.258	.681	.772	.001
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X14	Pearson Correlation	.174	.057	.093	.026	-.058	.015	-.005	.029	.128	.126	.215	.310**	.383**	1	.611**	.147	.202	.038	.271*	.333**	.283*	.078	-.017	.441**
	Sig. (2-tailed)	.144	.634	.438	.828	.630	.898	.964	.811	.283	.293	.070	.008	.001		.000	.217	.089	.754	.021	.004	.016	.513	.887	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X15	Pearson Correlation	.188	.121	-.020	-.030	-.132	-.057	-.075	.042	.150	.126	.248*	.167	.489**	.611**	1	.492**	.514**	.333**	.255*	.303**	.357**	.161	.113	.528**
	Sig. (2-tailed)	.114	.312	.866	.800	.269	.637	.529	.724	.208	.293	.036	.162	.000	.000		.000	.000	.004	.030	.010	.002	.178	.344	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X16	Pearson Correlation	.017	-.075	-.056	-.109	.016	.017	.025	.007	.042	.302**	.396**	.165	.312**	.147	.492**	1	.588**	.604**	.321**	.409**	.431**	.332**	.258*	.545**
	Sig. (2-tailed)	.887	.531	.638	.362	.897	.886	.836	.956	.726	.010	.001	.165	.008	.217	.000		.000	.000	.006	.000	.000	.004	.029	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X17	Pearson Correlation	-.059	-.097	-.150	-.027	-.069	-.083	.027	.008	.149	.290*	.308**	.147	.367**	.202	.514**	.588**	1	.458**	.356**	.341**	.335**	.277*	.190	.495**
	Sig. (2-tailed)	.622	.416	.210	.823	.562	.486	.821	.944	.210	.013	.008	.217	.002	.089	.000	.000		.000	.002	.003	.004	.018	.110	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X18	Pearson Correlation	-.184	-.145	-.172	.016	-.006	.080	.043	.144	.187	.201	.213	.047	.119	.038	.333**	.604**	.458**	1	.278*	.419**	.472**	.346**	.282*	.450**
	Sig. (2-tailed)	.122	.225	.149	.892	.959	.502	.720	.226	.115	.090	.072	.697	.317	.754	.004	.000	.000		.018	.000	.000	.003	.017	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X19	Pearson Correlation	-.054	-.085	-.081	-.194	.002	-.017	-.002	-.055	.042	.205	.173	.123	.354**	.271*	.255*	.321**	.356**	.278*	1	.527**	.362**	.292*	.168	.403**
	Sig. (2-tailed)	.655	.480	.501	.102	.988	.887	.988	.645	.728	.084	.145	.303	.002	.021	.030	.006	.002	.018		.000	.002	.013	.159	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X20	Pearson Correlation	-.044	-.055	-.107	-.072	-.084	.083	.006	.159	.186	.320**	.176	.213	.083	.333**	.303**	.409**	.341**	.419**	.527**	1	.592**	.632**	.294*	.533**
	Sig. (2-tailed)	.713	.647	.370	.549	.483	.486	.960	.182	.118	.006	.139	.073	.486	.004	.010	.000	.003	.000	.000		.000	.000	.012	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X21	Pearson Correlation	-.107	-.167	-.081	-.081	-.063	-.038	-.116	.086	.084	.240*	.099	.093	.135	.283*	.357**	.431**	.335**	.472**	.362**	.592**	1	.507**	.532**	.447**
	Sig. (2-tailed)	.371	.160	.498	.498	.600	.754	.331	.473	.480	.042	.409	.438	.258	.016	.002	.000	.004	.000	.002	.000		.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X22	Pearson Correlation	-.113	-.110	.017	-.048	.024	.033	-.040	.076	.117	.260*	.040	-.003	-.049	.078	.161	.332**	.277*	.346**	.292*	.632**	.507**	1	.385**	.374**
	Sig. (2-tailed)	.343	.359	.884	.690	.843	.783	.737	.524	.329	.027	.742	.983	.681	.513	.178	.004	.018	.003	.013	.000	.000		.001	.001
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X23	Pearson Correlation	-.026	-.079	-.129	-.025	.027	.051	-.047	.099	.255*	.239*	.139	.025	.035	-.017	.113	.258*	.190	.282*	.168	.294*	.532**	.385**	1	.323**
	Sig. (2-tailed)	.830	.510	.281	.834	.825	.670	.696	.407	.030	.043	.245	.834	.772	.887	.344	.029	.110	.017	.159	.012	.000	.001		.006
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
TOTAL	Pearson Correlation	.396**	.352**	.393**	.310**	.418**	.485**	.510**	.475**	.484**	.555**	.563**	.407**	.397**	.441**	.528**	.545**	.495**	.450**	.403**	.533**	.447**	.374**	.323**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.001	.008	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.006	
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 7

Hasil Uji Validitas Variabel *Locus of Control*

		Correlations										
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	.231	.410**	.072	.248*	.157	.205	.199	-.073	-.183	.265*
	Sig. (2-tailed)		.051	.000	.547	.036	.186	.085	.093	.542	.124	.025
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X2	Pearson Correlation	.231	1	.743**	.743**	.556**	.670**	.733**	.645**	.090	-.117	.720**
	Sig. (2-tailed)	.051		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.453	.327	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X3	Pearson Correlation	.410**	.743**	1	.675**	.769**	.656**	.782**	.675**	.197	.067	.792**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.097	.579	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X4	Pearson Correlation	.072	.743**	.675**	1	.792**	.907**	.854**	.891**	.482**	.467**	.939**
	Sig. (2-tailed)	.547	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X5	Pearson Correlation	.248*	.556**	.769**	.792**	1	.855**	.868**	.826**	.433**	.369**	.901**
	Sig. (2-tailed)	.036	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X6	Pearson Correlation	.157	.670**	.656**	.907**	.855**	1	.869**	.923**	.450**	.357**	.933**
	Sig. (2-tailed)	.186	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.002	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X7	Pearson Correlation	.205	.733**	.782**	.854**	.868**	.869**	1	.852**	.435**	.226	.926**
	Sig. (2-tailed)	.085	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.056	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X8	Pearson Correlation	.199	.645**	.675**	.891**	.826**	.923**	.852**	1	.460**	.392**	.932**
	Sig. (2-tailed)	.093	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.001	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X9	Pearson Correlation	-.073	.090	.197	.482**	.433**	.450**	.435**	.460**	1	.660**	.565**
	Sig. (2-tailed)	.542	.453	.097	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X10	Pearson Correlation	-.183	-.117	.067	.467**	.369**	.357**	.226	.392**	.660**	1	.436**
	Sig. (2-tailed)	.124	.327	.579	.000	.001	.002	.056	.001	.000		.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
TOTAL	Pearson Correlation	.265*	.720**	.792**	.939**	.901**	.933**	.926**	.932**	.565**	.436**	1
	Sig. (2-tailed)	.025	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 8

Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional

		Correlations								
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.352**	.241*	-.107	.184	-.010	.152	-.038	.327**
	Sig. (2-tailed)		.002	.042	.373	.121	.930	.203	.752	.005
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Y2	Pearson Correlation	.352**	1	.572**	.534**	.496**	.210	-.065	.143	.596**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000	.000	.000	.077	.586	.231	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Y3	Pearson Correlation	.241*	.572**	1	.692**	.644**	.434**	.400**	.314**	.794**
	Sig. (2-tailed)	.042	.000		.000	.000	.000	.001	.007	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Y4	Pearson Correlation	-.107	.534**	.692**	1	.602**	.424**	.259*	.368**	.699**
	Sig. (2-tailed)	.373	.000	.000		.000	.000	.028	.001	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Y5	Pearson Correlation	.184	.496**	.644**	.602**	1	.624**	.485**	.512**	.843**
	Sig. (2-tailed)	.121	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Y6	Pearson Correlation	-.010	.210	.434**	.424**	.624**	1	.690**	.796**	.768**
	Sig. (2-tailed)	.930	.077	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Y7	Pearson Correlation	.152	-.065	.400**	.259*	.485**	.690**	1	.749**	.677**
	Sig. (2-tailed)	.203	.586	.001	.028	.000	.000		.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Y8	Pearson Correlation	-.038	.143	.314**	.368**	.512**	.796**	.749**	1	.710**
	Sig. (2-tailed)	.752	.231	.007	.001	.000	.000	.000		.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
TOTAL	Pearson Correlation	.327**	.596**	.794**	.699**	.843**	.768**	.677**	.710**	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 9

Hasil Uji Reabilitas Variabel Semangat Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.819	23

Lampiran 10

Hasil Uji Reabilitas Variabel *Locus of Control*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.917	10

Lampiran 11

Hasil Uji Reabilitas Variabel Komitmen Organisasional

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.831	8

Lampiran 12

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,57072208
Most Extreme Differences	Absolute	,079
	Positive	,079
	Negative	-,069
Test Statistic		,079
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil Uji Linieritas Semangat Kerja (X1) dan Komitmen Organisasional (Y)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen Organisasional * Semangat Kerja	Between Groups	(Combined)	10,498	38	,276	,689	,866
		Linearity	,547	1	,547	1,364	,251
		Deviation from Linearity	9,951	37	,269	,671	,880
	Within Groups		13,222	33	,401		
	Total		23,720	71			

Hasil Uji Linieritas Locus of Control (X) dan Komitmen Organisasional(Y)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen Organisasional * Locus Of Control	Between Groups	(Combined)	5,580	16	,349	1,057	,416
		Linearity	,000	1	,000	,001	,977
		Deviation from Linearity	5,580	15	,372	1,128	,355
	Within Groups		18,140	55	,330		
	Total		23,720	71			

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,894	,896		3,231	,002		
Semangat Kerja	,183	,138	,164	1,331	,188	,932	1,073
Locus Of Control	,117	,311	,046	,374	,709	,932	1,073

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Lampiran 13

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,894	,896		3,231	,002
Semangat Kerja	,183	,138	,164	1,331	,188
Locus Of Control	,117	,311	,046	,374	,709

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Lampiran 14

Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,158 ^a	,025	-,003	,57893

a. Predictors: (Constant), Locus Of Control , Semangat Kerja

Lampiran 15

Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,594	2	,297	,886	,417 ^b
	Residual	23,126	69	,335		
	Total	23,720	71			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

b. Predictors: (Constant), Locus Of Control , Semangat Kerja

Lampiran 16

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,894	,896		3,231	,002
	Semangat Kerja	,183	,138	,164	1,331	,188
	Locus Of Control	,117	,311	,046	,374	,709

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional