

**PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* DAN KARAKTERISTIK
PEKERJAAN TERHADAP KINERJA DENGAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
PADA DINAS KESEHATAN KOTA SEMARANG**

Tesis

Diajukan untuk melengkapi persyaratan dalam
Memperoleh gelar sarjana S-2 Program Studi Manajemen
Jenjang Program Magister
Jalur Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia



Oleh :

**SAM BUDIONO
NIM. 2242020034**

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS STIKUBANK
SEMARANG
2024**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* DAN KARAKTERISTIK
PEKERJAAN TERHADAP KINERJA DENGAN
KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
PADA DINAS KESEHATAN KOTA SEMARANG**

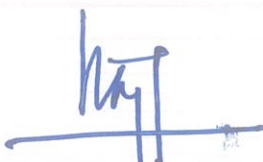
Dipersiapkan dan disusun oleh :



SAM BUDIONO
NIM. 2242020034

Telah disetujui : Juli 2024

Pembimbing



Dr. ENDANG TJAHHANINGSIH, M.Kom
NIDN. 0622056601

HALAMAN PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN
TERHADAP KINERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
PADA DINAS KESEHATAN KOTA SEMARANG**

Ditulis oleh :

Nama : SAM BUDIONO
NIM : 2242020034
Pembimbing : **Dr. ENDANG TJAHJANINGSIH, M.Kom**
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : S2 Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diterima sebagai salah satu syarat guna menyelesaikan Studi di Universitas Stikubank Semarang.

Semarang, Juli 2024

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Stikubank Semarang

Pembimbing,



Dekan,
STIKUBANK
DIGITAL YOUTH ENTREPRENEUR UNIVERSITY

FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS

Dr. Dra. M.G. KENTRIS INDARTI, S.E., M.Si., Ak., CA
NIDN. 0618036702

Dr. ENDANG TJAHJANINGSIH, M.Kom
NIDN. 0622056601

HALAMAN PENGESAHAN
ARTIKEL PUBLIKASI PENGANTI UJIAN TESIS

Nama : **SAM BUDIONO**
NIM : 2242020034
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : S2 Manajemen
Judul Artikel : **PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA DINAS KESEHATAN KOTA SEMARANG**
Nama Jurnal : Al-Kharaj
Kategori : Sinta 4
Tautan Artikel : <https://journal-laaroiba.com/ojs/index.php/AIKharaj>

Telah diterima sebagai salah satu syarat guna menyelesaikan Studi sesuai dengan Surat Edaran Nomor : 038/J.01/Unisbank/Um/II/2020 tentang ketentuan Pelaksanaan dan Penilaian Hasil Luaran Tugas Akhir/Skripsi/Tesis bagi mahasiswa program Diploma, Sarjana dan Pasca Sarjana dilingkungan Universitas Stikubank Semarang.

Semarang, Juli 2024

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Stikubank Semarang
Dekan,

Pembimbing,



UNIVERSITAS
STIKUBANK
DIGITAL YOUTH ENTREPRENEURIAL UNIVERSITY

FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS

Dr. Dra. M.G. KENTRIS INDARTI, S.E., M.Si., Ak., CA
NIDN. 0618036702

Dr. ENDANG TJAHHANINGSIH, M.Kom
NIDN: 0622056601

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertandatangan dibawah ini, menyatakan bahwa Tesis dengan judul :

PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA DINAS KESEHATAN KOTA SEMARANG

Adalah benar karya saya, dan dalam karya ini tidak terdapat keseluruhan, atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin, atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang saya aku seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya.

Apabila saya melakukan hal tersebut diatas, baik sengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik tesis yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri.

Jika kemudian terbukti bahwa saya ternyata melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan dari orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri berarti gelar dan ijazah saya yang telah diberikan oleh Universitas Stikubank batal saya terima.

Semarang, Juli 2024

Yang menyatakan,



SAM BUDIONO
NIM. 2242020034

MOTTO

"Kehidupan sehari-hari adalah tempat ibadah dan agamamu.
Ketika kita memasukinya, masuklah dengan seluruh hati dan jiwamu."

"Sukina dake takai yume o miru kedo sore o jitsugen suru tame ni me o
samasu koto o wasurenaide." (Bermimpilah setinggi apa yang kau inginkan,
tapi jangan lupa bangun untuk membuatnya menjadi kenyataan)

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur atas kehadiran Allah SWT atas semua rahmat dan karunia-Nya yang telah mengijinkan penulis menyelesaikan tesis dengan judul : **“PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA DINAS KESEHATAN KOTA SEMARANG”**. Penyusunan tesis ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian persyaratan akademis dalam menyelesaikan studi Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank (STIKUBANK) Semarang. Penyusunan tesis ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan, dan dukungan yang sangat berarti dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini, penulis dengan ketulusan hati mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Allah SWT yang memberikan kehidupan dan keluarga yang sempurna. Terima kasih atas segala karunia, rezeki dan kesempatan yang diberikan sehingga penulis mampu menyelesaikan pendidikan. Semoga semua ini menjadi jalan menuju ridho-mu. Aamiin
2. Orang tua, saudara serta keluarga tercinta istriku Kasiati, Kak Puput dan adek Dzaki atas kasih sayang, doa, inspirasi, pengorbanan, masukan dan kritikan yang tak henti selalu diberikan kepada penulis.
3. Dr. Mochamad Abdul Hakam, Sp.PD (FINASIM) selaku Kepala Dinas Kesehatan Kota Semarang beserta jajarannya yang sudah banyak membantu dalam proses perkuliahannya.

4. M.G. Kentris Indarti, S.E., M.Si., AK., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas STIKUBANK Semarang.
4. Bapak Dr. Sunarto, M.M. selaku Ketua Program Studi S2 Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas STIKUBANK Semarang.
5. Dr. Endang Tjahjaningsih, M.Kom Selaku dosen pembimbing tesis yang telah meluangkan waktu dengan sabar mendengar keluh kesah penulis dan dengan bijaksana membimbing penulis dalam penyusunan tesis ini.
6. Dosen-dosen Magister Manajemen yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, terimakasih atas Doa serta ilmu yang telah diberikan kepada penulis.
7. Teman-teman seperjuangan MM.50A, atas bantuan, pertemanan, keceriaan dan kerjasamanya.
8. Juga kepada seluruh pihak yang telah membantu atas selesainya tesis ini.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna, karena itu saran dan kritik masih diperlukan dalam penyempurnaan tesis ini. Semoga tesis ini bermanfaat serta dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi yang membutuhkan.

Semarang, Juli 2024

Penulis

Sam Budiono

NIM . 2242020034

ABSTRAK

Pengaruh *Quality of Work Life* dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Kesehatan Kota Semarang

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Quality Of Work Life*, Karakteristik Pekerjaan, *Quality Of Work Life*, dan Komitmen Organisasional sebagai variabel mediasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Semarang. Jenis penelitian bersifat penelitian penjelasan (*explanatory research*) Dengan hasil variabel *Quality Of Work Life*, Karakteristik Pekerjaan, Komitmen Organisasional, dan Kinerja memiliki nilai KMO (*Kaiser-Meyer-Olkin*) yang menandakan bahwa kriteria kecukupan sampel penelitian ini telah terpenuhi. Berdasarkan uji hipotesis dan uji efek mediasi diperoleh hasil : 1). *Quality of work life* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional; 2). Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional; 3). *Quality Of Work Life* berpengaruh terhadap kinerja; 4). Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja; 5). Komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja; 6). Komitmen organisasional bukanlah variabel yang memediasi pengaruh antara *Quality Of. Work Life* terhadap kinerja; sedangkan (7) Komitmen organisasional berfungsi sebagai variabel yang memediasi pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja.

Kata kunci: Karakteristik Pekerjaan, Komitmen Organisasi, *Quality Of. Work Life*

Influence Of Quality Of Work Life And Job Characteristic On Performance With Organizational Commitment As Mediating Variables Semarang City Health Service Employees.

ABSTRACT

This reserch aims to analyze the impact of quality of work life, job characteristics and organizational commitment on employee performance. as mediating variables on the performance of Semarang City Health Service employees. This type of researchis explanatory research. The results of the quality of work life variable, job characteristics variable, organizational commitment variable, and performance variable have a KMO value, indicating that the criteria for the adequacy of this research sample have been fulfilled. Based on the results of hypothesis testing and mediation effect testing, it was found that: 1) Quality of work life has a positive influence. influence on organizational commitment; 2). Job characteristics have a positive effect on organizational commitment; 3). Quality of work life influences performance; 4). Job characteristics have a positive effect on performance; 5). Organizational commitment has no effect on performance; 6). Organizational commitment is not a mediating variable in the relationship between quality of work life and performance; however, (7) Organizational commitment does serve as a mediating variable in the relationship between job characteristics and performance.

Keywords: Job characteristics, organizational commitment, quality of work life

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN TESIS	iii
HALAMAN PENGESAHAN ARTIKEL PUBLIKASI PENGANTI UJIAN TESIS.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAKS.....	ix
ABSTRACT.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	21
1.3. Tujuan Penelitian.....	22
1.4. Manfaat Penelitian.. ..	23
BAB II. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	
2.1 Kajian Pustaka.....	25
2.1.1 Kinerja.....	25
2.1.1.1 Pengertian Kinerja.....	25
2.1.1.2 Pengukuran Kinerja.....	27
2.1.1.3 Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja.....	28
2.1.1.4 Unsur-unsur Penilaian Kinerja.....	30
2.1.1.5 Tujuan Penilaian Kinerja.....	30
2.1.2 Komitmen Organisasional.....	34
2.1.2.1 Pengertian Komitmen Organisasional.....	34
2.1.3 <i>Quality of Work Life</i>	40

2.1.3.1	Pengertian <i>Quality of Work Life</i>	40
2.1.3.2	Komponen <i>Quality of Work Life</i>	43
2.1.3.3	Kriteria <i>Quality of Work Life</i>	49
2.1.3.4	Bentuk- bentuk <i>Quality of Work Life</i>	52
2.1.3.5	Dampak <i>Quality of Work Life</i>	54
2.1.3.6	Dimensi <i>Quality of Work Life</i>	55
2.1.4	Karakteristik Pekerjaan.....	57
2.1.4.1	Pengertian Karakteristik Pekerjaan.....	57
2.1.4.2	Dimensi Karakteristik Pekerjaan.....	57
2.2	Penelitian Terdahulu	59
2.3	Hubungan antar variabel dan pengembangan hipotesis.....	66
2.3.1	Hubungan <i>Quality Of Work Life</i> dan Komitmen Organisional.....	66
2.3.2	Hubungan Karakteristik Pekerjaan dan Komitmen Organisasional.....	67
2.3.3	Hubungan antara <i>Quality of Work Life</i> dan Kinerja.....	68
2.3.4	Hubungan antara Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja.....	69
2.3.5	Hubungan antara Komitmen Organusasional dan Kinerja.....	70
2.3.6	Komitmen Organisasional memediasi hubungan antara <i>Quality of Work Life</i> terhadap kinerja	71
2.3.7	Komitmen Organisasional memediasi pengaruh Karakteristik pekerjaan terhadap kinerja	72
2.4	Model penelitian.....	73
BAB III. METODE PENELITIAN		
3.1	Populasi dan Sampel.....	75
3.1.1	Populasi.....	75
3.1.2	Sampel.....	76
3.1.3	Metode Pengambilan data.....	74
3.2	Sumber Data.....	77
3.2.1	Data Primer.....	77
3.2.2	Data Sekunder.....	77
3.3	Definisi Konsep dan Operasional Variabel/indikator pengukuran	77

3.4 Pengukuran Variabel.....	82
3.5 Analisis Deskriptif.....	83
3.5.1 Deskripsi Responden.....	83
3.5.2 Deskripsi Variabel.....	83
3.6 Uji Kelayakan Instrumen Penelitian.....	83
3.6.1 Uji Validitas.....	83
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	84
3.7 Analisis Regresi Berganda.....	85
3.8 Uji Model.....	85
3.8.1 Koefisien Determinasi.....	85
3.8.2 Uji F.....	86
3.9 Uji Hipotesis.....	86
3.9.1 Uji Parsial (uji t).....	87
3.9.2 Uji Mediasi.....	87
BAB IV. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	
4.1 Analisis Data.....	89
4.1.1 Deskripsi Responden.....	89
4.1.2 Deskripsi Variabel.....	92
4.1.3 Uji Kelayakan Instrumen.....	97
4.1.4 Uji Regresi Berganda.....	101
4.1.5 Pengujian Hipotesis.....	104
4.1.6 Uji Mediasi	106
4.2 Pembahasan	107
BAB V. KESIMPULAN, KETERBATASAN, IMPLIKASI MANAJERIAL DAN REKOMENDASI	
5.1 Kesimpulan.....	115
5.2 Keterbatasan Penelitian.....	116
5.3 Implikasi Manajerial.....	116
5.4 Rekomendasi Penelitian yang akan datang.....	117
DAFTAR PUSTAKA.....	119
LAMPIRAN- LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Capaian kinerja tahun 2023.....	9
Tabel 2.1. Review Penelitian Terdahulu.....	60
Tabel 3.1. Definisi Konsep dan Operasional Variabel Kinerja	78
Tabel 3.2. Definisi Konsep dan Operasional Variabel Quality of Work Life	79
Tabel 3.3. Definisi Konsep dan Operasional Variabel Karakteristik Pekerjaan	80
Tabel 3.4. Definisi Konsep dan Operasional Variabel Komitmen Organisasional	81
Tabel 4.1. Deskripsi Responden berdasarkan Usia	89
Tabel 4.2. Deskripsi responden berdasarkan Jenis Kelamin	90
Tabel 4.3. Deskripsi Responden berdasarkan Pendidikan akhir	91
Tabel 4.4. Deskripsi Responden berdasarkan Masa Kerja	91
Tabel 4.5. Deskripsi variabel Quality of Work Life (X1)	92
Tabel 4.6. Deskripsi Variabel Karakteristik Pekerjaan	94
Tabel 4.7. Deskripsi Variabel Komitmen Organisasional	95
Tabel 4.8. Deskripsi Variabel Kinerja	96
Tabel 4.9. Hasil Pengujian Validitas	97
Tabel 4.10. Reliabilitas Keseluruhan Instrumen Penelitian	101
Tabel 4.11. Uji Model	102
Tabel. 4.12. Uji Mediasi Uji Mediasi Y1 terhadap X1	106
Tabel. 4.13. Uji Mediasi Uji Mediasi Y1 terhadap X2	107

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Model Grafis.....	73
--------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 : Tabulasi Data Hasil Pengumpulan Kuisisioner

Lampiran 3 : Hasil Uji Statistik

Lampiran 4 : Izin Riset

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG.

Sumber Daya Manusia adalah elemen krusial dalam organisasi atau Organisasi. Untuk memastikan aktivitas manajemen berjalan lancar, Organisasi perlu memiliki karyawan yang berpengetahuan luas dan terampil, serta melakukan upaya optimal pengelolaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Syamsuddinnor (2019), sumber daya manusia merupakan unsur utama dalam organisasi yang memberikan kontribusi besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sebagai contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia terlihat dalam proses produksi, di mana meskipun organisasi memiliki keuangan, bahan baku yang cukup, dan teknologi terbaru, tanpa adanya sumber daya manusia yang kompeten, proses produksi tidak akan berjalan. “Kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan berdasarkan keterampilan, pengalaman, dedikasi, dan waktu” (Hasibuan, 2019:43). Dalam menyelesaikan tugas, karyawan dituntut untuk menghasilkan output berkualitas, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, serta mengatasi berbagai tantangan pekerjaan. Karyawan yang bekerja dengan baik akan memiliki kinerja tinggi dan menghasilkan hasil yang optimal (Bagastia, 2018).

Pengelolaan sumber daya manusia harus dilaksanakan secara efektif dan efisien agar tujuan organisasi dapat direalisasikan. Dalam organisasi tentunya banyak faktor yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sedangkan jalannya organisasi atau Organisasi

tentunya diwarnai oleh perilaku individu yang merasa berkepentingan dalam kelompoknya masing-masing. Perilaku individu yang berada dalam organisasi atau Organisasi tentunya sangat mempengaruhi organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung, hal ini akibat adanya kemampuan individu yang berbeda-beda dalam menghadapi tugas dan aktivitasnya.

Organisasi birokrasi yang mampu bersaing di masa mendatang adalah memiliki sumber daya manusia yang berbasis pengetahuan dan memiliki berbagai ketrampilan dan keahlian. Seiring dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi serta tuntutan globalisasi, oleh karena itu, diperlukan sumber daya aparatur yang memiliki kapabilitas, yaitu pegawai yang mampu bekerja dengan efektif dan efisien, produktif dan memiliki pengetahuan dan ketrampilan sehingga mampu menampilkan kinerja yang memuaskan.

Masalah utama manajemen sumber daya manusia yang perlu mendapat perhatian serius dari organisasi adalah masalah kinerja, karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja itu sendiri. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang dapat diukur berdasarkan sejauh mana pegawai tersebut memenuhi target atau standar yang telah ditetapkan dan telah menjalankan fungsinya secara professional khususnya dalam rangka interaksi kegiatan dan tugas yang diberikan. Keberhasilan peran tersebut ditentukan dengan tingginya komitmen terhadap organisasi, yang besar pengaruhnya terhadap produktivitas.

Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil pekerjaan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2009:67). Oleh karena itu, setiap organisasi maupun Organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan organisasi.

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Kinerja karyawan adalah hasil dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dengan kata lain, untuk mencapai kinerja yang optimal, seorang karyawan harus memiliki kemampuan yang memadai dan didukung oleh motivasi yang kuat dalam menjalankan tugasnya. Menurut Simamora (1997) penetapan tujuan kinerja adalah menyusun sasaran yang berguna tidak hanya bagi evaluasi kinerja pada akhir periode tapi juga untuk mengelola proses kerja selama periode tersebut. Menurut Elmuti dan Kathawala (1997), ada lima kriteria yang dapat digunakan untuk menilai kinerja karyawan secara individu., yaitu dengan melihat kualitas kerjanya, kuantitas kerjanya, pengetahuan dan ketrampilan, ketepatan waktu dan komunikasi.

Kinerja pegawai merupakan gabungan dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkan, kinerja dapat dikatakan sebagai hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan oleh individu. Pada kenyataannya aparatur sipil negara khususnya pegawai pemerintah

daerah sering dinilai kurang memuaskan karena citra dan budaya yang terbangun selama ini adalah pegawai negeri sipil santai dalam bekerja. Masih banyak terjadi perilaku-perilaku seperti tidak disiplin, bekerja asal-asalan dan sebagainya. Secara umum, beberapa perilaku negatif yang nampak pada pegawai adalah sikap negatif pada saat bekerja, urusan yang berbelit - belit dan rumit akibat birokrasi yang kaku, tidak efektif dan efisien, serta reaktif di bandingkan proaktif.

Faktor – faktor yang diduga turut menentukan kinerja seseorang adalah *Quality of work life* (QWL). Untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas tidak lepas dari keberhasilan organisasi peragkat daerah menciptakan *Quality of Work Life* yang positif bagi karyawan. Kualitas kehidupan kerja yang positif memberikan kepuasan pada diri karyawan yang pada akhirnya meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja (Almalki, FitzGerald, & Clark.,2012).

Kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan mengenai rasa aman, kepuasan relatif, serta kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sebagai individu (Wayne, 1992 dalam Noor Arifin, 2012). Kualitas kehidupan kerja menjadi isu utama yang perlu mendapat perhatian dari organisasi. Hal ini berhubungan dengan pandangan bahwa kualitas kehidupan kerja dapat meningkatkan partisipasi dan kontribusi anggota atau karyawan terhadap organisasi. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Husnawati (2006), Arifin (2012), Himam & Pratiwi (2014), serta Normala dan Daud (2010) menunjukkan bahwa mutu kehidupan kerja memiliki pengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian lain oleh M. Arif Tiro dan rekan-rekan (2013) menunjukkan hasil bahwa *Quality Of Work Life (QWL)* mempunyai efek yang tidak signifikan terhadap kinerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah karakteristik pekerjaan. Menurut Panggabean (2004) dalam Isrorina dan Setyowati (2013) karakteristik pekerjaan terdiri atas keanekaragaman tugas, identitas tugas, keberartian tugas, otonomi dan umpan balik. Organisasi merupakan tempat berbagai jenis pekerjaan berada dan disinilah terjadinya interaksi antara karyawan dengan pekerjaan. Fungsi pekerjaan adalah untuk memenuhi kebutuhan organisasi maupun kebutuhan pegawai, sehingga pekerja perlu didesain untuk memenuhi kebutuhan tersebut . Berbagai pekerjaan yang ada ternyata masing- masing memiliki jenis, sifat dan karakteristik yang berbeda , namun demikian setiap pekerjaan mempunyai dimensi inti yang merupakan ciri kesamaan dari berbagai pekerjaan tersebut.

Kreitner dan Kinicki, (2001) dalam Lusiani (2005) mengidentifikasi sebagai salah satu pendekatan yang digunakan dalam menentukan desain pekerjaan (*job design*) dengan mempertimbangkan kecocokan pekerjaan terhadap pegawai (*person jobs fit*). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional (Martono, Romadhona (2015) dan Indi Djastuti (2011). Namun penelitian menurut Astuti,dkk (2010) menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Menurut

Prakas, dkk, (2013) karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

Selain *Quality of Work Life* (QWL) dan karakteristik pekerjaan , komitmen organisasional juga di duga dapat mempengaruhi kinerja. Faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi adalah motivasi, budaya organisasi, kompensasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, kedisiplinan, lingkungan kerja dan komitmen organisasional (Hessel, 2007). Dibutuhkan komitmen organisasional yang baik karena komitmen organisasional sangat penting menjaga stabilitasi kondisi dan situasi pada sebuah organisasi. Meyer dan Allen (1997) merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu kontak psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.

Komitmen Organisasional juga dapat dipandang sebagai suatu kondisi di mana seorang karyawan atau individu mendukung suatu organisasi tertentu beserta tujuannya, serta berkomitmen untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Dengan demikian menurut Prapti,dkk (2004) komitmen organisasional yang tinggi menunjukkan tingkat keberpihakan seorang karyawan terhadap institusi atau organisasi yang mempekerjakannya. Hingga saat ini berbagai riset telah membuktikan bahwa komitmen terhadap pekerjaan berpengaruh serta signifikan terhadap *work outcomes* seperti

keinginan untuk berpindah tempat kerja, hasil kinerja, kepuasan kerja dan tingkat kemangkiran (Cohen dalam Lusiani, 1999).

Komitmen organisasional adalah tingkat di mana seseorang menganggap dirinya sebagai bagian dari organisasi dan memiliki keinginan untuk terus berpartisipasi secara aktif di dalamnya. Dalam konteks ini, komitmen organisasional yang dimiliki karyawan saat bekerja di Organisasi atau organisasi tidak hanya dilihat sebagai upaya untuk mencari nafkah semata. Dengan adanya konsep kualitas kehidupan kerja dimana kebijakan pihak manajemen memperdayakan organisasi melalui empat dimensi kualitas kehidupan tersebut maka karyawan akan lebih merasa dihargai sehingga komitmen organisasional untuk bekerja juga lebih tinggi. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi yang dilakukan oleh Marnani, et.al (2013). Hal yang sama juga ditunjukkan oleh Arifin, dkk, (2015) bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun, penelitian lain menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja (Trisnawati, 2016).

Dalam perkembangannya, *Quality of Work Life*, karakteristik pekerjaan, dan komitmen organisasional tidak hanya diperhatikan oleh organisasi swasta, melainkan juga oleh organisasi pemerintah. Termasuk diantaranya Dinas Kesehatan Kota Semarang. Berdasarkan Peraturan Walikota Semarang Nomor 93 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, Serta Sistem Kerja Dinas Kesehatan Kota

Semarang, dimana dinas mempunyai tugas membantu Walikota dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang Kesehatan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah. Dinas Kesehatan Kota Semarang memiliki tanggung jawab yang sangat besar karena melayani masyarakat secara langsung di bidang kesehatan, sehingga dituntut berkinerja semaksimal mungkin. Untuk mencapai kinerja yang maksimal sesuai dengan target yang dicanangkan dalam melayani masyarakat kota Semarang di bidang kesehatan, diperlukan pegawai dengan *Quality of Work Life* yang bagus, karakteristik pekerjaan yang sesuai serta tercapainya komitmen organisasi yang kuat terhadap pekerjaan.

Kenyataan yang terjadi, bahwa pegawai di lingkungan Dinas Kesehatan Kota Semarang masih ada yang kurang memiliki komitmen yang kuat terhadap pekerjaan dan organisasinya dalam mewujudkan pelayanan prima kepada masyarakat. Hal tersebut dapat diketahui diantaranya adalah masih ada pegawai yang sering terlambat masuk kantor dan tidak mengikuti apel. Masih sering terdapat pegawai yang suka menunda-nunda pekerjaan dan menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu. Hal ini akan sangat berdampak pada hasil kinerja di Dinas Kesehatan Kota Semarang.

Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Semarang hingga saat ini belum memenuhi target yang diharapkan, seperti yang ditunjukkan pada tabel 1.1 di bawah ini:

Tabel 1.1 Capaian Kinerja Dinas Kesehatan Kota Semarang tahun 2023

No	Kode Rekening	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Target Fisik %	Realisasi Fisik %
1	X.XX.01	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota Dinas Kesehatan	98,52	99,79
2	1.02.02	Program Pemenuhan Upaya Kesehatan Perorangan Dan Upaya Kesehatan Masyarakat Dinas Kesehatan	97,04	92,13
3	1.02.03	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Kesehatan	100	100
4	1.02.04	Program Sediaan Farmasi, Alat Kesehatan Dan Makanan Minuman	100	62,24
5	1.02.05	Program Pemberdayaan Masyarakat Bidang Kesehatan	98,86	98,86
10	X.XX.01	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota Pusk. Poncol	84,36	84,43
11	1.02.02	Program Pemenuhan Upaya Kesehatan Perorangan Dan Upaya Kesehatan Masyarakat Pusk. Poncol	100	100
12	1.02.03	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Kesehatan Pusk. Poncol	100	100
13	1.02.05	Program Pemberdayaan Masyarakat Bidang Kesehatan Pusk. Poncol	100	100
14	X.XX.01	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota Pusk. Miroto	100	100
15	1.02.02	Program Pemenuhan Upaya Kesehatan Perorangan Dan Upaya Kesehatan Masyarakat Pusk. Miroto	100	100
16	1.02.03	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Kesehatan Pusk. Miroto	100	100
17	1.02.05	Program Pemberdayaan Masyarakat Bidang Kesehatan Pusk. Miroto	100	100
18	X.XX.01	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota BLUD Pusk. Bandarharjo	100	100
19	1.02.02	Program Pemenuhan Upaya Kesehatan Perorangan Dan Upaya Kesehatan Masyarakat BLUD Pusk. Bandarharjo	97,62	90,48

20	1.02.03	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Kesehatan BLUD Pusk. Bandarharjo	100	100
21	1.02.05	Program Pemberdayaan Masyarakat Bidang Kesehatan BLUD Pusk. Bandarharjo	100	100
22	X.XX.01	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota BLUD Pusk. Bulu Lor	100	84,65
23	1.02.02	Program Pemenuhan Upaya Kesehatan Perorangan Dan Upaya Kes. Masyarakat	100	82,14
24	1.02.03	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Kesehatan BLUD Pusk. Bulu Lor	100	66
25	1.02.05	Program Pemberdayaan Masyarakat Bidang Kesehatan BLUD Pusk. Bulu Lor	100	88
26	X.XX.01	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	97,66	96,88
27	1.02.02	Program Pemenuhan Upaya Kesehatan Perorangan Dan Upaya Kesehatan Masyarakat BLUD Pusk. Halmahera	100	100
28	1.02.03	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Kesehatan BLUD Pusk. Halmahera	100	91
29	1.02.05	Program Pemberdayaan Masyarakat Bidang Kesehatan BLUD Pusk. Halmahera	100	100
30	X.XX.01	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota BLUD Pusk. Bugangan	71,43	56,29
31	1.02.02	Program Pemenuhan Upaya Kesehatan Perorangan Dan Upaya Kesehatan Masyarakat BLUD Pusk. Bugangan	83,5	83,5
32	1.02.03	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Kesehatan BLUD Pusk. Bugangan	72	72
33	1.02.05	Program Pemberdayaan Masyarakat Bidang Kesehatan BLUD Pusk. Bugangan	81	81
34	X.XX.01	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota BLUD Pusk. Karangdoro	100	100
35	1.02.02	Program Pemenuhan Upaya Kesehatan Perorangan Dan Upaya Kesehatan Masyarakat BLUD Pusk. Karangdoro	93,33	93,33
36	1.02.03	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Kesehatan Pusk. Karangdoro	100	100

37	1.02.05	Program Pemberdayaan Masyarakat Bidang Kesehatan Pusk. Karangdoro	100	100
38	X.XX.01	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota BLUD Pusk. Pandanaran	100	100
39	1.02.02	Program Pemenuhan Upaya Kesehatan Perorangan Dan Upaya Kesehatan Masyarakat BLUD Pusk. Pandanaran	100	100
40	1.02.03	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Kesehatan BLUD Pusk. Pandanaran	100	100
41	1.02.05	Program Pemberdayaan Masyarakat Bidang Kesehatan BLUD Pusk. Pandanaran	100	100
42	X.XX.01	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota BLUD Pusk. Lamper Tengah	100	100
43	1.02.02	Program Pemenuhan Upaya Kesehatan Perorangan Dan Upaya Kesehatan Masyarakat BLUD Pusk. Lamper Tengah	100	100
44	1.02.03	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Kesehatan BLUD Pusk. Lamper Tengah	100	100
45	1.02.05	Program Pemberdayaan Masyarakat Bidang Kesehatan BLUD Pusk. Lamper Tengah	100	100
46	X.XX.01	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota BLUD Pusk. Karangayu	94,18	95,76
47	1.02.02	Program Pemenuhan Upaya Kesehatan Perorangan Dan Upaya Kesehatan Masyarakat BLUD Pusk. Karangayu	96,89	96,89
48	1.02.03	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Kesehatan BLUD Pusk. Karangayu	94,75	86,75
49	1.02.05	Program Pemberdayaan Masyarakat Bidang Kesehatan	100	100
50	X.XX.01	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota BLUD Pusk. Lebdosari	100	80
51	1.02.02	Program Pemenuhan Upaya Kesehatan Perorangan Dan Upaya Kesehatan Masyarakat BLUD Pusk. Lebdosari	94,12	79,64
52	1.02.03	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Kesehatan BLUD Pusk. Lebdosari	100	70
53	1.02.05	Program Pemberdayaan Masyarakat Bidang Kesehatan BLUD Pusk. Lebdosari	100	83,5

54	X.XX.01	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota BLUD Pusk. Manyaran	100	100
55	1.02.02	Program Pemenuhan Upaya Kesehatan Perorangan Dan Upaya Kesehatan Masyarakat BLUD Pusk. Manyaran	89,58	89,58
56	1.02.03	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Kesehatan BLUD Pusk. Manyaran	100	100
57	1.02.05	Program Pemberdayaan Masyarakat Bidang Kesehatan BLUD Pusk. Manyaran	100	100
58	X.XX.01	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota BLUD Pusk. Krobokan	100	100
59	1.02.02	Program Pemenuhan Upaya Kesehatan Perorangan Dan Upaya Kesehatan Masyarakat BLUD Pusk. Krobokan	100	100
60	1.02.03	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Kesehatan BLUD Pusk. Krobokan	100	99,5
61	1.02.05	Program Pemberdayaan Masyarakat Bidang Kesehatan BLUD Pusk. Krobokan	100	100
62	X.XX.01	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota BLUD Pusk. Ngemplak Simongan	100	100
63	1.02.02	Program Pemenuhan Upaya Kesehatan Perorangan Dan Upaya Kesehatan Masyarakat BLUD Pusk. Ngemplak Simongan	100	100
64	1.02.03	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Kesehatan BLUD Pusk. Ngemplak Simongan	100	100
65	1.02.05	Program Pemberdayaan Masyarakat Bidang Kesehatan BLUD Pusk. Ngemplak Simongan	100	100
66	X.XX.01	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota BLUD Pusk. Gayamsari	100	96,67
67	1.02.02	Program Pemenuhan Upaya Kesehatan Perorangan Dan Upaya Kesehatan Masyarakat BLUD Pusk. Gayamsari	98,03	98,03
68	1.02.03	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Kesehatan BLUD Pusk. Gayamsari	96,4	88,4
69	1.02.05	Program Pemberdayaan Masyarakat Bidang Kesehatan BLUD Pusk. Gayamsari	100	100

70	X.XX.01	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota BLUD Pusk. Candilama	100	79,14
71	1.02.02	Program Pemenuhan Upaya Kesehatan Perorangan Dan Upaya Kesehatan Masyarakat BLUD Pusk. Candilama	100	100
72	1.02.03	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Kesehatan BLUD Pusk. Candilama	100	80
73	1.02.05	Program Pemberdayaan Masyarakat Bidang Kesehatan BLUD Pusk. Candilama	100	100
74	X.XX.01	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota BLUD Pusk. Kagok	92,86	57,14
75	1.02.02	Program Pemenuhan Upaya Kesehatan Perorangan Dan Upaya Kesehatan Masyarakat BLUD Pusk. Kagok	100	93,14
76	1.02.03	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Kesehatan	100	83
77	1.02.05	Program Pemberdayaan Masyarakat Bidang Kesehatan BLUD Pusk. Kagok	100	59
78	X.XX.01	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota BLUD Pusk. Pegandan	100	99,57
79	1.02.02	Program Pemenuhan Upaya Kesehatan Perorangan Dan Upaya Kesehatan Masyarakat BLUD Pusk. Pegandan	100	100
80	1.02.03	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Kesehatan BLUD Pusk. Pegandan	100	100
81	1.02.05	Program Pemberdayaan Masyarakat Bidang Kesehatan BLUD Pusk. Pegandan	100	100
82	X.XX.01	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota BLUD Pusk. Genuk	100	100
83	1.02.02	Program Pemenuhan Upaya Kesehatan Perorangan Dan Upaya Kesehatan Masyarakat BLUD Pusk. Genuk	100	100
84	1.02.03	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Kesehatan BLUD Pusk. Genuk	100	100
85	1.02.05	Program Pemberdayaan Masyarakat Bidang Kesehatan Pusk. Genuk	100	100
86	X.XX.01	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota Pusk. Bangetayu	97,94	81,24
87	1.02.02	Program Pemenuhan Upaya Kesehatan Perorangan Dan Upaya Kesehatan	100	77,32

		Masyarakat Pusk. Bangetayu		
88	1.02.03	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Kesehatan Pusk. Bangetayu	100	67
89	1.02.05	Program Pemberdayaan Masyarakat Bidang Kesehatan Pusk. Bangetayu	100	47,75
90	X.XX.01	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota Pusk. Tlogosari Wetan	100	100
91	1.02.02	Program Pemenuhan Upaya Kesehatan Perorangan Dan Upaya Kesehatan Masyarakat Pusk. Tlogosari Wetan	100	100
92	1.02.03	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Kesehatan Pusk. Tlogosari Wetan	100	100
93	1.02.05	Program Pemberdayaan Masyarakat Bidang Kesehatan Pusk. Tlogosari Wetan	100	100
94	X.XX.01	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota Pusk. Tlogosari Kulon	100	100
95	1.02.02	Program Pemenuhan Upaya Kesehatan Perorangan Dan Upaya Kesehatan Masyarakat Pusk. Tlogosari Kulon	100	100
96	1.02.03	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Kesehatan Pusk. Tlogosari Kulon	100	100
97	1.02.05	Program Pemberdayaan Masyarakat Bidang Kesehatan Pusk. Tlogosari Kulon	100	100
98	X.XX.01	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota Pusk. Kedungmundu	91,67	91,67
99	1.02.02	Program Pemenuhan Upaya Kesehatan Perorangan Dan Upaya Kesehatan Masyarakat Pusk. Kedungmundu	100	100
100	1.02.03	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Kesehatan Pusk. Kedungmundu	100	100
101	1.02.05	Program Pemberdayaan Masyarakat Bidang Kesehatan Pusk. Kedungmundu	100	100
102	X.XX.01	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota Pusk. Ngesrep	100	99,29
103	1.02.02	Program Pemenuhan Upaya Kesehatan Perorangan Dan Upaya Kesehatan Masyarakat Pusk. Ngesrep	94,12	94,12

104	1.02.03	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Kesehatan Pusk. Ngesrep	100	100
105	1.02.05	Program Pemberdayaan Masyarakat Bidang Kesehatan Pusk. Ngesrep	100	100
106	X.XX.01	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota Pusk. Spondol	100	74,72
107	1.02.02	Program Pemenuhan Upaya Kesehatan Perorangan Dan Upaya Kesehatan Masyarakat Pusk. Spondol	70,38	76,67
108	1.02.03	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Kesehatan Pusk. Spondol	100	88,6
109	1.02.05	Program Pemberdayaan Masyarakat Bidang Kesehatan Pusk. Spondol	100	92
110	X.XX.01	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota Pusk. Pudak Payung	96,43	89,29
111	1.02.02	Program Pemenuhan Upaya Kesehatan Perorangan Dan Upaya Kesehatan Masyarakat Pusk. Pudak Payung	100	100
112	1.02.03	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Kesehatan	100	100
113	1.02.05	Program Pemberdayaan Masyarakat Bidang Kesehatan Pusk. Pudak Payung	100	100
114	X.XX.01	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota Pusk. Gunungpati	100	100
115	1.02.02	Program Pemenuhan Upaya Kesehatan Perorangan Dan Upaya Kesehatan Masyarakat Pusk. Gunungpati	91,67	91,67
116	1.02.03	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Kesehatan Pusk. Gunungpati	100	100
117	1.02.05	Program Pemberdayaan Masyarakat Bidang Kesehatan Pusk. Gunungpati	100	100
118	X.XX.01	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota Pusk. Karangmalang	100	99,09
119	1.02.02	Program Pemenuhan Upaya Kesehatan Perorangan Dan Upaya Kesehatan Masyarakat Pusk. Karangmalang	100	100
120	1.02.03	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Kesehatan Pusk. Karangmalang	100	84,2
121	1.02.05	Program Pemberdayaan Masyarakat Bidang Kesehatan Pusk. Karangmalang	100	100
122	X.XX.01	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota Pusk. Mijen	81,7	60,39

123	1.02.02	Program Pemenuhan Upaya Kesehatan Perorangan Dan Upaya Kesehatan Masyarakat Pusk. Mijen	100	100
124	1.02.03	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Kesehatan Pusk. Mijen	100	100
125	1.02.05	Program Pemberdayaan Masyarakat Bidang Kesehatan Pusk. Mijen	100	100
126	X.XX.01	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota Pusk. Tambakaji	100	94,74
127	1.02.02	Program Pemenuhan Upaya Kesehatan Perorangan Dan Upaya Kesehatan Masyarakat Pusk. Tambakaji	100	100
128	1.02.03	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Kesehatan Pusk. Tambakaji	100	100
129	1.02.05	Program Pemberdayaan Masyarakat Bidang Kesehatan Pusk. Tambakaji	100	100
130	X.XX.01	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota Pusk. Purwoyoso	94,55	84,09
131	1.02.02	Program Pemenuhan Upaya Kesehatan Perorangan Dan Upaya Kesehatan Masyarakat Pusk. Purwoyoso	90,11	84,28
132	1.02.03	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Kesehatan Pusk. Purwoyoso	100	90
133	1.02.05	Program Pemberdayaan Masyarakat Bidang Kesehatan Pusk. Purwoyoso	100	100
134	X.XX.01	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota Pusk. Ngaliyan	100	54,17
135	1.02.02	Program Pemenuhan Upaya Kesehatan Perorangan Dan Upaya Kesehatan Masyarakat Pusk. Ngaliyan	100	100
136	1.02.03	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Kesehatan Pusk. Ngaliyan	100	100
137	1.02.05	Program Pemberdayaan Masyarakat Bidang Kesehatan Pusk. Ngaliyan	100	100
138	X.XX.01	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota Pusk. Ngaliyan	94,74	94,74
139	1.02.02	Program Pemenuhan Upaya Kesehatan Perorangan Dan Upaya Kesehatan Masyarakat Pusk. Ngaliyan	97,5	97,5
140	1.02.03	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Kesehatan Pusk. Mangkang	97	97
141	1.02.05	Program Pemberdayaan Masyarakat Bidang Kesehatan Pusk. Mangkang	100	100

142	X.XX.01	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota BLUD Pusk. Karanganyar	100	100
143	1.02.02	Program Pemenuhan Upaya Kesehatan Perorangan Dan Upaya Kesehatan Masyarakat BLUD Pusk. Karanganyar	100	100
144	1.02.03	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Kesehatan BLUD Pusk. Karanganyar	100	100
145	1.02.05	Program Pemberdayaan Masyarakat Bidang Kesehatan BLUD Pusk. Karanganyar	100	100
146	X.XX.01	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota BLUD Pusk. Sekaran	100	100
147	1.02.02	Program Pemenuhan Upaya Kesehatan Perorangan Dan Upaya Kesehatan Masyarakat BLUD Pusk. Sekaran	100	100
148	1.02.03	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Kesehatan BLUD Pusk. Sekaran	100	100
149	1.02.05	Program Pemberdayaan Masyarakat Bidang Kesehatan BLUD Pusk. Sekaran	100	100
150	1.02.02	Program Pemenuhan Upaya Kesehatan Perorangan Dan Upaya Kesehatan Masyarakat Uptd Instalasi Farmasi Dan Labkes	100	100
TOTAL			94,28	89,8

Sumber : Subag Perencanaan Dinas Kesehatan tahun 2023

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa terdapat beberapa program yang capaian hasilnya belum memenuhi target, antara lain:

1. Program Pemenuhan Upaya Kesehatan Perorangan dan Upaya Kesehatan Masyarakat Dinas Kesehatan.
2. Program Pemenuhan Upaya Kesehatan Perorangan dan Upaya Kesehatan Masyarakat BLUD Puskesmas Bandarharjo
3. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota BLUD Puskesmas Bulu Lor

4. Program Pemenuhan Upaya Kesehatan Perorangan dan Upaya Kesehatan Masyarakat
5. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Kesehatan BLUD Puskesmas Bulu Lor
6. Program Pemberdayaan Masyarakat Bidang Kesehatan BLUD Puskesmas Bulu Lor
7. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota Puskesmas Halmahera
8. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Kesehatan BLUD Puskesmas Halmahera
9. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota BLUD Puskesmas Bugangan
10. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Kesehatan BLUD Puskesmas Karangayu
11. Program Pemenuhan Upaya Kesehatan Perorangan dan Upaya Kesehatan Masyarakat BLUD Puskesmas Lebdosari
12. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Kesehatan BLUD Puskesmas Lebdosari
13. Program Pemberdayaan Masyarakat Bidang Kesehatan BLUD Puskesmas Lebdosari
14. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Kesehatan BLUD Puskesmas Krobokan

15. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota
BLUD Puskesmas Gayamsari
16. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Kesehatan
BLUD Puskesmas Gayamsari
17. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota
BLUD Puskesmas Candilama
18. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Kesehatan
BLUD Puskesmas Candilama
19. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota
BLUD Puskesmas Kagok
20. Program Pemenuhan Upaya Kesehatan Perorangan dan Upaya
Kesehatan Masyarakat BLUD Puskesmas Kagok
21. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Kesehatan
Puskesmas Kagok
22. Program Pemberdayaan Masyarakat Bidang Kesehatan BLUD
Puskesmas Kagok
23. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota
BLUD Puskesmas Pegandan
24. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota
Puskesmas Bangetayu
25. Program Pemenuhan Upaya Kesehatan Perorangan dan Upaya
Kesehatan Masyarakat Puskesmas Bangetayu

26. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Kesehatan Puskesmas Bangetayu
27. Program Pemberdayaan Masyarakat Bidang Kesehatan Puskesmas Bangetayu
28. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota Puskesmas Ngesrep
29. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota Puskesmas Spondol
30. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota Puskesmas Puduk Payung
31. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota Puskesmas Karangmalang
32. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Kesehatan Puskesmas Karangmalang
33. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota Puskesmas Mijen
34. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota Puskesmas Tambakaji
35. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota Puskesmas Purwoyoso
36. Program Pemenuhan Upaya Kesehatan Perorangan dan Upaya Kesehatan Masyarakat Puskesmas Purwoyoso

37. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Kesehatan Puskesmas Purwoyoso
38. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota Puskesmas Ngaliyan

Berdasarkan informasi di atas, dapat dilihat bahwa banyak program yang belum mencapai target yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan terdapatnya masalah dalam pencapaian kinerja yang diinginkan pada Dinas kesehatan Kota Semarang.

Berdasarkan *research gap* pada beberapa penelitian sebelumnya dan fenomena di Dinas Kesehatan Kota Semarang, maka menarik untuk dilakukan sebuah penelitian dengan judul : **PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA DINAS KESEHATAN KOTA SEMARANG.**

1.2 PERUMUSAN MASALAH

Berkaitan dengan pentingnya kualitas kehidupan kerja dan karakteristik pekerjaan bagi komitmen organisasi dan kinerja, maka penelitian ini berupaya untuk mengamati faktor-faktor yang mendukung bagi peningkatan kinerja. Penelitian ini mencoba mengamati keterkaitan antara *quality of work life*, karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasi, yang pada gilirannya akan mampu meningkatkan kinerja pegawai terhadap instansi.

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah yang hendak dijawab dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh *quality of work life* terhadap komitmen organisasional pegawai Dinas Kesehatan Kota Semarang ?
2. Bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasional pegawai Dinas Kesehatan Kota Semarang ?
3. Bagaimana pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Semarang ?
4. Bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Semarang ?
5. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Semarang ?
6. Bagaimana komitmen organisasional memediasi pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja ?
7. Bagaimana komitmen organisasional memediasi pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja ?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk menganalisis pengaruh *quality of work life* terhadap komitmen organisasional pegawai Dinas Kesehatan Kota Semarang?
2. Untuk menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasional pegawai Dinas Kesehatan Kota Semarang?
3. Untuk menganalisis pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Semarang?

4. Untuk menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Semarang?
5. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Semarang?
6. Untuk menganalisis pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja melalui komitmen organisasional ?
7. Untuk menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja melalui komitmen organisasional ?

1.4 MANFAAT PENELITIAN

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan mengenai teori *quality of work life* , karakteristik pekerjaan, komitmen organisasional dan kinerja.

b. Manfaat Praktis

(1) Penelitian ini diharapkan berguna bagi manajemen Dinas Kesehatan Kota Semarang, terutama sebagai masukan dan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan, khususnya yang berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai berdasarkan sumber daya manusia yang ada. Lebih lanjut, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan, khususnya dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang relevan *quality of work life*, karakteristik pekerjaan, dan komitmen organisasional.

(2) Manfaat bagi keputakaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi atau sumber bacaan di Program Pascasarjana Unisbank, khususnya bagi pihak-pihak yang melakukan penelitian sejenis.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 KAJIAN PUSTAKA

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang.

Menurut Mangkunegara (2009:67) :”Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans,2005).

Prawirosentono (1999) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja pegawai lebih mengarah pada tingkatan prestasi kerja pegawai.

Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja organisasi (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila kinerja pegawai (*individual performance*) baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi (*corporate performance*) juga baik. Kinerja seorang karyawan akan baik bila ia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena gaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan (*expectation*) masa depan lebih baik (Prawirosentono, 1999).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan ,seperti standart hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005).

Menurut Mathis dan Jackson (2006) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Menurut Amstrong (1999) , kinerja merupakan hasil kerja dari tingkah laku . Pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku , kinerja merupakan aktivitas manusia

yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya.

2.1.1.2. Pengukuran Kinerja

Menurut Moeheriono (2009), kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan memiliki kriteria atau standar keberhasilan yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, tanpa adanya tujuan dan target yang jelas dalam pengukuran, kinerja individu atau organisasi tidak dapat diketahui tanpa tolok ukur keberhasilannya.

Ilyas (2001) menyatakan bahwa penelitian kinerja adalah proses penilaian hasil kerja individu dalam suatu organisasi melalui instrumen kinerja, yang pada dasarnya merupakan evaluasi terhadap penampilan individu dan perbandingannya dengan standar baku yang ada. Sofyandi (2008) menambahkan bahwa penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan. Dalam penilaian kinerja, yang dinilai adalah kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode waktu tertentu.

Sofyandi (2008) juga menekankan bahwa penilaian kinerja adalah proses organisasi dalam mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan, dengan fokus pada kontribusi karyawan kepada organisasi selama waktu tertentu. Sementara itu, Dharma (2005) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja meliputi mutu pekerjaan, jumlah pekerjaan, efektivitas biaya, dan inisiatif.

Sementara itu, karakteristik individu yang mempengaruhi kinerja meliputi: usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, lama kerja, penempatan kerja, serta lingkungan kerja, yang mencakup rekan kerja, atasan, organisasi, penghargaan, dan imbalan.

2.1.1.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Dessler (2006), beberapa kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja adalah sebagai berikut:

1. **Kualitas** : Merupakan tingkat di mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau tujuan yang diharapkan. Mutu pekerjaan adalah proses yang menghasilkan produk secara sempurna, di mana seluruh pekerjaan dilakukan dengan rapi, tepat, dapat diterapkan, dan akurat. Indikator yang dapat digunakan untuk menilai mutu pekerjaan meliputi analisis data secara terus-menerus, persiapan diri sebelum bekerja, motivasi, pengembangan diri, kepatuhan terhadap standar yang ditetapkan, kerapian, ketertiban, keterbukaan terhadap umpan balik, dan usaha untuk menjadi lebih baik.
2. **Kuantitas** : Merujuk pada jumlah yang dihasilkan, seperti nilai dalam rupiah, jumlah unit, atau siklus kegiatan yang diselesaikan. Dalam hal ini, jumlah pekerjaan mempertimbangkan produk yang dihasilkan dalam waktu tertentu dibandingkan dengan hasil yang seharusnya dicapai sesuai dengan standar atau dengan hasil pekerjaan orang lain. Penilaian kuantitas pekerjaan dilakukan

dengan menggunakan indikator umpan balik dari rekan, atasan, dan bawahan, serta melalui orientasi waktu dan penghargaan terhadap produk dengan imbalan yang layak

3. **Ketepatan waktu:** Merupakan tingkat di mana suatu kegiatan diselesaikan sesuai dengan waktu yang diinginkan, dengan mempertimbangkan koordinasi dengan hasil lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan tersebut.

Gibson (1997) mengemukakan bahwa terdapat tiga kelompok variabel yang mempengaruhi kinerja dan perilaku, yaitu

- a. Variabel individu: Meliputi kemampuan dan keterampilan, baik fisik maupun mental, latar belakang, pengalaman, demografi, usia, jenis kelamin, dan faktor lainnya. Kemampuan dan keterampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu, sementara demografi memiliki hubungan tidak langsung terhadap perilaku dan kinerja.
- b. Variabel organisasi: Terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, imbalan, serta struktur dan desain pekerjaan.
- c. Variabel psikologis: Meliputi persepsi, sikap, kepribadian, proses belajar, kepuasan kerja, dan motivasi

Kinerja yang baik merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan, karena kinerja karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Menurut Mathis & Jackson (2009:113), ada banyak faktor yang mempengaruhi

kinerja karyawan. Tiga faktor utama yang mempengaruhi individu dalam bekerja adalah: (1) kemampuan individu untuk melaksanakan pekerjaan, (2) tingkat usaha yang diberikan, dan (3) dukungan dari organisasi.

Kinerja individu dapat ditingkatkan dengan adanya ketiga faktor ini dalam diri karyawan, tetapi kinerja dapat menurun jika salah satu dari faktor tersebut berkurang atau tidak ada.

2.1.1.4. Unsur-unsur Penilaian Kinerja

Unsur-unsur penilaian kinerja atau prestasi kerja karyawan akan dinilai oleh setiap perusahaan dengan cara yang bervariasi, namun secara umum unsur-unsur yang dinilai mencakup hal-hal berikut (Simamora, 2004):

- a. Efisiensi Kinerja : Merupakan usaha karyawan untuk menghasilkan hasil kerja yang lengkap dan menghindari kesalahan.
- b. Efektivitas Kinerja : Menunjukkan kemampuan untuk melakukan tugas dengan tepat dan menentukan tujuan yang sesuai.
- c. Tanggung Jawab : Mencakup kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan ketentuan perusahaan, bersedia bekerja lembur jika pekerjaan belum selesai, berusaha mempelajari hal-hal baru yang terkait dengan pekerjaan, mencari solusi untuk masalah yang dihadapi, dan selalu memeriksa hasil kerjanya.

- d. Kerjasama : Menggambarkan kondisi di mana setiap karyawan saling bertukar ide dan membantu satu sama lain dalam menyelesaikan tugas.
- e. Loyalitas : Merupakan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan, di mana setiap karyawan merasa memiliki perusahaan (sense of belonging) dan berkomitmen untuk tetap bekerja.
- f. Komunikasi : Melibatkan interaksi karyawan dengan atasan dan rekan kerja.
- g. Suasana Kerja : Merupakan kondisi lingkungan kerja yang mendukung karyawan untuk menyelesaikan tugas mereka.
- h. Disiplin : Menunjukkan kepatuhan karyawan terhadap aturan yang ditetapkan oleh perusahaan, termasuk disiplin waktu dan frekuensi kehadiran.

2.1.1.5 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Nawawi (2008), penilaian kinerja sebagai bagian dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki tujuan yang sangat luas, berhubungan erat dengan berbagai kegiatan MSDM lainnya.

Tujuan Umum Penilaian Kinerja :

- a. Meningkatkan pelaksanaan pekerjaan para karyawan dengan memberikan dukungan agar setiap individu dapat mengoptimalkan potensi yang dimilikinya dalam menjalankan misi organisasi melalui tugas masing-masing.

- b. Mengumpulkan dan mempersiapkan informasi bagi karyawan dan manajer dalam mengambil keputusan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi tempat mereka bekerja.
- c. Menyusun inventarisasi sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dapat digunakan untuk merancang hubungan antara atasan dan bawahan guna menciptakan saling pengertian dan penghargaan, serta mengembangkan keseimbangan antara keinginan individu dan tujuan organisasi.
- d. Meningkatkan motivasi kerja, yang berdampak pada kinerja para karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka

Tujuan Khusus Penilaian Kinerja :

- a. Kegiatan yang menghasilkan informasi yang dapat digunakan sebagai dasar untuk promosi, menegakkan disiplin, menetapkan penghargaan, serta sebagai ukuran untuk merencanakan kebutuhan sumber daya manusia, baik dalam pengurangan maupun penambahan jumlah pekerja.
- b. Menghasilkan informasi yang dapat digunakan sebagai kriteria dalam pengembangan tes dengan validitas tinggi. Penilaian kinerja ini bisa dimanfaatkan untuk proses rekrutmen dan seleksi, karena tes yang valid akan memberikan hasil berupa nilai yang dapat memprediksi kemampuan calon pekerja dalam mengisi posisi yang tersedia.

- c. Memberikan informasi sebagai umpan balik bagi karyawan untuk meningkatkan efisiensi kerja dengan memperbaiki kekurangan atau kesalahan yang terjadi dalam pelaksanaan tugas.
- d. Menghasilkan informasi yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan karyawan dalam meningkatkan kinerja, baik dalam hal pengetahuan dan keterampilan bekerja maupun sikap terhadap pekerjaan. Informasi ini dapat membantu dalam menetapkan tujuan dan materi pelatihan tenaga kerja.
- e. Menyediakan informasi mengenai spesifikasi jabatan, baik berdasarkan bidang maupun jenjang dalam struktur organisasi.
- f. Penilaian kinerja dilakukan oleh manajer, baik secara mandiri maupun bekerja sama dengan petugas manajemen sumber daya manusia, untuk meningkatkan komunikasi dan membangun hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan. Hubungan ini dapat lebih baik jika penilaian kinerja dilakukan melalui metode wawancara.

Menurut Mac Kenzie (1997), seorang pimpinan secara berjenjang akan diminta memberikan penilaian kinerja pegawai di bawahnya, jumlahnya sesuai jenjang dalam struktur organisasi. Penilaian kinerja dituangkan dalam :

- a. Kualitas kerja akan diukur/dinilai dari segi ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan, kesesuaian hasil kerja dengan standar kerja, kreativitas atau inisiatif pegawai terhadap pekerjaannya. Hal ini bisa dijadikan dasar penilaian terhadap kemampuan seseorang, karena

dalam menyelesaikan pekerjaan yang sama antara pegawai yang satu dengan yang lain belum tentu memperoleh hasil/ kualitas yang sama, tergantung dari kreatifitas, inisiatif dan inovasi serta ketelitian yang dimiliki masing-masing individu.

- b. Sedangkan kuantitas kerja akan diukur/dinilai dari segi ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan dan berapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan.
- c. Pengetahuan terhadap pekerjaan diukur/dinilai berdasarkan beberapa hal yaitu pemahaman terhadap prosedur kerja, pengetahuan teknis tentang cara kerja, kecepatan memahami terhadap jenis pekerjaan yang baru baginya. Sebagai contoh bahwa kinerja seorang pegawai dapat dinilai melalui penyelesaian tugas/pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan atasan, dan tentunya dalam penyelesaian tugas tersebut tergantung dari tingkat pemahaman dan daya intelektual dalam menerjemahkan perintah atasan tersebut.

2.1.2. Komitmen Organisasional

4.1.2.1 Pengertian Komitmen Organisasional

Komitmen organisasi adalah suatu nilai personal, dimana seringkali mengacu pada loyalitas terhadap perusahaan atau komitmen terhadap perusahaan (Cherrington , 1994). Konsep komitmen muncul dari studi yang mengeksplorasi kaitan/ hubungan antara karyawan dan orang. Motivasi untuk melakukan studi terhadap komitmen di dasari pada suatu keyakinan bahwa karyawan yang berkomitmen akan

menguntungkan bagi perusahaan karena kemampuan potensialnya akan mengurangi *turn over* dan meningkatkan kinerja (Mowday, 1998).

Porter dkk (dalam Meyer. 1989) mendefinisikan komitmen sebagai suatu kekuatan dari pengidentifikasian dan keterlibatan seorang individu dalam suatu organisasi tertentu, sedangkan Becker (dalam Meyer, 1989) mendeskripsikan komitmen sebagai suatu tendensi atau kecenderungan untuk mengikatkan diri dalam garis dan aktivitas yang konsisten. Robbin (1998) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu perusahaan atau organisasi tertentu dan pada tujuan organisasi tersebut serta berniat untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi.

Menurut Mowday, Porter and Steers (dalam Luthans, 1995) dikatakan bahwa komitmen organisasi terdiri dari tiga faktor, yaitu :

1. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi
2. Kemauan yang besar untuk berusaha bagi organisasi
3. Kepercayaan yang kuat dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi

Ketiga karakteristik ini menyatakan bahwa komitmen organisasi melibatkan lebih dari sekedar loyalitas yang pasif terhadap organisasi. Hal ini melibatkan suatu hubungan yang aktif dengan organisasi, dimana para karyawan mempunyai kemampuan untuk

memberikan diri mereka dan membuat suatu kontribusi personal untuk membantu organisasi mencapai kesuksesan (Cherrington, 1994).

Allen dan Meyer (1991) mengidentifikasi tiga tema yang berbeda dalam pendefinisian komitmen yaitu *affective commitment* atau komitmen afektif adalah komitmen sebagai suatu ikatan atau keterlibatan emosi dalam mengidentifikasi dan terlibat dalam organisasi, *continuance commitment* menunjukkan keputusan untuk tetap mempertahankan keanggotaan dalam organisasi berdasarkan kalkulasi biaya yang harus ditanggung (*perceived cost*) jika memutuskan keluar dari organisasi, *normative commitment* adalah perasaan karyawan untuk berkewajiban tetap bergabung dengan organisasi. Ketiga bentuk komitmen ini disebut sebagai :

- a. *Affective commitment*, didefinisikan sebagai hingga derajat manakah seorang individu terikat secara psikologis pada organisasi yang mempekerjakan melalui perasaan seperti loyalitas, terikat dan sepakat dengan tujuan organisasi. Dengan demikian, komitmen afektif seorang individu berhubungan dengan ikatan emosional atau identifikasi individu tersebut dengan organisasi.
- b. *Continuance commitment*, mengacu pada suatu kesadaran tentang biaya yang diasosiasikan dengan meninggalkan organisasi. *Continuance commitment* adalah keadaan dimana karyawan merasa membutuhkan untuk tetap tinggal. Dengan

kata lain individu dengan komitmen yang tinggi akan bertahan dalam organisasi karena mereka perlu akan hal itu.

- c. *Normative commitment* adalah Adanya perasaan dari karyawan tentang kewajiban untuk bertahan dalam organisasi. Dalam hal ini menurut Brown dan Gaylor (2002) komitmen normative di karakterisasikan dengan keyakinan dari karyawan bahwa dia berkewajiban untuk tinggal/ bertahan dalam suatu organisasi tertentu karena suatu loyalitas personal. Selain itu karyawan dengan *Normative commitment* yang tinggi akan bertahan dalam organisasi karena mereka merasa harus melakukan hal tersebut.

Komitmen organisasi menurut Meyer dkk (1989) adalah tingkatan kualitas yang diinginkan yang harus dipelihara di kalangan karyawan. Dalam hal ini harus dilihat hal-hal yang dapat mempengaruhi komitmen seseorang. Cherrington (1994) mengidentifikasi beberapa faktor yang kemudian yang dirangkum dalam 4 kategori :

1. Faktor personal, dimana komitmen organisasi secara general lebih besar antara karyawan yang telah tua dan lama bekerja dalam organisasi. Mereka yang mempunyai nilai kerja intrinsik lebih mempunyai komitmen. Dalam kelompok karyawan wanita cenderung untuk lebih berkomitmen terhadap perusahaan dibandingkan karyawan laki-laki.

Karyawan yang berpendidikan rendah cenderung mempunyai komitmen lebih tinggi daripada karyawan yang berpendidikan tinggi.

2. Karakteristik peran, dimana komitmen akan cenderung lebih kuat bagi karyawan yang memiliki *enriched jobs* dan pekerjaan yang melibatkan tingkatan yang rendah dari konflik peran dan ambiguitas.
3. Karakteristik struktural, komitmen akan lebih kuat pada karyawan yang berada dalam organisasi yang terdesentralisasi dan dalam kerjasama antara pemilik kerja dimana karyawan tersebut lebih terlibat dalam pembuatan keputusan organisasi.
4. Pengalaman kerja, komitmen akan kuat untuk karyawan dengan pengalaman kerja yang menyenangkan, seperti sikap positif dalam kelompok seseorang terhadap orang lain, perasaan bahwa organisasi dapat diandalkan untuk memenuhi komitmennya terhadap personil yang ada di dalamnya dan perasaan bahwa individu yang ada dalam organisasi merupakan hal yang penting bagi organisasi.

Berdasarkan *behavioral commitment* anggota dipandang dapat menjadi berkomitmen kepada tingkah laku tertentu, daripada pada suatu entitas saja. Sikap atau tingkah laku yang berkembang adalah konsekuensi komitmen terhadap suatu tingkah laku. Contohnya anggota organisasi yang berkomitmen terhadap

organisasinya, mungkin saja mengembangkan pola pandang yang lebih positif terhadap organisasinya, konsisten dengan tingkah lakunya untuk menghindari disonansi kognitif atau untuk mengembangkan *self-perception* yang positif. Tujuan ini penelitian ini adalah untuk menentukan kondisi yang seperti apa yang membuat individu memiliki komitmen terhadap organisasi (Kiesler & Salancik dalam Meyer & Allen).

Keterkaitan yang kuat antara komitmen dan kinerja disebabkan karena adanya keinginan dan kesiapan karyawan dalam organisasi untuk diberdayakan dengan menerima berbagai tantangan dan tanggung jawab. Rokhman (2001) membagi komitmen menjadi dua yaitu komitmen internal dan eksternal :

1. Komitmen internal merupakan komitmen yang berasal dari diri karyawan untuk menyelesaikan berbagai tugas, tanggung jawab dan wewenang berdasarkan pada alasan dan motivasi yang dimiliki. Pemberdayaan sangat terkait dengan komitmen internal karyawan. Proses pemberdayaan akan berhasil bila ada motivasi dan kemauan yang kuat untuk mengembangkan diri dan memacu kreativitas individu dalam menerima tanggung jawab yang besar.
2. Komitmen eksternal dibentuk oleh lingkungan kerja. Komitmen ini muncul karena adanya tuntutan terhadap penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang harus

diselesaikan oleh para karyawan. Peran supervisor sangat penting dalam menentukan timbulnya komitmen ini karena belum adanya suatu kesadaran individual atau tugas yang di berikan.

2.1.3 *Quality of Work Life*

2.1.3.1 *Pengertian Quality of Work Life*

Menurut Walton dalam Kossen (1987) mengatakan bahwa *quality of work life* (kualitas kehidupan kerja) atau disingkat QWL adalah seberapa efektifnya organisasi memberikan respon pada kebutuhan – kebutuhan karyawan.

Menurut Cascio (2003), *quality of work life* karyawan merupakan salah satu tujuan penting dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan pegawai. Cascio (2003) mengatakan bahwa *quality of work life* dapat didefinisikan sebagai persepsi karyawan tentang kesejahteraan mental dan fisiknya ketika bekerja. Ada dua pandangan mengenai maksud dari *quality of work life* . Pertama *quality of work life* adalah sejumlah keadaan dan praktek dari organisasi (contoh : pengayaan penyelia yang demokratis, keterlibatan pekerja, dan kondisi kerja yang aman). Sementara yang kedua *quality of work life* adalah persepsi karyawan bahwa mereka ingin rasa aman, merasa puas, dan mendapatkan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia.

Menurut Lau & May (1998), *quality of work life* didefinisikan sebagai strategi tempat kerja yang mendukung dan memelihara kepuasan karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kondisi kerja karyawan dan organisasi serta keuntungan untuk pemberi kerja. Menurut Kondalkar (2009) *quality of work life* berhubungan dengan tingkat kepuasan yang tinggi dari individu yang menikmati bentuk pekerjaannya dalam organisasi.

Quality of work life mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya. Dengan demikian peran penting dari *quality of work life* adalah mengubah iklim organisasi agar secara teknis dan manusiawi membawa kepada *quality of work life* yang lebih baik (Luthans, 1995). *Quality of work life* merumuskan bahwa setiap proses kebijakan yang diputuskan oleh perusahaan merupakan sebuah respon atas apa yang menjadi keinginan dan harapan karyawan mereka, hal itu diwujudkan dengan berbagi persoalan dan menyatukan pandangan mereka (perusahaan dan karyawan) ke dalam tujuan yang sama yaitu peningkatan kinerja karyawan dan perusahaan.

Jewell & Siegall (1998) mengemukakan bahwa berbagai macam komponen dari kesejahteraan karyawan secara umum yang lebih penting adalah lingkungan kerja yang aman dan sehat,

hubungan yang baik dengan supervisor, dukungan dan persahabatan rekan sekerja, kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan individu, derajat kepuasan dengan situasi kerja, dan kesempatan untuk bertumbuh dan pengembangan pribadi. Istilah yang digunakan untuk menjelaskan hasil interaksi individu, pekerjaan, organisasi global dan multidimensi ini adalah kualitas kehidupan bekerja.

Chan dan Wyatt (2007) mengembangkan konsep Quality of work life (QWL) yang terdiri dari enam dimensi yaitu, Health and safety needs, economic and family needs, social needs, esteem needs, actualization needs, dan knowledge needs. Riyono (2012) pada penelitian ini mengembangkan konsep Quality of work life (QWL) yang terdiri dari dimensi trust, care, respect, learn, contribute dan di tambah dengan dimensi other contribution. Dimensi trust, artinya ada rasa saling percaya antar anggota organisasi antara atasan dan bawahan serta sesama rekan kerja. Kedua, care, merupakan saling peduli dan tolong menolong antar anggota organisasi antara atasan dan bawahan serta sesama rekan kerja. Ketiga, respect, merupakan saling menghargai antar anggota organisasi. Keempat, learn, artinya ada semangat belajar terus-menerus untuk berkembang pada sesama anggota organisasi. Kelima, contribute, artinya adanya semangat dalam memberikan kontribusi dalam mewujudkan tercapainya tujuan organisasi.

Ditambah dimensi *other contribution*, yang merupakan seberapa semangat dan kekompakan mereka dalam tim.

2.1.3.2 Komponen *Quality of Work Life*

Menurut Cascio (2003), suatu perusahaan untuk memperbaiki *quality of work life* adalah usaha untuk memperbaiki komponen berikut ini :

1. Keterlibatan karyawan (*Employee participation*), contohnya dengan membentuk tim peningkatan kualitas, membentuk tim keterlibatan karyawan, dan mengadakan pertemuan partisipasi karyawan.
2. Pengembangan karir (*Career development*), contohnya dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan, evaluasi kinerja dan promosi. Manfaat pengembangan karir adalah :
 - a. Mengembangkan prestasi karyawan
 - b. Mencegah terjadinya karyawan yang minta berhenti untuk pindah kerja dengan cara meningkatkan loyalitas karyawan
 - c. Sebagai wahana untuk memotivasi karyawan agar dapat mengembangkan bakat dan kemampuannya
 - d. Mengurangi subjektivitas dalam promosi
 - e. Memberikan kepastian hari depan
 - f. Sebagai usaha untuk mendukung organisasi memperoleh tenaga yang cakap dan terampil dalam melaksanakan tugas

3. Rasa bangga terhadap institusi (*Pride*), contohnya perusahaan memperkuat identitas dan citra perusahaan, meningkatkan partisipasi masyarakat, dan lebih peduli terhadap lingkungan.
4. Kompensasi yang seimbang (*Equitable compensation*), contohnya perusahaan memberikan gaji dan keuntungan yang kompetitif. Menurut Hasibuan (2000) besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Tujuan pemberian kompensasi adalah :
 - a. Ikatan kerjasama antara karyawan dan pemberi kerja
 - b. Kepuasan kerja dengan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan
 - c. Sebagai motivator
 - d. Program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relative kecil
 - e. Disiplin karyawan akan lebih baik
 - f. Karyawan dapat dihindarkan dari pengaruh serikat buruh dan lebih berkonsentrasi pada pekerjaannya
5. Rasa aman terhadap pekerjaan (*Job security*), contohnya program pensiun dan status karyawan tetap.
6. Fasilitas yang didapat (*Wellness*), contohnya jaminan kesehatan, program rekreasi, program konseling. Konseling adalah setiap aktivitas di tempat kerja di mana seorang

individu memanfaatkan serangkaian ketrampilan dan teknik untuk membantu individu lainnya memikul tanggung jawab dan mengelola pembuatan keputusan mereka apakah hal ini terkait dengan pekerjaan atau pribadi, khususnya yang berkaitan dengan pengembangan diri. Aktivitas konseling sebagai bagian dari kehidupan untuk bekerja secara normal.

7. Keselamatan lingkungan kerja (*save environment*), contohnya perusahaan membentuk komite keselamatan, tim gawat darurat, dan program keselamatan.

Menurut Hariandja (2002), secara umum kewajiban perusahaan dalam meningkatkan keselamatan kerja terdiri dari

- a. Memelihara tempat kerja yang aman dan sehat bagi pekerja
- b. Mematuhi standart dan syarat kerja
- c. Mencatat semua peristiwa kecelakaan yang terjadi berkaitan dengan keselamatan kerja.

8. Penyelesaian masalah (*Conflict resolution*), contohnya manajemen membuka jalur formal untuk menyampaikan keluhan atau permasalahan.

9. Komunikasi (*Communication*), komunikasi secara terbuka baik melalui manajemen langsung maupun melalui serikat pekerja, pertemuan grup. Bentuk komunikasi organisasi secara umum dibedakan menjadi dua yaitu komunikasi formal dan non formal. Bentuk komunikasi formal adalah bentuk

hubungan komunikasi yang diciptakan secara terencana, melalui jalur-jalur formal dalam organisasi, yang melekat pada saluran-saluran yang ditetapkan dan ditunjukkan dengan adanya struktur. Bentuk khas dari komunikasi ini adalah berupa komunikasi yang ada di luar struktur, biasanya melalui saluran-saluran non formal yang munculnya bersifat *incidental*, tergantung kebutuhan atau kepentingan interpersonal yang baik, atau atas dasar kesamaan kepentingan.

Menurut Nawawi (2008), terdapat sembilan aspek pada Sumber Daya Manusia di lingkungan perusahaan yang perlu diciptakan, dibina dan dikembangkan. Kesembilan aspek tersebut adalah komunikasi, penyelesaian konflik, pengembangan karier, partisipasi pekerja, kebanggaan, kompensasi yang layak, keselamatan lingkungan, keselamatan dan kesehatan kerja. Kesembilan aspek tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Dalam setiap perusahaan, pekerja sebagai sumber daya manusia (SDM) memerlukan komunikasi yang terbuka sesuai dengan batas wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Komunikasi yang efektif untuk mendapatkan informasi penting yang disampaikan tepat waktu dapat meningkatkan kepuasan dan memotivasi

karyawan secara positif. Untuk itu, perusahaan dapat menyampaikan informasi melalui pertemuan langsung dengan setiap pekerja, pertemuan kelompok, atau menggunakan sarana publikasi seperti papan buletin, majalah perusahaan, dan lainnya.

2. Di dalam suatu perusahaan, semua pekerja membutuhkan kesempatan untuk menyelesaikan konflik dengan perusahaan atau rekan kerja secara terbuka, jujur, dan adil. Kondisi ini sangat berpengaruh pada loyalitas, dedikasi, dan motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengatur mekanisme untuk menyampaikan keluhan atau keberatan, baik secara langsung maupun melalui pengisian formulir khusus.
3. Di lingkungan perusahaan, setiap karyawan memerlukan kejelasan mengenai pengembangan karir mereka untuk menghadapi masa depan. Hal ini dapat dicapai melalui tawaran untuk menduduki jabatan tertentu, kesempatan untuk mengikuti pelatihan, atau pendidikan di luar perusahaan atau di lembaga pendidikan yang lebih tinggi. Di lingkungan perusahaan, karyawan perlu diikut sertakan dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan pekerjaan, sesuai dengan posisi, kewenangan dan jabatan masing-masing. Untuk itu perusahaan dapat melakukannya dengan

membentuk tim inti dengan mengikutsertakan karyawan dalam rangka memikirkan langkah-langkah bisnis yang akan ditempuh.

4. Setiap karyawan perlu dibina dan dikembangkan rasa bangga mereka terhadap tempat kerja, termasuk pekerjaan atau jabatan yang diemban. Untuk tujuan ini, perusahaan memiliki kepentingan untuk menciptakan dan mengembangkan identitas yang dapat menumbuhkan rasa bangga karyawan terhadap perusahaan.
5. Semua karyawan harus menerima kompensasi yang adil dan memadai. Oleh karena itu, diperlukan kemampuan untuk merancang dan menerapkan sistem dan struktur kompensasi, baik langsung maupun tidak langsung, yang kompetitif dan dapat mensejahterakan karyawan sesuai dengan posisi dan jabatan mereka di perusahaan.
6. Setiap karyawan memerlukan keamanan dalam lingkungan kerja. Perusahaan berkewajiban untuk menciptakan, mengembangkan, dan memberikan jaminan terhadap lingkungan kerja yang aman. Beberapa langkah yang dapat diambil meliputi pembentukan komite keamanan yang secara terus-menerus memantau kondisi tempat dan peralatan kerja untuk menghindari potensi bahaya bagi pekerja, terutama dari segi fisik.

7. Semua karyawan memerlukan rasa aman dan jaminan mengenai kelangsungan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, perusahaan harus berupaya menghindari pemutusan hubungan kerja sementara, menjadikan karyawan pegawai tetap dengan tugas-tugas yang jelas, dan menyediakan program teratur untuk memberikan kesempatan bagi karyawan yang ingin mengundurkan diri, terutama melalui pengaturan pensiun.
8. Semua karyawan memerlukan perhatian terhadap pemeliharaan kesehatan mereka agar dapat bekerja secara efektif, efisien, dan produktif. Untuk itu, perusahaan dapat mendirikan dan mengelola pusat kesehatan, pusat perawatan gigi, serta menyelenggarakan program pemeliharaan kesehatan, rekreasi, dan konseling bagi karyawan.

2.1.3.3 Kriteria *Quality of Work Life*

Menurut Kossen (1987), *Quality of Work Life* (kualitas kehidupan kerja) merupakan pandangan mengenai lingkungan dan pengalaman yang dialami pekerja di tempat kerja mereka. Lingkungan kerja ini diukur berdasarkan delapan kriteria, yaitu:

a. Kompensasi yang memadai dan adil

Gaji yang diterima pekerja harus memenuhi standar umum, cukup untuk mendukung tingkat kehidupan yang layak, dan

sebanding dengan gaji yang diterima oleh individu lain dalam posisi yang setara.

b. Kondisi kerja yang aman dan sehat

Pekerja tidak boleh ditempatkan dalam situasi yang berpotensi membahayakan kesehatan dan keselamatan fisik mereka. Sebaliknya, mereka harus bekerja dalam kondisi yang meminimalkan risiko cedera dan masalah kesehatan, serta memiliki waktu kerja yang sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.

c. Kesempatan untuk mengembangkan dan menggunakan kemampuan manusia

Pekerja diberikan otonomi dalam pekerjaan mereka, yang memerlukan berbagai keterampilan. Mereka juga disediakan tujuan dan perspektif yang jelas tentang tugas yang harus dilakukan, serta kebebasan untuk bertindak dan berpartisipasi dalam perencanaan tugas mereka.

d. Peluang untuk pertumbuhan dan jaminan

Pekerjaan harus berkontribusi pada pengembangan dan peningkatan kapasitas individu. Kemampuan dan keterampilan pekerja dapat dikembangkan sepenuhnya, dan perhatian harus diberikan pada peningkatan peluang untuk promosi serta jaminan pendapatan.

e. Rasa kepemilikan

Pekerja merasa sebagai bagian dari tim dan tidak terasing dari kelompok. Mereka saling mendukung satu sama lain, membangun hubungan sosial, dan organisasi mendorong konsep egalitarianisme serta menawarkan mobilitas ke atas, menciptakan lingkungan kerja yang relatif bebas dari prasangka.

f. Hak-hak karyawan

Hak pribadi individu harus dihormati, termasuk kebebasan bersuara dan akses terhadap pelayanan yang adil serta ruang pribadi yang layak.

g. Pekerja dan kehidupan secara keseluruhan

Pekerjaan mempengaruhi baik secara positif maupun negatif terhadap aspek kehidupan seseorang. Selain peran mereka di tempat kerja, individu juga memiliki tanggung jawab di luar pekerjaan, seperti sebagai suami, istri, atau orang tua, dan perlu waktu untuk bersama keluarga.

h. Tanggung jawab sosial organisasi

Organisasi memiliki tanggung jawab sosial dan harus memprioritaskan kepentingan pengguna serta masyarakat secara keseluruhan dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Organisasi yang mengabaikan tanggung jawab sosialnya akan menyebabkan pekerja merasa kurang dihargai

2.1.3.4 Bentuk –Bentuk *Quality of Work Life*

Kualitas kehidupan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kehidupan karyawan. *Quality of Work Life (QWL)* merujuk pada berbagai aktivitas yang dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan martabat karyawan di lingkungan kerja (Kossen, 1987). Berikut adalah beberapa aktivitas yang dapat dilakukan perusahaan untuk memperbaiki kualitas kehidupan kerja karyawan:

a. Partisipasi

Keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja mereka. Partisipasi ini terbagi menjadi dua bentuk, yaitu:

1. Partisipasi Horizontal

Ini melibatkan interaksi antara karyawan dengan rekan kerja dan tim, memungkinkan kolaborasi yang lebih baik dalam menyelesaikan tugas.

2. Partisipasi Vertikal

Ini mencakup keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan bersama atasan, yang memberikan mereka suara dalam proses yang mempengaruhi pekerjaan mereka.

Kedua bentuk partisipasi ini berkontribusi pada peningkatan kualitas kehidupan kerja karyawan. Tujuan utama

dari partisipasi ini adalah menciptakan lingkungan di mana karyawan memiliki kebebasan dan otonomi dalam membuat pilihan terkait lingkungan kerja mereka, serta menyesuaikan kepribadian mereka dengan tuntutan pekerjaan, termasuk penyesuaian antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan.

a. Perancangan Ulang Pekerjaan (*Job Redesign*)

Efektivitas dan efisiensi dalam menyelesaikan tugas serta proses kerja memerlukan koordinasi yang tinggi dan kontrol yang kuat terhadap karyawan. Salah satu bentuk perancangan ulang pekerjaan adalah peningkatan pekerjaan (*job enrichment*), yang bertujuan untuk meningkatkan tanggung jawab karyawan dalam hal perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian pekerjaan. Peningkatan ini juga mencakup memberikan kesempatan kepada karyawan untuk membuat keputusan terkait metode dan prosedur yang akan diterapkan, serta memberikan kesempatan untuk berinteraksi langsung dengan klien atau departemen lain. Semua hal ini dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas kehidupan kerja. Dimensi dari peningkatan pekerjaan ini memengaruhi aspek psikologis individu, yang pada gilirannya menghasilkan konsekuensi positif baik secara pribadi maupun pekerjaan, seperti peningkatan performa,

kepuasan kerja, penurunan tingkat ketidakhadiran, dan peningkatan motivasi internal karyawan.

b. Team Building

Tim adalah salah satu jenis kelompok di mana setiap anggotanya mengadopsi kepribadian kelompok yang ditandai dengan *cohesiveness, beliefs, value and norm*, dan *goal*. Kerja tim dapat memperkuat dan memaksimalkan kolaborasi di antara anggota tim serta meningkatkan proses pembelajaran karyawan untuk memahami keterampilan anggota lainnya. Ini terutama berfokus pada cara-cara efisien untuk meningkatkan produktivitas.

2.1.3.5 Dampak *Quality of Work Life*

Rhonen (1981) mengatakan bahwa pengukuran *quality of work life* akan berdampak pada :

- a. Meningkatkan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan terhadap perusahaan,
- b. Meningkatkan produktifitas dan motivasi intrinsik karyawan,
- c. Meningkatkan efektifitas perusahaan dan kompetitif perusahaan dalam menghadapi bisnis global.

2.1.3.6 Dimensi *Quality of Work Life*

Menurut Walton (1973) untuk mengukur *Quality of Work Life* (QWL) dapat diklasifikasikan dalam 8 dimensi yaitu:

a. *Adequate and fair compensation*

Mengacu pada komponen dasar dari kualitas kehidupan kerja memotivasi, menarik, dan mempertahankan pegawai. Kompensasi yang memadai dan adil akan menarik pegawai untuk lebih meningkatkan kompetensi, memuaskan pegawai dan mencegah mereka meninggalkan organisasi.

b. *Safe and healthy working condition*

Merujuk kepada lingkungan pegawai yang meliputi situasi nyaman bagi kesehatan fisik dan mental mereka dalam bekerja.

c. *Immediate opportunity to Use and develop human capacities*

Merujuk kepada organisasi cenderung untuk menyediakan lingkungan kerja yang memungkinkan pegawai untuk memperoleh kesempatan belajar.

d. *Future opportunity for continued growth and security*

Dicirikan sebagai faktor yang terkait untuk menjaga QWL diklasifikasikan antara lain keamanan pekerjaan, pertumbuhan pribadi, kemajuan karir.

e. Social integration in the work organization

Mengacu pada komponen penting yang berkaitan dengan bagaimana pegawai merasa memiliki organisasi.

f. Constitutionalism in the work organization

Mengacu pada hak-hak pegawai memiliki dan bagaimana mereka diklasifikasikan sebagai privasi pribadi, hukum kepegawaian, dan pelatihan yang berimbang, pendistribusian imbalan dan manfaat dan memiliki kebebasan berekspresi untuk organisasi.

g. Work and total life space

Dicirikan sebagai salah satu komponen penting dari QWL yang berhubungan dengan waktu luang pegawai. Pegawai akan merasa puas dengan kehidupan kerja mereka saat mereka bisa mengatur keseimbangan antara pekerjaan mereka dan kehidupan keluarga.

h. The social relevance of work life

Mengacu pada organisasi perlu memiliki sikap tanggung jawab social untuk menjaga kualitas yang baik dari kondisi. Perilaku ini mencakup berperilaku etis, memperlakukan dengan adil, tidak merusak lingkungan dan bertanggung jawab dengan produk.

2.1.4 Karakteristik Pekerjaan

2.1.4.1 Pengertian Karakteristik Pekerjaan

Mangkuprawira (2002) mengemukakan bahwa karakteristik pekerjaan mencakup identifikasi berbagai dimensi pekerjaan yang secara bersamaan meningkatkan efisiensi organisasi dan kepuasan kerja. Sigit (2003) menambahkan bahwa pekerjaan dengan karakteristik yang menarik dan menyenangkan dapat memotivasi karyawan. Sementara itu, Purwaningsih (2008) menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan adalah sifat-sifat unik yang membedakan jenis pekerjaan satu dengan yang lainnya, yang merupakan inti dari pekerjaan dan mencakup elemen-elemen yang ada di semua pekerjaan, serta dirasakan oleh para pekerja, yang pada gilirannya mempengaruhi perilaku mereka terhadap pekerjaan.

2.1.4.2 Dimensi Karakteristik Pekerjaan

Secara umum terdapat beberapa faktor penting pembentuk sebuah karakteristik pekerjaan. Menurut Hackman dan Oldham dalam Robbins (2008) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan terdiri atas lima dimensi inti . Kelima dimensi inti itu adalah :

a. Keanekaragaman ketrampilan (*Skill Variety*)

The degree to which the job requires a variety of different activities so worker can use a number of different skill and talents. Yang artinya keragaman ketrampilan (*skill variety*)

adalah sejauh mana suatu pekerjaan menuntut penggunaan beragam ketrampilan dan keahlian.

b. Identitas tugas (*Task Identity*)

The degree to which the job requires completion of a whole and identifiable piece of work. Yang artinya sejauh mana pelaksana pekerjaan mampu menyelesaikan bagian tugas yang dapat dikenali.

c. Keberartian Tugas (*Task Significance*)

The degree to which the job has a substansial impact on the lives or work of other people both inside and outside organization. Yang artinya sejauh mana pekerjaan memiliki dampak terhadap kehidupan atau pekerjaan orang lain, baik itu di dalam maupun di luar organisasi.

d. Otonomi (*Autonomy*)

The degree to which the job provides substansial freedom, independents, and discretion to the individual in scheduling the work and in determining the procedures to be use in carrying it out. Yang artinya sejauh mana suatu pekerjaan memberikan kepada pelaksananya ketidaktergantungan dan kebebasan dalam penjadwalan dan perencanaan prosedur kerja.

e. Umpan balik pekerjaan (*Job Feedback*)

The degree to which carrying out the work activities required by the jobeffectiveness of his or her performance. Yang artinya

sejauh mana aktivitas pelaksanaan pekerjaan memberikan informasi yang jelas dan langsung mengenai keefektivan kinerja yang telah dicapai.

Robbins (2008) menjelaskan bahwa pendekatan klasik dalam desain pekerjaan yang dikemukakan oleh Hackman dan Oldham dikenal sebagai teori karakteristik pekerjaan (*job characteristic theory*). Menurut teori ini, suatu pekerjaan dapat menciptakan tiga keadaan psikologis pada karyawan, yaitu: merasakan makna kerja, memiliki tanggung jawab terhadap hasil kerja, dan menyadari hasil kerja. Ketiga kondisi psikologis ini pada akhirnya memengaruhi motivasi internal, prestasi kerja, kepuasan kerja, tingkat ketidakhadiran, dan perputaran karyawan. Keadaan psikologis yang krusial ini dipengaruhi oleh dimensi inti dari sebuah pekerjaan, yang mencakup keragaman keahlian, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik

2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang meneliti hubungan antara *Quality of Work Life*, Karakteristik Pekerjaan dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja ditampilkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 2.1. Review Penelitian Terdahulu

NO	HUBUNGAN ANTAR VARIABEL	PENELITI , TAHUN, JUDUL	HASIL PENELITIAN
1	Quality of Work Life terhadap Komitmen organisasional	Jebel (2013)	QWL mempunyai efek signifikan terhadap komitmen organisasional terhadap pegawai di CBE
		<i>Quality of Work Life and Organizational Commitment of Employees in Commercial Bank of Ethiopia</i>	
		Trisnawati (2016)	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional
		Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja melalui komitmen organisasional (studi pada tenaga pendidik Akpol)	<ul style="list-style-type: none"> • Komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja • Komitmen organisasional bukan merupakan variabel yang memediasi pengaruh antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja
		Aina Uly Fitria Suprpto dan Euis Soliha (2023)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Quality of Work Life</i> berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional pada pegawai
		Pengaruh <i>quality of work life dan Employee Engagement</i> terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi komitmen organisasional pada pegawai Dinas Perindustrian dan	<ul style="list-style-type: none"> • Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai • Komitmen organisasional memediasi pengaruh

		Perdagangan Provinsi Jawa Tengah	antara <i>Quality Of Work Life</i> terhadap kinerja pegawai.
2.	Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasional	Indi Djastuti (2011)	Terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasional
		Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi karyawan tingkat managerial perusahaan konstruksi di Jawa Tengah	
		Gitria Romadhona Putri, & S. Martono (2015)	Karakteristik, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional
		Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir, dan Stress Kerja terhadap Komitmen Organisasional	
		Yudha Prakasa, Endang Siti astuti, Mochammad Al Musadieq (2013)	Karakteristik pekerjaan berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasional
Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional (studi karyawan PT. Prima Anugerah Perkasa Malang)			

		Fanny Monica H Bedagama dan Endang Tjahjaningsih (2021)	Karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja.
		Pengaruh karakteristik pekerjaan dan employee engagement terhadap kinerja dengan mediasi komitmen organisasional pada karyawan PT Jati Luhur Agung Semarang	Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja. Komitmen organisasional tidak memediasi pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja
3.	<i>Quality of Work Life</i> terhadap Kinerja	Noor Arifin (2012) Analisis kualitas kehidupan kerja, kinerja, dan kepuasan kerja pada CV. Duta Senenan Jepara	Kualitas kehidupan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerjanya
		Aina Uly Fitria Suprpto dan Euis Soliha (2023) pengaruh quality of work life dan Employee Engagement terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi komitmen organisasional pada pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah	<ul style="list-style-type: none"> • Quality Of Work Life berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

		Jusuf Radja, Amiruddin Tawe, Syamsul Rijal, M. Arif Tiro (2013)	<i>Quality of Work Life</i> dan komitmen organisasional mempunyai efek tidak signifikan terhadap kinerja
		<i>Effect Quality Of Work Life and Organizational Commitment Toward Work Satisfaction In Increasing Public Service Performance (A study of licene of Founding Building Service in Makasar City)</i>	
4.	Karakteristik - Pekerjaan terhadap Kinerja	Chun-Fu Chen (2014)	Karakteristik pekerjaan mempengaruhi secara parsial signifikan berbeda terhadap nilai kerja dan kinerja
		Influence of University Interns Job Characteristic, Work Value, and Job Performance	
		Sih darmi Astuti, Herry Subagyo, Yeri Adriyanto (2010)	Karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai
		Pengaruh karakteristik pekerjaan dan Motivasi terhadap Komitmen Organisasional serta dampaknya terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Kementerian Agama)	
		Heri Ahmadi, Osrita Hapsara, Sudirman (2023),	Karakteristik pekerjaan organisasi secara langsung terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah

		Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Komitmen Organisasi terhadap Motivasi dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur	Kabupaten Tanjung Jabung Timur berpengaruh positif dan signifikansi
		Akhmad Darmawan, Fatmah Bagus , Aprilia Tri Handani, Dwi Vina Rahmawati (2021)	Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
		Pengaruh Efikasi Diri, Karakteristik Pekerjaan Dan Perilaku Kewargaan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Perilaku keorganisasian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja	Negin Memari, Omid Mahdiah, Ahmad Barati Marnani(2013)	Ada hubungan positif antara komitmen organisasional dan kinerja pegawai
		<i>The Impact of Organizational Commitment on Employees Job Performance (study of Meli Bank)</i>	
		Jauhar Arifin, Hastin Umi Anisah, Rini Rahmawati (2015)	Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
		Pengaruh Kompensasi Finansial dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (study pada Poltekkes Kemenkes Banjarmasin)	

		(Trisnawati, 2016)	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional
		Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja melalui komitmen organisasional (studi pada tenaga pendidik Akpol)	<ul style="list-style-type: none"> • Komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja
		Lisda L. Asil, Achmad Gani dan ST. Sukmawati (2020)	Komitmen organisasional bukan merupakan variabel yang memediasi pengaruh antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja
		Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja dosen universitas negeri Gorontalo	Menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
		Heri Ahmadi, Osrita Hapsara, Sudirman (2023),	
		Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Komitmen Organisasi terhadap Motivasi dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur	Pengaruh komitmen organisasional secara langsung terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur berpengaruh positif dan signifikan

2.3 Hubungan antar variabel dan pengembangan hipotesis.

Dalam penelitian ini, peneliti menentukan variabel penelitian, sebagai berikut : kinerja sebagai variabel terikat (*Dependent Variable*), *Quality of Work Life* dan karakteristik pekerjaan sebagai variabel bebas (*Independent Variable*), dan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi (*mediating variable*). Berdasarkan hal tersebut diatas maka dikembangkan hipotesis

2.3.1 Hubungan *Quality of Work Life* dan Komitmen Organisasional.

Menurut Kossen (1987) mengatakan bahwa *Quality of Work Life* (kualitas kehidupan kerja) adalah persepsi terhadap suasana dan pengalaman pekerja di tempat kerja mereka.

Quality of work life mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya. Dengan demikian peran penting dari *quality of work life* adalah mengubah iklim organisasi agar secara teknis dan manusiawi membawa kepada *quality of work life* yang lebih baik (Luthans, 1995).

Konsep komitmen muncul dari studi yang mendalami kaitan/ hubungan antara karyawan dan orang. Motivasi untuk melakukan studi terhadap komitmen di dasari pada suatu keyakinan bahwa karyawan yang berkomitmen akan menguntungkan bagi perusahaan karena kemampuan potensialnya berakibat pengurangan *turn over* dan meningkatkan kinerja (Mowday, 1998). Robbins (1998)

mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan pada tujuan organisasi tersebut serta berniat untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi.

Jebel (2013) mengindikasikan bahwa QWL mempunyai efek signifikan terhadap komitmen organisasional terhadap pegawai. Hal tersebut juga didukung dengan penelitian Husnawati (2006) yang menyimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Dari uraian tersebut diatas, dirumuskan hipotesis pertama sebagai berikut :

H1 : *Quality of Work Life* berpengaruh positif terhadap
Komitmen Organisasional

2.3.2 Hubungan Karakteristik Pekerjaan dan Komitmen Organisasional

Mangkuprawira (2002) menyatakan bahwa, karakteristik pekerjaan adalah identifikasi beragam dimensi pekerjaan yang secara simultan memperbaiki efisiensi organisasi dan kepuasan kerja.

Menurut Hackman dan Oldham dalam Robbins (2008) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan terdiri atas lima dimensi inti. Kelima dimensi inti itu adalah : keanekaragaman ketrampilan, identitas tugas, keberartian tugas, otonomi, dan umpan balik pekerjaan .

Berdasarkan penelitian dari Indi Djastuti (2011) menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara karakteristik pekerjaan

terhadap komitmen organisasional. Penelitian lain yang dilakukan oleh Gitria, dkk (2015) menunjukkan bahwa karakteristik, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Dari uraian tersebut diatas dirumuskan hipotesis kedua sebagai berikut:

H2 : Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif terhadap
Komitmen Organisasional

2.3.3 Hubungan antara *Quality of Work Life* dan Kinerja

Menurut Mangkunegara (2009:67), kinerja diartikan sebagai hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Sementara itu, Gibson (1997) menyatakan bahwa terdapat tiga kelompok variabel yang mempengaruhi kinerja dan perilaku, yaitu: variabel individu (seperti kemampuan dan keterampilan), variabel organisasi (misalnya sumber daya dan kepemimpinan), serta variabel psikologis (termasuk persepsi, motivasi, dan kepuasan kerja).

Kinerja yang baik menjadi harapan utama bagi setiap perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan, karena keberhasilan kinerja individu diharapkan dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Prestasi kerja karyawan secara kolektif berperan penting dalam mencapai tujuan strategis dan keberhasilan jangka panjang organisasi.

Hasil penelitian oleh Aina Uly Fitria Suprpto dan Euis Soliha (2023) menunjukkan bahwa *Quality Of Work Life* Pengaruh *Quality Of Work Life* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional pada pegawai

Berdasarkan uraian di atas peneliti merumuskan hipotesis ketiga sebagai berikut :

H3 : *Quality of Work Life* berpengaruh positif terhadap Kinerja

2.3.4 Hubungan antara Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja.

Karakteristik pekerjaan memiliki peranyang sangat penting terkait dengan berbagai sikap dan perilaku karyawan di dalam menyelesaikan tugas pokok dan fungsinya. Karakteristik pekerjaan akan meningkatkan kinerja pegawai melalui identifikasi karakteristik pekerjaan yang terkait dan sesuai. Selain itu, karakteristik pekerjaan mampu memberikan penjelasan bagaimana struktur kerja akan mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan terhadap kondisi kerja. Simamora (2004) menyatakan bahwa sebuah pekerjaan diperkaya dengan dimensi yang tinggi dan pada akhirnya menciptakan keadaan psikologis kritis yang tinggi dalam diri karyawan. Keadaan psikologis demikian yang akan menghasilkan motivasi kerja yang tinggi, kepuasan kerja yang tinggi, serta ketidak hadiran yang rendah.

Penelitian Fanny Monica H Bedagama dan Endang Tjahjaningsih (2021) menyimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi karakteristik pekerjaan, semakin tinggi kinerja.

Berdasarkan temuan ini maka disusun hipotesis keempat sebagai berikut :

H4 : Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja

2.3.5 Hubungan antara Komitmen Organisasional dan Kinerja.

Komitmen organisasi adalah suatu nilai personal, dimana seringkali mengacu pada loyalitas terhadap perusahaan atau komitmen terhadap perusahaan (Cherington,1994).

Porter dkk (dalam Meyer. 1989) mendefinisikan komitmen sebagai suatu kekuatan dari pengidentifikasian dan keterlibatan seorang individu dalam suatu organisasi tertentu.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hubungan komitmen organisasional dengan kinerja menyangkut karyawan terhadap pekerjaannya, yang dapat menumbuhkan kesadaran, tanggung jawab, serta motivasi untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. pegawai yang memiliki komitmen organisasional terhadap pekerjaan yang tinggi, akan mempunyai kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang komitmennya rendah.

Penelitian Lisda L. Asi1, Achmad Gani dan ST. Sukmawati (2020) dengan judul pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja dosen

universitas negeri Gorontalo menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian di atas peneliti merumuskan hipotesis kelima sebagai berikut :

H5 : Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja.

2.3.6 Komitmen Organisasional memediasi hubungan antara *Quality of Work Life* terhadap kinerja.

Komitmen organisasional mampu mengembangkan kemampuan serta memberikan kesempatan bagi seluruh anggota organisasi untuk meningkatkan kinerja. Komitmen organisasional sebagai keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota suatu organisasi, keinginan untuk bekerja keras sesuai harapan organisasi, keyakinan tertentu, serta adaptasi terhadap nilai dan tujuan organisasi. Komitmen organisasional merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Menurut Yusuf (2014) *Quality of Work Life* adalah keseluruhan kualitas dari pengalaman manusia di tempat kerja. Dengan *Quality of Work Life* yang baik, maka akan dapat meningkatkan komitmen organisasional pegawai yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja pegawai. Komitmen organisasi menurut Robbins (2006) merupakan suatu status di mana suatu karyawan mengidentifikasi dengan organisasi

tertentu dan mengharapkan untuk memelihara keanggotaannya di dalam organisasi tersebut. Dengan *Quality of Work Life* yang baik dan didukung atau dimediasi komitmen organisasional akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian Aina Uly Fitria Suprpto dan Euis Soliha (2023) menunjukkan bahwa Komitmen organisasional memediasi pengaruh antara *Quality Of Work Life* terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan uraian diatas, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H6 : Komitmen organisasional memediasi pengaruh Quality of Work Life terhadap kinerja Pegawai

2.3.7 Komitmen Organisasional memediasi pengaruh Karakteristik pekerjaan terhadap kinerja.

Karakteristik pekerjaan merupakan sifatkhas yang melekat pada suatu pekerjaanyang meliputi keragaman tugas, keragaman keahlian atau skill, identitas tugas, dan otonomi (Simamora, 2004). Organisasi perlu memahami bagaimana karakteristik pekerjaan yang diperlukan oleh organisasi dan juga para karyawannya sehingga dapat memuaskan karyawannya. Penelitian yang telah dilakukan oleh Mulyani & Soliha (2014) menunjukkan bahwa komitmen organisasional memediasi karakteristik pekerjaan terhadap kinerja. Demikian sebaliknya hasil Penelitian Fanny Monica H Bedagama dan Endang Tjahjaningsih (2021)

menyimpulkan bahwa Komitmen organisasional tidak memediasi pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja

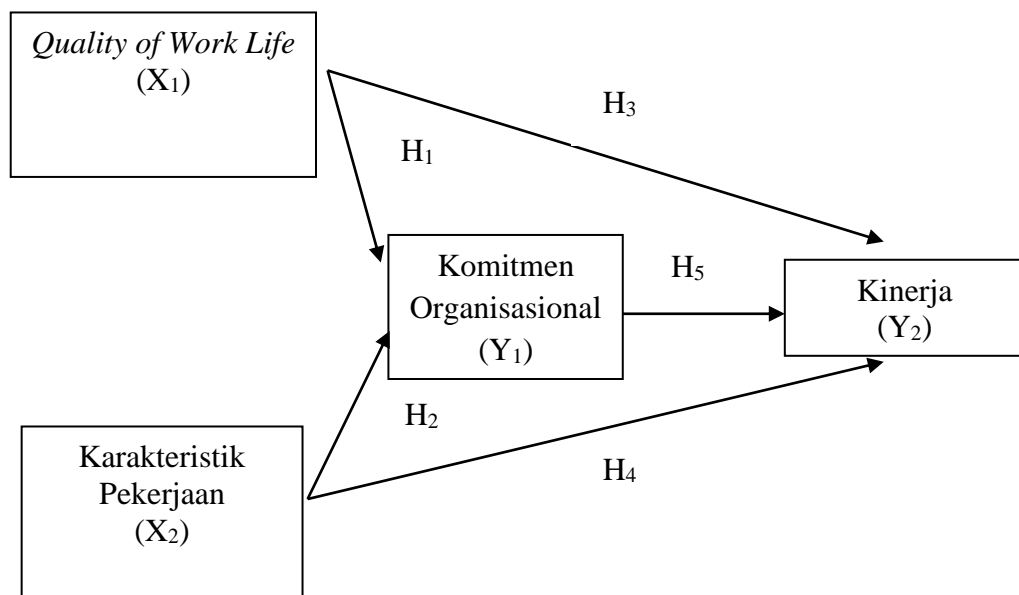
Berdasarkan uraian di atas peneliti merumuskan hipotesis kelima sebagai berikut :

H7 : Komitmen Organisasional memediasi pengaruh Karakteristik pekerjaan terhadap kinerja

2.4 Model Penelitian

Adapun model penelitian yang menggambarkan konsep pola hubungan antara *Quality of Work Life* , Karakteristik Pekerjaan , Komitmen Organisasional dan Kinerja adalah sebagai berikut ;

Model Grafis



Gambar 2.1 Model grafis

2.4.3 Model Matematis

Untuk persamaan matematis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y_1 = a_1 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$$

$$Y_2 = a_2 + \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + \beta_5 Y_1 + e_2$$

Keterangan :

Y_1 = komitmen organisasional

Y_2 = kinerja

X_1 = *quality of work life*

X_2 = karakteristik pekerjaan

a = konstanta

β = koefisien regresi

e = error

BAB III

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini bersifat penelitian penjelasan (*explanatory research*), dengan menggunakan metode survei, yaitu penelitian yang berusaha menjelaskan pengaruh antara faktor *quality of work life* dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja dengan komitmen organisasional sebagai variabel *mediasi*.

3.1 Populasi dan sampel

3.1.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011)

Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh ASN pada Dinas Kesehatan Kota Semarang dengan dengan jumlah 124 orang dengan kualifikasi, berusia antara 19 tahun sampai dengan BUP dengan masa kerja lebih dari atau sama dengan 1 tahun.

Dari 124 ASN yang bekerja di Dinas Kesehatan diperoleh data jumlah ASN yang memenuhi kriteria sebanyak 102 ASN.

Karakteristik populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah

- Responden adalah ASN Dinas Kesehatan Kota Semarang
- Tidak sedang menjalankan cuti besar atau cuti diluar tanggungan negara.

- Jumlah populasi responden diambil dari data pada Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Kesehatan Kota Semarang

3.1.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014). Teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Sensus. Menurut Sugiyono (2018) Metode Sensus atau sampling total adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua.

3.1.3 Metode pengumpulan data

Menggunakan kuesioner kepada responden untuk memperoleh data primer. Daftar pertanyaan diberikan dalam bentuk *Google Form* yang disampaikan melalui WhatsApp grup Dinas Kesehatan oleh Kasubag umum dan kepegawaian Sekretariat Dinas Kesehatan, bisa juga diberikan kepada responden secara langsung dengan diberikan batas waktu pengisian kurang lebih 15 menit dan kuesioner yang telah diisi dikembalikan secara langsung kepada peneliti. Kuesioner merupakan alat ukur yang berupa daftar pertanyaan-pertanyaan dalam angket dibuat dengan menggunakan skala Likert 1-7 untuk mendapatkan data yang bersifat interval dan diberi skor atau nilai. Dengan demikian, pertanyaan dapat dijawab dengan lebih mudah oleh responden dengan hanya memberikan tanda pada skala 1-7 yang sudah tersedia, di mana skala 1 diartikan “sangat tidak setuju” dan skala 7 diartikan “sangat setuju.”

3.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder dengan penjelasan sebagai berikut :

3.2.1 Data primer

Data primer adalah data yang berasal dari sumber aslinya yang diperoleh langsung dari obyek yang diteliti. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui daftar pertanyaan yang merupakan alat untuk mengumpulkan data berupa kuesioner.

3.2.2 Data sekunder

Data sekunder adalah data yang bersumber/diperoleh dari pihak lain. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari Sub. Bagian Perencanaan Dinas Kesehatan Kota Semarang berupa data mengenai capaian kinerja tahun 2023 dan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Kesehatan Kota Semarang berupa data mengenai pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini .

3.3 Definisi Konsep dan Operasional Variabel / Indikator Pengukuran

Definisi Konsep dan Operasional pada prinsipnya diperlukan untuk memperjelas penalaran hingga sampai pada jawaban sementara atas masalah yang telah dirumuskan. Berdasarkan kajian teori, maka dapat dirumuskan kerangka pemikiran sebagai berikut :

Tabel 3.1. Definisi Konsep dan Operasional Variabel Kinerja

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	
		Dimensi	Indikator
Kinerja	<p>Penilaian kinerja meliputi pengukuran terhadap kualitas kerja, kuantitas kerja dan pengetahuan terhadap pekerjaan (Mac. Kenzie : 1997)</p>	<p>1.Kualitas</p> <p>2.Kuantitas</p> <p>3.Pengetahuan terhadap pekerjaan</p> <p>Sumber: Mac Kenzie (1997)</p>	<p>1. Ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan</p> <p>2. Kesesuaian hasil kerja dengan standar kerja.</p> <p>3. Inisiatif pegawai terhadap pekerjaannya</p> <p>4.Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan</p> <p>5.Banyaknya pekerjaan yang diselesaikan</p> <p>6.pemahaman prosedur kerja</p> <p>7. pengetahuan teknis tentang cara kerja</p> <p>8. kecepatan memahami pekerjaan baru</p>

Tabel 3.2. Definisi Konsep dan Operasional Variabel *Quality of Work Life*

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	
		Dimensi	Indikator
<i>Quality Of Work Life</i>	<i>Quality of Work Life</i> artinya persepsi pekerja terhadap suasana dan pengalaman pekerja di lingkup pekerjaan, di mana hal ini berfokus pada pengalaman di tempat kerja (Walton, 1973)	<p>1. <i>Adequate and fair compensation</i></p> <p>2. <i>Safe and healthy working conditions</i></p> <p>3. <i>Immediate opportunity to use and develop human capacities</i></p> <p>4. <i>Future opportunity for continued growth and security</i></p> <p>5. <i>Social integration in the work</i></p>	<p>1. Kesesuaian gaji</p> <p>2. Kecukupan gaji</p> <p>3. Tunjangan sesuai pekerjaan</p> <p>4. Lingkungan kerja yang sehat</p> <p>5. Perlindungan kerja</p> <p>6. Kesesuaian jam kerja</p> <p>7. Ketersediaan peralatan</p> <p>8. Adanya program – program pelatihan</p> <p>9. Dukungan atasan</p> <p>10. Aplikasi kemampuan</p> <p>11. Kesempatan untuk mengikuti pelatihan</p> <p>12. Kesempatan untuk mengikuti pendidikan</p> <p>13. Kondisi kerja yang aman</p> <p>14. Jaminan keselamatan</p> <p>15. Hubungan baik dengan rekan kerja</p>

		<p><i>organization</i></p> <p>6. <i>Constitutionalism in the work organization</i></p> <p>7. <i>Work and the total life space</i></p> <p>8. <i>The social relevance of work life</i></p>	<p>16. Kerjasama dengan rekan kerja</p> <p>17. Rasa kebersamaan dengan rekan kerja</p> <p>18. Rasa keterbukaan dengan rekan kerja</p> <p>19. Keleluasaan pribadi</p> <p>20. Toleransi perbedaan</p> <p>21. Kesempatan berpendapat</p> <p>22. Jam kerja</p> <p>23. Kesempatan untuk cuti</p> <p>24. Kesempatan untuk melakukan hobby</p> <p>25. Pemberian reward pada karyawan</p> <p>26. Kepedulian organisasi terhadap lingkungan social</p>
--	--	--	---

Tabel 3.3. Definisi Konsep dan Operasional Variabel Karakteristik Pekerjaan

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	
		Dimensi	Indikator
Karakteristik Pekerjaan	Karakteristik Pekerjaan adalah variasi ketrampilan, identitas tugas,kekhususan	<p>1. Keberagaman Ketrampilan</p> <p>2. Identitas</p>	<p>1. Pekerjaan membutuhkan variasi ketrampilan</p> <p>2. Variasi kegiatan</p> <p>3. Tanggung Jawab</p>

	<p>tugas, otonomi, umpan balik yang dilakukan oleh pekerja/ pegawai dalam melakukan tugasnya yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.(Hackman,et. al, dalam Robbins,2008)</p>	<p>Tugas</p> <p>3. Kekhususan Tugas</p> <p>4. Otonomi</p> <p>5.Umpan Balik</p>	<p>terhadap tugas</p> <p>4. Tugas yang terstruktur</p> <p>5. Peran penting atas pekerjaan</p> <p>6. Pentingnya keterkaitan tugas</p> <p>7. Otoritas menyelesaikan pekerjaan</p> <p>8. Otoritas mengambil keputusan</p> <p>9. Peluang focus pada pekerjaan</p> <p>10. Peluang mengetahui kemampuan kita</p>
--	--	--	--

Tabel 3.4. Definisi Konsep dan Operasional Variabel Komitmen Organisasional

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	
		Dimensi	Indikator
<p>Komitmen Organisasional</p>	<p>Komitmen itu adalah suatu kekuatan yang mengikat perorangan kepada suatu tindakan keterkaitan pada satu atau lebih target. Komitmen dapat diwujudkan berdasarkan norma dan kelanjutan, yang mencerminkan emosional, kewajiban</p>	<p>1. <i>Affective Commitment</i></p> <p>2. <i>Continuance Commitment</i></p>	<p>1. Senang terhadap karir di organisasi</p> <p>2. Komitmen terhadap organisasi</p> <p>3. Merasa bagian dari organisasi</p> <p>4. Menyenangi pekerjaan di organisasi</p> <p>5. Bertahan di organisasi</p> <p>6. Setia pada pekerjaan</p>

	yangdirasa, dan biaya-biaya dalam hubungan untuk mencapai target (Allen&Meyer, 1991)	<i>3. Normative Commitment</i>	7. Organisasi sesuai dengan harapan dan keinginan 8. Loyalitas terhadap organisasi 9. Komitmen melaksanakan tugas
--	--	--------------------------------	---

3.4 Pengukuran Variabel

Pengukuran Variabel, yaitu sebuah tolak ukur tambahan yang memberikan suatu skor berdasarkan jumlah dan intensitas responden dalam serangkaian pertanyaan.

Pengkodean data, yaitu kegiatan mengklasifikasi jawaban para responden menurut macamnya, dilakukan dengan jalan menandai masing-masing jawaban dengan kode tertentu berupa angka-angka pada data atau jawaban atas pertanyaan.

Skala pengukuran yang digunakan pada penelitian ini adalah skala Likert dimana tingkat ukuran ordinal banyak digunakan dalam penelitian sosial terutama untuk mengukur kepentingan, sikap atau persepsi (Singarimbun dan Masri, 1995). Pengukuran ini membagi responden ke dalam urutan rangking atas dasar sikapnya terhadap tindakan tertentu.

Pemberian skor, yaitu kegiatan pemberian nilai atau harga yang berupa angka pada jawaban dari kuesioner untuk memperoleh data kuantitatif yang diperlukan. Tingkatan skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala 1-7 yang meliputi :

- | | |
|--------------------|---------------|
| Sangat setuju (SS) | dengan skor 7 |
| Setuju (S) | dengan skor 6 |
| Agak Setuju (AS) | dengan skor 5 |

Netral (N)	dengan skor 4
Kurang Setuju (KS)	dengan skor 3
Tidak Setuju (TS)	dengan skor 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	dengan skor 1

3.5 Analisis Deskriptif

3.5.1 Deskripsi Responden

Deskripsi responden digunakan untuk memberikan informasi mengenai karakteristik data identitas responden dengan menggunakan frekuensi absolute dan proporsi (persentase) berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja.

3.5.2 Deskripsi Variabel

Deskripsi variabel merupakan frekuensi distribusi absolute dan proporsi (persentase) mengenai jawaban responden untuk masing-masing indikator. Berdasarkan deskripsi variabel ini akan diperoleh gambaran kecenderungan jawaban responden terhadap suatu indikator pertanyaan kuesioner.

3.6 Uji Kelayakan Instrumen Penelitian

Uji kelayakan instrument penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

3.6.1 Uji Validitas

Imam Ghazali (2011) mengemukakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid, apabila pertanyaan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi, uji

validitas tersebut digunakan untuk mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah dibuat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak diukur. Asumsi yang mendasari dapat atau tidaknya digunakan analisis factor adalah data matriks harus memiliki korelasi yang cukup (*sufficient correlation*). Melalui program SPSS dengan alat uji *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA). Nilai KMO bervariasi antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu), dengan kriteria:

- 1) Apabila $KMO > 0,5$ maka kecukupan sampel terpenuhi
- 2) Apabila $\text{loading factor} > 0,4$ maka indikator valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas, maka dilakukanlah uji reliabilitas yang bertujuan untuk mengetahui sejauhmana hasil suatu pengukuran tetap konsisten apabila pengukuran dilakukan 2 kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukuran yang sama pula. Atau dengan kata lain, suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Nilai reliabilitas dilihat dari output Cronbach Alpha pada kolom *Correlated Item-Total Correlation*.

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung Cronbach Alpha dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel. Suatu instrumen dikatakan andal (reliable) apabila memiliki Cronbach Alpha $> 0,70$ (Nunnally, 1978 dalam Ghozali, 2011).

3.7 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk menguji dan menganalisis apakah ada pengaruh atau tidak antara variabel *Quality of Work Life* dan Karakteristik pekerjaan terhadap Kinerja dengan mediasi Komitmen organisasional.

Adapun rumus dan persamaan regresi berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y_1 = a_1 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$$

$$Y_2 = a_2 + \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + \beta_5 Y_1 + e_2$$

Keterangan :

Y_1 = komitmen organisasional

Y_2 = kinerja

X_1 = *quality of work life*

X_2 = karakteristik pekerjaan

a = konstanta

β = koefisien regresi

e = error

3.8 Uji Model

3.8.1 Koefisien Determinasi

Pengujian fit model regresi dalam penelitian dengan melihat nilai R (koefisien korelasi) dan R^2 (koefisien determinasi). Intinya, kedua nilai koefisien tersebut digunakan untuk mengukur seberapa besar hubungan dan kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien yang kecil berarti hubungan ataupun

kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Jika nilai mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memiliki hubungan dan dapat memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Imam Ghazali, 2011)

3.8.2 Uji F

Uji F menguji pengaruh variabel independen (bebas) secara simultan atau secara bersama-sama signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (terikat).

Kriteria :

1. Apabila tingkat sig. $\alpha < 0,05$ artinya variabel independen (X) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).
2. Apabila tingkat sig. $\alpha > 0,05$ artinya variabel independen (X) secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y) (Ghozali, 2011)

3.9 Uji Hipotesis

Salah satu tujuan penelitian adalah menguji hipotesis. Hipotesis merupakan jawaban atas masalah penelitian yang secara rasional dideduksi oleh teori. Tujuan pengujian hipotesis adalah untuk menentukan apakah jawaban teoritis yang terkandung dalam pernyataan hipotesis didukung oleh fakta yang dikumpulkan dan dianalisis dalam proses pengujian data.

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya yang dilakukan melalui :

3.9.1 Uji parsial (uji t)

Langkah yang di lakukan pada pengujian hipotesa adalah uji signifikansi pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Pengujian hipotesa pada penelitian ini menggunakan uji t. Uji t dilakukan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel atau dengan melihat nilai signifikansi kemudian dibandingkan dengan α 5% (0.05) (Ghozali, 2011).
Ketentuan pengambilan keputusan :

1. Jika nilai signifikansi kurang dari 0.05, maka Hipotesis diterima, artinya variabel independen signifikan mempengaruhi variabel dependen
2. Jika nilai signifikansi lebih dari 0.05 maka hipotesis ditolak artinya variabel independent tidak signifikan mempengaruhi variabel dependent dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha=5\%$)

3.9.2 Uji Mediasi (Uji Sobel)

Uji Sobel Sobel test merupakan uji untuk mengetahui apakah hubungan yang melalui sebuah variabel mediasi secara signifikan mampu sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Sebagai contoh pengaruh X terhadap Y melalui M. Dalam hal ini variabel M merupakan mediator hubungan dari X ke Y. Untuk menguji seberapa besar peran variabel M memediasi pengaruh X terhadap Y digunakan uji Sobel test. Apabila hasil

perhitungan tingkat signifikan $Z < 0,05$ maka dapat dikatakan variabel memediasi antara variabel independent terhadap variabel dependent.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Data

4.1.1. Deskriptif Responden

Deskripsi responden merupakan gambaran umum mengenai identitas responden yang dijadikan sebagai sampel. Deskripsi responden diperoleh dari keterangan responden pada kuesioner yang dibagikan, dimana responden memilih jawaban yang telah disediakan. Jumlah sampel yang dijadikan responden sebanyak 102 orang.

Deskripsi responden merupakan identitas responden yang berkaitan dengan usia, jenis kelamin, pendidikan akhir, dan masa kerja masing-masing responden. Deskripsi responden dijelaskan pada masing-masing sub bab berikut ini.

4.1.1.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Dalam penelitian ini usia responden dibagi dalam empat kelompok seperti pada tabel 4.1 di bawah ini :

Tabel 4.1.Deskripsi Responden berdasarkan Usia

Umur	Jumlah	Prosentase
19 – 28 tahun	8	7.8 %
29 – 38 tahun	33	32.4 %
39– 48 tahun	28	27.5 %
> 49 tahun	33	32.4 %
T o t a l	102	100 %

Sumber :Hasil Diolah 2024, Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa responden yang berusia 29-38 tahun dan > 49 tahun berjumlah 33 orang (32,4 %). Kemudian responden yang berumur 39-48 tahun berjumlah 28 orang (27,5 %) dan responden yang berumur 19-28 tahun berjumlah 8 orang (7,8 %). Dengan demikian diketahui bahwa mayoritas responden adalah berumur 29-38 tahun dan > 49 tahun.

4.1.1.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, didapatkan data Jenis Kelamin sebagaimana ditunjukkan tabel di bawah ini

Tabel 4.2. Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Prosentase
Pria	41	40,2 %
Wanita	61	59,8 %
Total	102	100.0 %

Sumber :Hasil Diolah 2024, Lampiran 3

Berdasarkan 102 responden yang diobservasi, responden laki-laki berjumlah 41 orang (40,2 %) dan perempuan berjumlah 61 orang (59,8%). Dengan demikian, untuk faktor jenis kelamin dalam penelitian, sebagian besar didominasi oleh responden wanita.

4.1.1.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Akhir

Perbandingan tingkat pendidikan responden dapat dilihat pada tabel 4.3 di bawah ini.

Tabel 4.3. Deskripsi Responden berdasarkan Pendidikan akhir

Pendidikan	Jumlah	Prosentase
SMA	8	7,8 %
D3	9	8,8 %
S.1	55	53,9 %
>S.2	30	29,4 %
T o t a l	102	100 %

Sumber : Hasil Diolah 2024 Lampiran 3

Berdasarkan kategori pendidikan, didominasi lulusan Sarjana Strata Satu (S1) berjumlah 55 orang (53,9 %), kemudian > Sarjana Strata Dua (S2) berjumlah 30 orang (29,4 %), Diploma III 9 orang (8,8%) dan SMA sebanyak 8 orang (7,8 %).

4.1.1.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Pengelompokan responden berdasarkan Masa kerja dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut ini :

Tabel 4.4. Deskripsi Responden berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja	Jumlah	Prosentase
1-10 tahun	31	30,4 %
11-20 tahun	43	42,2 %

> 20 tahun	28	27,5 %
T o t a l	102	100 %

Sumber : Hasil Diolah, 2024, lampiran 3

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden didominasi oleh pegawai dengan masa kerja 11-20 tahun (42,2%) dan paling sedikit pada pegawai dengan masa kerja >20 tahun (27,5%).

4.1.2 Deskriptif Variabel

Deskripsi terhadap variabel penelitian diperlukan agar dapat diketahui tanggapan responden terhadap pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Adapun hasil pendeskripsian variabel – variabel penelitian adalah sebagai berikut

4.1.2.1 Deskriptif Variabel *Quality Of Work Life (X1)*

Berdasarkan hasil penelitian melalui hasil jawaban kuesioner yang diberikan pada responden mengenai variabel *quality of work life (X1)* secara terperinci ditunjukkan dari hasil pengolahan data pada tabel 4.5 berikut :

Tabel 4.5. Deskripsi variabel *Quality of Work Life (X1)*

Variabel	N		Mean	Median	Mode	Minimu m	Maximu m
	Valid	Missing					
x1.1	102	0	5,81	6	6	2	7
x1.2	102	0	5,79	6	6	3	7
x1.3	102	0	5,8	6	6	1	7
x1.4	102	0	5,99	6	6	3	7
x1.5	102	0	6	6	6	3	7
x1.6	102	0	5,87	6	6	2	7
x1.7	102	0	6,03	6	6	4	7
x1.8	102	0	5,83	6	6	2	7

x1.9	102	0	5,9	6	6	2	7
x1.10	102	0	5,95	6	6	2	7
x1.11	102	0	5,91	6	6	3	7
x1.12	102	0	6,14	6	6	3	7
x1.13	102	0	6,02	6	6	3	7
x1.14	102	0	5,97	6	6	3	7
x1.15	102	0	6,33	6	6	4	7
x1.16	102	0	6,27	6	6	3	7
x1.17	102	0	6,21	6	6	4	7
x1.18	102	0	6,16	6	6	4	7
x1.19	102	0	5,9	6	6	2	7
x1.20	102	0	6,07	6	6	3	7
x1.21	102	0	5,89	6	6	1	7
x1.22	102	0	6,14	6	6	1	7
x1.23	102	0	5,75	6	6	2	7
x1.24	102	0	5,76	6	6	2	7
x1.25	102	0	5,91	6	7	2	7
x1.26	102	0	5,72	6	6	1	7
rata-rata	102	-	5,97	6,00	6,04	2,50	7,00

Sumber : Hasil Diolah, 2024, lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui bahwa nilai rata-rata tanggapan responden terhadap variabel *quality of work life* adalah 5,97 yang memberikan arti bahwa rata-rata responden cenderung menyatakan tingkat kesetujuannya terhadap seluruh butir pernyataan.

Angka mode untuk seluruh butir pernyataan menunjukkan skor 6,04 yang memberikan arti bahwa responden penelitian paling banyak memilih jawaban *setuju*. Hal ini memberi makna bahwa *quality of work life* pegawai Dinas Kesehatan Kota Semarang cukup baik.

4.1.2.2 Deskriptif Variabel Karakteristik Pekerjaan (X2)

Berdasarkan hasil penelitian melalui hasil jawaban kuesioner yang diberikan pada responden mengenai variabel karakteristik

pekerjaan (X2) secara terperinci ditunjukkan dari hasil pengolahan data pada tabel 4.6 berikut :

Tabel 4.6. Deskripsi Variabel Karakteristik Pekerjaan

Variabel	N		Mean	Median	Mode	Minimum	Maximum
	Valid	Missing					
x2.1	102	0	6,07	6,00	6,00	3,00	7,00
x2.2	102	0	6,05	6,00	6,00	4,00	7,00
x2.3	102	0	6,25	6,00	6,00	4,00	7,00
x2.4	102	0	5,97	6,00	6,00	3,00	7,00
x2.5	102	0	6,09	6,00	6,00	2,00	7,00
x2.6	102	0	6,04	6,00	6,00	3,00	7,00
x2.7	102	0	5,92	6,00	6,00	4,00	7,00
x2.8	102	0	5,93	6,00	6,00	4,00	7,00
x2.9	102	0	5,85	6,00	6,00	3,00	7,00
x2.10	102	0	6,01	6,00	6,00	3,00	7,00
Rata-Rata	102	0	6,02	6,00	6,00	3,30	7,00

Sumber : Hasil Diolah, 2024, lampiran 3

Statistik deskriptif dari hasil penelitian dalam tabel 4.6 menunjukkan nilai rata-rata tanggapan responden terhadap variabel karakteristik pekerjaan adalah 6,02 yang memberikan arti bahwa rata-rata responden cenderung menyatakan tingkat kesetujuannya terhadap seluruh butir pernyataan.

Angka mode untuk seluruh butir pernyataan yang menunjukkan skor 6, yang memberikan arti bahwa responden penelitian paling banyak memilih jawaban *setuju*. Hal ini memberi makna bahwa pegawai Dinas Kesehatan Kota Semarang memiliki Karakteristik Pekerjaan cukup baik.

Hasil penelitian menunjukkan indikator variabel karakteristik pekerjaan mendapatkan nilai terendah pada indikator X2.9 (Tanggapan organisasi atas pekerjaan saya menjadikan saya lebih fokus pada pekerjaan saya) sebesar 5,85.

4.1.2.3 Deskriptif Variabel Komitmen Organisasional (Y1)

Berdasarkan hasil penelitian melalui hasil jawaban kuesioner yang diberikan pada responden mengenai variabel komitmen organisasional (Y1) secara terperinci ditunjukkan dari hasil pengolahan data pada tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7. Deskripsi Variabel Komitmen Organisasional

Variabel	N		Mean	Median	Mode	Minimum	Maximum
	Valid	Missing					
y1.1	102,00	-	5,88	6,00	6,00	1,00	7,00
y1.2	102,00	-	5,48	6,00	6,00	1,00	7,00
y1.3	102,00	-	5,96	6,00	6,00	4,00	7,00
y1.4	102,00	-	5,90	6,00	6,00	4,00	7,00
y1.5	102,00	-	5,68	6,00	6,00	1,00	7,00
y1.6	102,00	-	6,00	6,00	6,00	4,00	7,00
y1.7	101,00	1,00	5,83	6,00	6,00	1,00	7,00
y1.8	102,00	-	6,06	6,00	6,00	4,00	7,00
y1.9	102,00	-	6,30	6,00	7,00	4,00	7,00
Rata-rata	101,89	0,11	5,90	7,71	6,11	2,67	7,00

Sumber : Hasil Diolah, 2024, lampiran 3

Statistik deskriptif dari hasil penelitian dalam tabel 4.7 terdapat Missing 1 pada butir pernyataan Y1.7. Pada hasil Statistik diatas menunjukkan nilai rata-rata tanggapan responden terhadap variabel

komitmen organisasional adalah 5,9 yang memberikan arti bahwa rata-rata responden cenderung menyatakan tingkat kesetujuannya terhadap seluruh butir pernyataan.

Angka mode untuk seluruh butir pernyataan yang menunjukkan skor 6,11 yang memberikan arti bahwa responden penelitian paling banyak memilih jawaban setuju. Hal ini memberi makna bahwa komitmen organisasional pegawai Dinas Kesehatan Kota Semarang cukup baik.

Hasil penelitian menunjukkan indikator variabel komitmen organisasional mendapatkan nilai terendah pada indikator Y1.2 (sulit meninggalkan organisasi) sebesar 5,48 dan indikator Y1.5 (Saya senang bertahan di organisasi ini) sebesar 5,68.

4.1.2.4 Deskriptif Variabel Kinerja (Y2)

Berdasarkan hasil penelitian melalui hasil jawaban kuesioner yang diberikan pada responden mengenai variabel kinerja (Y2) secara terperinci ditunjukkan dari hasil pengolahan data pada tabel 4.8. berikut

Tabel 4.8. Deskripsi Variabel Kinerja

Variabel	N		Mean	Median	Mode	Minimum	Maximum
	Valid	Missing					
y2.1	102	0	6,00	6,00	6	3	7
y2.2	102	0	6,19	6,00	6	3	7
y2.3	102	0	5,81	6,00	6	3	7
y2.4	102	0	6,20	6,00	6	3	7
y2.5	102	0	5,83	6,00	6	3	7
y2.6	102	0	6,00	6,00	6	3	7

y2.7	102	0	6,03	6,00	6	3	7
y2.8	102	0	5,95	6,00	6	3	7
Rata-rata	102	0	6,00	6,00	6	3	7

Sumber : Hasil Diolah, 2024, lampiran 3

Statistik deskriptif dari hasil penelitian dalam tabel 4.8 menunjukkan nilai rata-rata tanggapan responden terhadap variabel kinerja adalah 6 yang memberikan arti bahwa rata-rata responden cenderung menyatakan tingkat kesetujuannya terhadap seluruh butir pernyataan.

Angka mode untuk seluruh butir pernyataan yang menunjukkan skor 6, yang memberikan arti bahwa responden penelitian paling banyak memilih jawaban setuju. Hal ini memberi makna bahwa kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Semarang cukup baik.

Hasil penelitian menunjukkan indikator variabel kinerja mendapatkan nilai terendah pada indikator Y2.3 (kreatifitas dan inovasi selalu muncul dalam diri saya dalam melaksanakan pekerjaan) sebesar 5,81 dan Y2.5 (mampu menyelesaikan banyaknya pekerjaan yang dibebankan) sebesar 5,83.

4.1.3 Uji Kelayakan Instrumen

4.1.3.1 Uji Validitas

Pengujian validitas untuk variabel *quality of work life*, karakteristik pekerjaan, komitmen organisasional, dan kinerja dilakukan dengan menggunakan *factor analysis*. Menurut Ghozali

(2011) yang digunakan untuk uji validitas dalam penelitian pada umumnya adalah jika tingkat signifikansi *factor loading* atau muatan faktor lebih besar dari 0,4 berarti valid. Hasil uji validitas variabel *quality of work life*, karakteristik pekerjaan, komitmen organisasional, dan kinerja dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 4.9. Hasil Pengujian Validitas

No	Variabel	Indikator	KMO	LoadingFactor	Keterangan			
1.	<i>Quality of Work Life</i>	x1.1	0.845	.697	Valid			
		x1.2		.742	Valid			
		x1.3		.566	Valid			
		x1.4		.785	Valid			
		x1.5		.818	Valid			
		x1.6		.695	Valid			
		x1.7		.634	Valid			
		x1.8		.718	Valid			
		x1.9		.713	Valid			
		x1.10		.704	Valid			
		x1.11	.668	Valid				
		x1.12		.527	Valid			
		x1.13		.768	Valid			
		x1.14		.765	Valid			
		x1.15		.447	Valid			
		x1.17		.607	Valid			
		x1.18		.540	Valid			
		x1.19		.719	Valid			
		x1.20		.689	Valid			
		x1.21		.570	Valid			
		x1.23		.446	Valid			
		x1.24		.671	Valid			
		x1.25		.633	Valid			
		x1.26		.715	Valid			
		2.		Karakteristik Pekerjaan	X2.1		.709	Valid
					X2.2		.740	Valid
X2.3			.748		Valid			
X2.4	0.819		.768		Valid			

		X2.5		.721	Valid
		X2.6		.827	Valid
		X2.7		.771	Valid
		X2.8		.764	Valid
		X2.9		.771	Valid
		X2.10		.686	Valid
3.	Komitmen Organisasional	Y1.1	0.88	.719	Valid
		Y1.2		.768	Valid
		Y1.3		.848	Valid
		Y1.4		.874	Valid
		Y1.5		.860	Valid
		Y1.6		.849	Valid
		Y1.7		.834	Valid
		Y1.8		.747	Valid
		Y1.9		.658	Valid
4.	Kinerja	Y2.1	0.821	.674	Valid
		Y2.2		.670	Valid
		Y2.3		.675	Valid
		Y2.4		.799	Valid
		Y2.5		.743	Valid
		Y2.6		.732	Valid
		Y2.7		.826	Valid
		Y2.8		.731	Valid

Sumber : Hasil Diolah, 2024, lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa :

1. Variabel *quality of work life* memiliki nilai KMO sebesar 0,845 yang menandakan bahwa kriteria kecukupan sampel penelitian ini telah terpenuhi ($KMO > 0,5$), sedangkan *loading factor* variabel *quality of work life* terdiri dari 26 indikator dinyatakan terdapat 24 indikator yang valid , karena nilai *loading factor* lebih dari 0,4, ada 2 indikator yang tidak valid yaitu indikator no. 22 dan 16.
2. Variabel karakteristik pekerjaan memiliki nilai KMO sebesar 0,819 yang menandakan bahwa kriteria kecukupan sampel

penelitian ini telah terpenuhi ($KMO > 0,5$), sedangkan *loading factor* variabel karakteristik pekerjaan yang terdiri dari 10 indikator seluruhnya dinyatakan valid, karena nilai *loading factor* lebih dari 0,4.

3. Variabel komitmen organisasional memiliki nilai KMO sebesar 0,880 yang menandakan bahwa kriteria kecukupan sampel penelitian ini telah terpenuhi ($KMO > 0,5$), sedangkan *loading factor* variabel komitmen organisasional yang terdiri dari 9 indikator seluruhnya dinyatakan valid, karena nilai *loading factor* lebih dari 0,4.
4. Variabel kinerja memiliki nilai KMO sebesar 0,821 yang menandakan bahwa kriteria kecukupan sampel penelitian ini telah terpenuhi ($KMO > 0,5$), sedangkan *loading factor* variabel kinerja yang terdiri dari 8 indikator seluruhnya dinyatakan valid, karena nilai *loading factor* lebih dari 0,4.

4.1.3.2 Uji Reliabilitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrumen, bila data yang diperoleh kurang *valid* dan *reliabel* maka akan menghasilkan kesimpulan yang bias. Pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel *quality of work life*, karakteristik pekerjaan, komitmen organisasional, dan kinerja dalam penelitian ini menggunakan metode konsistensi internal *Cronbach's alpha*.

Berikut ini akan diikhtisarkan nilai *cronbach alpha* dari masing-masing variabel penelitian ditunjukkan oleh koefisien *alpha* dalam tabel 4.10 :

Tabel 4.10. Reliabilitas Keseluruhan Instrumen Penelitian

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N	Keterangan
1	<i>Quality of Work Life</i>	0,942	24	<i>Reliabel</i>
2	Karakteristik Pekerjaan	0,913	10	<i>Reliabel</i>
4	Komitmen Organisasional	0,919	9	<i>Reliabel</i>
5	Kinerja	0,874	8	<i>Reliabel</i>

Sumber : hasil penelitian yang diolah, 2024 dari Lampiran 3

Berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas seperti yang terlihat pada tabel 4.10 ternyata hasilnya menunjukkan bahwa semua variabel yang diteliti, yaitu *Quality of Work Life*, Karakteristik Pekerjaan, Komitmen Organisasional dan Kinerja mempunyai koefisien *Cronbach's alpha* di atas 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini reliabel (Ghozali, 2011).

4.1.4 Uji Regresi Berganda

Analisis regresi dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel dengan menggunakan persamaan regresi.

Hasil uji regresi berganda dapat dilihat pada tabel 4.11

Tabel 4.11. Uji Model

Model	R ² Adjs	F	B Std	Sig.	Ket.
<p>Persamaan I</p> $Y_1 = a_1 + b_1X_1 + b_2X_2 + e_1$ <p>Y₁ = Komitmen Organisasional X₁ = <i>Quality of Work Life</i> X₂ = Karakteristik Pekerjaan</p>	0.587	72.133		0,000	Model Fit
			0,591	0,000	Hipotesis 1 diterima
			0,228	0,015	Hipotesis 2 diterima
<p>Persamaan II</p> $Y_2 = a_2 + b_3X_1 + b_4X_2 + b_5Y_1 + e_2$ <p>Y₂= Kinerja X₁ = <i>Quality of Work Life</i> X₂ = Karakteristik Pekerjaan Y₁= Komitmen Organisasional</p>	0,478	29,658		0,000	Model Fit
			0,346	0,007	Hipotesis 3 diterima
			0,366	0,001	Hipotesis 4 diterima
			0,042	0,717	Hipotesis 5 ditolak

Sumber : Hasil Diolah, 2024, Lampiran 3

4.1.4.1 Model I

Model I menjelaskan pengaruh variabel *quality of work life* dan karakteristik pekerjaan terhadap variabel komitmen organisasional.

a. Uji Koefisien determinasi

Pengujian koefisien determinasi digunakan untuk melihat kemampuan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*). Berdasarkan hasil uji regresi seperti pada tabel 4.11 diatas dapat dijelaskan bahwa persamaan 1 menghasilkan nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*)

sebesar 0,567 atau 56,7%, yang artinya bahwa variabel *quality of work life* dan karakteristik pekerjaan hanya mampu menjelaskan variabel komitmen organisasional sebesar 56,7% sedangkan selebihnya 43,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

b. **Uji F**

Berdasarkan uji F memberi hasil sebesar 72,133 pada nilai signifikansi sebesar $0,000 < 5\%$ (0,05) yang berarti bahwa secara simultan *quality of work life* dan karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap komitmen organisasional, sehingga dapat dikatakan model penelitian ini adalah fit

4.1.4.2 Model II

Model II menjelaskan pengaruh variabel *quality of work life*, karakteristik pekerjaan, dan komitmen organisasional terhadap kinerja.

a. **Uji Koefisien determinasi**

Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel 4.11 dijelaskan bahwa persamaan 2 menghasilkan nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,478 atau 47,8 %, yang artinya bahwa variabel *quality of work life*, karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasional hanya mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 47,8 % sedangkan selebihnya 52,2 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

b. **Uji F**

Berdasarkan uji F memberi hasil sebesar 29,658 pada nilai signifikansi sebesar $0,000 < 5\%$ (0,05) yang berarti bahwa secara simultan *Quality of Work Life*, karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja, sehingga dapat dikatakan model penelitian ini adalah fit

4.1.5 Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, digunakan uji regresi linier berganda. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dapat dijelaskan sebagai berikut :

Hipotesis 1

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui bahwa koefisien regresi *quality of work life* ($\beta = 0,591$) memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasional, dengan nilai $\text{sig} = 0,000 < 0,05$ sehingga **hipotesis ke 1 diterima**.

Hasil analisis pada tabel diatas memberikan dukungan terhadap hipotesis yang diajukan, yaitu *quality of work life* berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional.

Hipotesis 2

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui bahwa koefisien regresi karakteristik pekerjaan ($\beta = 0,228$) memiliki pengaruh

positif terhadap komitmen organisasional, dengan nilai sig = 0,000 < 0,05 sehingga **hipotesis ke2 diterima**.

Hasil analisis pada tabel diatas memberikan dukungan terhadap hipotesis yang diajukan, yaitu karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

Hipotesis 3

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui bahwa koefisien regresi *quality of work life* (beta = 0,346) dan nilai sig = 0,007 > 0,05, yang artinya bahwa *quality of work life* tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hasil analisis pada tabel diatas tidak memberikan dukungan terhadap hipotesis yang diajukan, karena terbukti bahwa *quality of work life* berpengaruh positif terhadap kinerja, sehingga **hipotesis ke 3 diterima** .

Hipotesis 4

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui bahwa koefisien regresi karakteristik pekerjaan (beta = 0,366) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, dengan nilai sig = 0,001 < 0,05 sehingga **hipotesis ke 4 diterima**.

Hasil analisis pada tabel diatas memberikan dukungan terhadap hipotesis yang diajukan, yaitu karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja.

Hipotesis 5

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui bahwa koefisien regresi komitmen organisasional ($\beta = 0.042$) dengan nilai $\text{sig} = 0,717 > 0,05$, yang artinya bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap Kinerja. Hasil analisis pada tabel diatas tidak memberikan dukungan terhadap hipotesis yang diajukan, karena tidak terbukti bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja, sehingga **hipotesis ke 5 ditolak**.

4.1.6 Uji Mediasi

Mediasi atau intervening merupakan variabel antara yang berfungsi memediasi hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk menguji pengaruh variabel mediasi digunakan Uji Sobel Hasil uji mediasi dijelaskan di bawah ini :

4.1.6.1 **Uji Mediasi Y1 terhadap X1** (Variabel Komitmen organisasional memediasi pengaruh Quality of work life terhadap Kinerja).

Tabel. 4.12. Uji Mediasi Uji Mediasi Y1 terhadap X1

	Value	s.e	LL95CI	UL95CI	Z	Sig(two)
Effect	0.1017	0.0884	-0.715	0.2749	1.1506	0.2499

Sumber : olah data tahun 2024 lampiran 3

Dari hasil Uji Sobel Test seperti pada table 4.12 diatas diperoleh hasil Variabel Komitmen organisasional tidak memediasi

pengaruh Quality of work life terhadap kinerja, dengan nilai sig 0,2499 atau > 0.05 yang artinya bahwa **Hipotesis ke 6 ditolak**.

4.1.6.2 **Uji Mediasi Y1 terhadap X2** (Variabel Komitmen organisasional memediasi Karakteristik pekerjaan terhadap Kinerja).

Tabel. 4.13. Uji Mediasi Uji Mediasi Y1 terhadap X2

	Value	s.e	LL95CI	UL95CI	Z	Sig(two)
Effect	0.1300	0,0627	0,0072	0,2529	2,0748	0.0380

Sumber : olah data tahun 2024 lampiran 3

Dari hasil uji Sobel test diperoleh hasil dengan nilai sig $0,0380 < 0,05$ sehingga Variabel Komitmen organisasional memediasi Karakteristik pekerjaan terhadap Kinerja, yang berarti bahwa **Hipotesis ke 7 Diterima**.

4.2 PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat dijelaskan mengenai pengaruh *quality of work life* dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja yang dimediasi komitmen organisasional dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh *quality of work life* terhadap komitmen organisasional

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *quality of work life* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik *quality of work life* Dinas Kesehatan

Kota Semarang, maka komitmen organisasionalnya juga akan semakin meningkat.

Untuk memperbaiki komitmen organisasionalnya maka Dinas Kesehatan Kota Semarang perlu meningkatkan *quality of work life* dengan cara meningkatkan insentif kepada pegawai agar kebutuhan lebih tercukupi dan ada kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan hobby, karena hobby merupakan kesenangan bagi masing-masing pegawai. Dengan diberikannya kesempatan untuk mengembangkan hobby maka pegawai akan merasa terhindar dari kejenuhan dengan rutinitas pekerjaan. Kalau pegawai tidak merasa jenuh dengan rutinitas pekerjaan maka komitmen organisasionalnya akan meningkat.

Hasil dalam penelitian ini mendukung penelitian dilakukan oleh Aina Uly Fitria Suprpto dan Euis Soliha (2023) yang menyatakan bahwa Quality of Work Life berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional pada pegawai.

2. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen organisasional

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Hasil uji hipotesis ini menunjukkan bahwa semakin baik karakteristik pekerjaan Dinas Kesehatan Kota Semarang, maka komitmen organisasionalnya juga akan meningkat. Untuk meningkatkan komitmen organisasionalnya, maka Dinas Kesehatan Kota Semarang perlu meningkatkan karakteristik

pekerjaan pegawai, yaitu dengan cara memberikan cukup kebebasan dan kemandirian untuk menyelesaikan pekerjaan kepada pegawai. Selain itu Dinas Kesehatan Kota Semarang juga perlu memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil keputusan tentang apa dan mana yang perlu dikerjakan.

Pengaruh tentang karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasional, karena keberhasilan organisasi dalam penentuan job description yang jelas pada karyawan dan sesuai kemampuan akan memberikandampak yang baik, sehingga karyawan memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan dan memberikan kontribusi yang efektif.

Temuan penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Muhamad Mardiansyah, Rusdiah (2022), Gitria Romadhona Putri, & S. Martono (2015), Wiwit, Susi dan Budiyanto (2019) menunjukkan Quality Of Work Life dan Employee Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi dengan variabel Quality Of Work Life yang berpengaruh lebih dominan.

3. Pengaruh *Quality of work life* terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa quality of work life berpengaruh terhadap kinerja. Hasil hipotesis ini menunjukkan bahwa ada pengaruh quality of work terhadap kinerja. Adanya pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja disebabkan oleh adanya kesempatan bagi pegawai Dinas Kesehatan Kota Semarang untuk menggunakan dan

mengembangkan kapasitas pegawai dalam mengaplikasikan kemampuan, kesempatan mengikuti pelatihan , pendidikan .

Temuan penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian dari Aina Uly Fitria Suprpto dan Euis Soliha (2023), Siti Maesaroh, dkk (2021), Arifin (2012) yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja.

4. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil uji hipotesis ini membuktikan semakin baik karakteristik pekerjaan Dinas Kesehatan Kota Semarang, maka kinerja akan semakin meningkat. Dinas Kesehatan Kota Semarang perlu meningkatkan kinerja dengan memperbaiki karakteristik pekerjaan. yaitu dengan cara memberikan cukup kebebasan dan kemandirian untuk menyelesaikan pekerjaan kepada pegawai. Selain itu Dinas Kesehatan Kota Semarang juga perlu memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil keputusan tentang apa dan mana yang perlu dikerjakan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Fanny Monica H Bedagama dan Endang Tjahjaningsih (2021), Mardi Astutik, Seger Priantono (2020); Akhmad Darmawan, dkk (2021) yang menyatakan bahwa pengujian variable karakteristik pekerjaan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menunjukan bahwa karyawan Dinas Kesehatan Kota Semarang diberikan kesempatan dalam hal menunjukan keterampilan yang

dimiliki untuk melakukan berbagai pekerjaan yang ada dan karyawan Dinas Kesehatan Kota Semarang diberi juga keleluasaan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Hackman & Oldham (1976) model karakteristik pekerjaan (*the job characteristic model- JCM*) pada tingkat paling umum didasarkan pada lima dimensi pekerjaan inti atau disebut *five “core” job dimensions* sebagai pemicu tiga keadaan psikologis. Lima dimensi pekerjaan inti antara lain variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik.

5. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja. Tidak berpengaruhnya variabel komitmen organisasional salah satu penyebabnya adalah belum adanya keyakinan dari karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi karena tidak ada loyalitas dan komitmen pegawai Dinas Kesehatan Kota Semarang dalam melaksanakan tugas.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh namun Temuan penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian dari Trisnawati (2016) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja, Namun penelitian ini tidak sebanding dengan hasil penelitian Marnani, dkk (2013) dan Rahmawati, dkk (2015) yang menyatakan bahwa ada hubungan positif antara komitmen organisasional dan kinerja pegawai.

Dengan adanya tinjauan dari penelitian yang mendukung dan menolak tersebut, maka hasil penelitian ini relevan dengan penelitian dari Trisnawati (2016) dan berbeda dengan penelitian Marnani, dkk (2013).

6. Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap Kinerja melalui Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil uji Mediasi diketahui bahwa quality of work life tidak berpengaruh terhadap kinerja dan bahwa komitmen organisasional bukan merupakan variabel mediasi karena komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja. Quality of work life hanya berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Nindya Faradiba dkk (2023), yang menyatakan bahwa komitmen organisasional belum mampu berperan dalam memediasi hubungan Quality of Work Life terhadap kinerja.

Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian dari Dewi dan Lisa (2023), Ririsma Sihombing dkk (2024) bahwa QWL berpengaruh terhadap kinerja dan Komitmen Organisasional berpengaruh langsung terhadap kinerja dan mampu memediasi QWL terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pentingnya memperhatikan quality of work life atau kualitas kehidupan kerja, karena kualitas kehidupan kerja yang baik dapat meningkatkan berbagai timbal balik yang positif, baik antara individu maupun organisasi. Pihak Dinas

Kesehatan Kota Semarang dapat lebih meningkatkan faktor-faktor quality of work life serta instansi/organisasi dapat bersama-sama membangun dan menerapkan quality of work life yang baik sehingga kinerja dapat tercapai secara maksimal dan tercapainya tujuan organisasi. Selain itu, semakin baik quality of work life yang dirasakan oleh karyawan dapat memberikan kesejahteraan terhadap karyawan sehingga meningkatkan komitmen dalam berorganisasi.

7. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja melalui Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil uji Mediasi diketahui bahwa Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja dan bahwa komitmen organisasional merupakan variabel mediasi karena komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja.

Hasil penelitian oleh Mohammad Sapta Heriyawan (2017), Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi oleh komitmen organisasional, menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai lebih efektif apabila melalui Komitmen Organisasional.

Namun hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Nur Aminin, Tristiana Rijanti (2022), Hasil pengujian mediasi dari karakteristik pekerjaan terhadap kinerja melalui komitmen organisasional menunjukkan hasil nilai sig. (two)0.4858 > 0.05

maka artinya komitmen organisasional tidak mampu memediasi pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja

BAB V

KESIMPULAN, KETERBATASAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. *Quality of work life* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional pegawai Dinas Kesehatan Kota Semarang, hal ini berarti bahwa semakin baik *quality of work life*, maka komitmen organisasional akan meningkat.
2. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional pegawai Dinas Kesehatan Kota Semarang, hal ini berarti bahwa semakin baik karakteristik pekerjaan, maka komitmen organisasional akan meningkat.
3. *Quality of Work Life* berpengaruh langsung terhadap Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Semarang, hal ini berarti bahwa semakin baik *Quality of Work Life*, maka Kinerja akan meningkat
4. Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Semarang, hal ini berarti semakin baik karakteristik pekerjaan , maka kinerja akan meningkat.
5. Komitmen Organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Semarang.

6. Berdasarkan hasil uji Sobel diketahui bahwa komitmen organisasional bukan merupakan variabel mediasi pengaruh *Quality of work life* terhadap kinerja.
7. Berdasarkan hasil uji Sobel diketahui bahwa komitmen organisasional merupakan variabel mediasi pengaruh Karakteristik pekerjaan terhadap kinerja.

5.2 KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan maupun kelemahan. Di sisi lain, keterbatasan dan kelemahan yang ditemukan dalam penelitian ini dapat menjadi sumber bagi penelitian yang akan datang. Adapun keterbatasan-keterbatasan yang ditemukan dalam penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini terbatas hanya dilakukan pada Dinas Kesehatan Kota Semarang dengan obyek penelitian adalah pegawai yang bekerja di lingkungan Dinas Kesehatan Kota Semarang, sehingga kemungkinan belum mampu memberikan gambaran yang menyeluruh tentang pengaruh variabel-variabel *quality of work life*, karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai.
2. Hasil penelitian ini tidak secara otomatis dapat diterapkan pada obyek lain di luar penelitian ini, sehingga harus berhati-hati dalam melakukan generalisasi dari hasil temuan penelitian ini.

5.3 IMPLIKASI MANAJERIAL

Untuk meningkatkan komitmen organisasional, Dinas Kesehatan Kota Semarang perlu memperbaiki komitmen organisasional, Komitmen

organisasional merupakan derajat seseorang mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi dan berkeinginan melanjutkan partisipasi aktif di dalamnya. Komitmen organisasional yang dimiliki karyawan dalam bekerja di perusahaan atau organisasi dalam konteks ini tidak lagi dipandang semata-mata mencari nafkah belaka. Dengan adanya konsep kualitas kehidupan kerja dimana kebijakan pihak manajemen memperdayakan organisasi melalui empat dimensi kualitas kehidupan tersebut maka karyawan akan lebih merasa dihargai sehingga komitmen organisasional untuk bekerja juga lebih tinggi

5.4 REKOMENDASI PENELITIAN MENDATANG

1. Penelitian mendatang sebaiknya menggunakan lebih dari satu obyek, agar hasil penelitian nantinya dapat dimanfaatkan oleh kalangan yang lebih luas.
2. Penelitian mendatang sebaiknya menambah variabel yang diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Variabel yang dapat dipertimbangkan untuk ditambahkan antara lain motivasi, modal psikologi dan lingkungan kerja.
3. Penelitian mendatang diharapkan dapat menyertakan metode wawancara secara mendalam untuk mengenal karakteristik sampel, sehingga memaksimalkan penggalian data yang dibutuhkan. Selain itu, diharapkan untuk lebih memperkaya penelitian ini, yaitu dengan melihat faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai

dan memperluas lingkup penelitian sehingga akan menambah sempurnanya penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Cohen,A. 1999. Relationships among Five Forms of Commitment : An Empirical Assesment. *Journal of Organizational Behavior*. 20 (3) : 285-308
- Astuti, S.D., Subagyo, H., Adriyanto, Y., 2010, Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai . (Studi Pada Balai Penelitian Dan Pengembangan Agama Kementrian Agama). *Jurnal manajemen dan Bisnis* Volume 15, Nomor 1 , Juni 2010, 17-28
- Arifin, Noor, 2012, Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, dan Kepuasan Kerja Pada CV. Duta Senenan Jepara (*Jurnal Economia*, volume 8, nomor 1, April 2012)
- Arifin.J., Anisah.H.U., & Rahmawati.R, 2015. Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Poltekkes Kemenkes Banjarmasin) *Jurnal wawasan manajemen*, vol.3, nomor 1 , Februari 2015
- Cascio, Wayne F, 2003, *Managing Human Resources*. Colorado: McGraw Hill
- Chun-Fu Chen, 2014, The Influence Of University Interns' Job Characteristics, Work Value, And Job Performance, *Revista De cercetare si interventie sociala*, vol. 47/2014
- Dessler, G, 2006, *Human Resources Management* 8th Edition, New Jresey, Prentice Hall, Inc.
- Djastuti, Indi, 2011, Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Tingkat managerial Perusahaan Jasa Konstruksi di

- Jawa Tengah, Jurnal Bisnis dan akuntansi vo. 13, No.1 April 2011, Halm. 1-19
- Emulti, Dean, Yunus Kathawala, 1997 “ An Investigation into effects of ISO 9000 on Participants Attitude and Job Performance . Production and Inventory Management Journal Second Quarter
- Gibson, James L., John M, Ivancevich, and James H .Donnelly, 1997 Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses . Edisi Kedelapan, Terjemahan. Jakarta : Binarupa Aksara
- Ghozali Imam, 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.19 Universitas Diponegoro, Semarang; Badan Penerbit UNDIP
- Hackman, J.R. and Oldham, G.R, 1976, Motivation through the Design of Work : Test of A Theory. Organization Behavior and Human Performance, 16 : 250-279.
- Hessel Nogi, S, 2007 . Manajemen Publik , Edisi 2 , Grasindo, Jakarta
- Husnawati, Ari, 2006 Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen dan Kepuasan Kerja sebagai Intervening Variabel (Studi Pada Perum Pegadaian Kanwil VI Semarang)
- Kondalkar, V.G. 2009. Organization Development. New Delhi: New Age International (P) limited, publisher
- Kossen, S. 1987. Aspek Manusiawi dalam Organisasi. Jakarta: Erlangga
- Lau, R.S.M. & May, B.E., 1998, A Win-Win Paradigm for Quality of Work Life and Business Performance. Human resource Development Quartely: Proquest Psychology Journals

- Luthans, Fred. 1995. *Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill
- Prawirosentono, Suyadi, 1999, *Kebijakan Kinerja Karyawan* , BPFE, Yogyakarta
- Luthans, et all, 2007, *Positive Psychological Capital : Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction*.
- Luthans, et all ,2007, *Psychological Capital*, New York : Oxford University Press
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan* ,PT.Remaja Rosda Karya, Bandung
- Mangkuprawira, 2002, *Manajemen Sumber daya Manusia Strategik*, Jakarta : Ghalia Indonesia
- Mas'ud, Fuad, 2004, *Survey Diagnosis Organisasional, Konsep dan Aplikasi*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Memari, N., Mahdieh.O, & Marnani, AB, 2013, *The Impact of Organizational Commitment on Employees Job Performance, “ A Study of Meli Bank “*, Institute of Interdisciplinary Business Research, Vo.5 No. 5
- Meyer ,J.P., & Allen, N.J, 1991, *A three- component conceptualization of organizational commitment*. *Human Resource management Review*. Vo. I, no.1, 61-89
- Meyer and Allen , 1997, *Behavior in Organization : Understanding and managing the Humanside of Work*, Seventh ed, New York, NYC : Prentice – Hall International.
- Normala, Daud, 2010, *Investigating the Relationship Between Quality Of Work Life and Organizational Commitment amongst Employees in Malaysian*

- Firm, *International Journal of Business and management* Vol. 5, No. 10; october 2010.
- Jebel. Gebel, 2013, *Quality of Work Life and Organizational Commitment of Employees In Commercial Bank of Ethiopia*
- Prakasa, Y., Astuti E.S., Musadieg. M.A, 2013, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT. Prima Anugerah Perkasa malang)*, Home, Vol. 7 No. 2
- Prapti Iriana, Y.A., Wijayanti. L.E & Listyorini.I, 2004, *Pengaruh Faktor Job Insecurity, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Turn Over Intention Akuntan Pendidik*, Kompak, No. 11, p. 284-296
- Purwaningsih, Indah, 2008. *Hubungan Antara Karakteristik Pekerjaan Dengan Komitmen Organisasi. Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta*
- Putri, G.R & Martono.S, 2015, *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir, Dan Stress Kerja Terhadap Komitmen Organisasional*, *Manajemen Analysis Journal* 4.
- Radja,J., Tawe.A., Rijal .A., & Tiro. M.A, 2013, *Effect Quality of Work Life And Organizational Commitment Toward Work Satisfaction In Increasing Public Service Performance (A Study Of Licence Of Founding Building Service In Makassar City, Public Policy and Administration Research* ISSN 2224-5731 vol. 3 No. 12, 2013

- Rivai, Veithzal & Basri, 2005. Performance Appraisal : Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Simamora, Henry, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta ; YKPN
- Sugiyono, 2008. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Bandung Alfabeta
- Robbins, Stephen P., and Judge, A. Timothy, 2008, Perilaku Organisasi, Alih Bahasa Diana Angelica Edisi Keduabelas, Jilid 1 dan 2, Jakarta Salemba Empat.
- Sulianti, Diana, 2009. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, volume 11, nomor I, Maret 2009 : 31-37
- Walton, R.E.,1973, Quality of Working Life. What is it? Sloan Management Review (pre-1986), 15: pg 11
- Mohammad Sapta Heriyawan, Widhy Setyowati, 2015, Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Komitmen Organisasional (Studi Pada Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang), Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu & Call For Papers Unisbank (Sendi_U) Kajian Multi Disiplin Ilmu Untuk Mewujudkan Poros Maritim Dalam Pembangunan Ekonomi Berbasis Kesejahteraan Rakyat ISBN: 978-979-3649-81-8.

- Trisnawati, Eni, 2016, Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja melalui Komitmen Organisasional (studi pada tenaga pendidik AKPOL)
- Bambang Heri Purwanto dan Euis Soliha, 2017, Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompetensi terhadap Kinerja melalui komitmen Organisasional, Jurnal Manajemen/Volume Xxi, No. 02, Juni 2017: 227-240.
- Mardi Astutik, Seger Priantono, 2020, Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja Dengan Variabel Moderator Budaya Kerja Pada Badan Keswadayaan Masyarakat (BKM) di Kota Probolinggo. Jurnal Manajemen [Vol. 17 No. 1, Mei 2020, 81-97]
- Fanny Monica H Bedagama, Endang Tjahjaningsih (2021), Bagaimana Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Employee Engagement terhadap Kinerja, Jurnal TELAAH BISNIS TB Vol. 22, No. 1, Juli 2021, hal 19-32
- Lisda L.Asi1, Achmad Gani, ST. Sukmawati, (2021) Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Dosen Universitas Negeri Gorontalo, Journal of Management Science (JMS) Volume 2 No. 1(2021) Januari-Juni
- Siti Maesaroh, Dien Noviany Rahmatika, Joko Mariyono, 2021, Pengaruh Quality of Work Life dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior, Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (Jebma) Volume : 1 | Nomor 2 | Juli 2021 | E-ISSN : 2797-7161 |

- Akhmad Darmawan, Fatmah Bagis, Aprilia Tri Handani, Dwi Vina Rahmawati, 2021, Pengaruh Efikasi Diri, Karakteristik Pekerjaan Dan Perilaku Kewargaan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Karyawan Java Heritage Hotel Purwokerto, Jurnal Manajemen Vol. 15 No. 2 November 2021 (ISSN Cetak 1978-6573)
- Muhamad Mardiansyah, Rusdiah, 2022, Pengaruh Quality of Work Life dan Employee Engagement Terhadap Komitmen Organisasi pada Anita Phoneshop Baturaja Jurnal Manajemen Bisnis, Akuntansi dan Keuangan (JAMBAK)Vol.1,No.1,2022:25-3825
- Nur Aminin, Tristiana Rijanti, 2022, Pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompetensi terhadap kinerja melalui komitmen organisasional, Jurnal Ilmiah Akuntansi dan KeuanganVolume 4, Special Issue4,2022P-ISSN: 2622-2191 E-ISSN : 2622-2205.
- Nindya Faradiba, Adya Hermawati, Soedjono 2023, Optimalisasi Kinerja Dosen Berbasis Quality Of Work Life, Jurnal Riset Ekonomi Dan Akuntansi Vol.1, No.3 September 2023 E-ISSN: 2985-7651; Hal 174-183.
- Dewi dan Lisa, 2023, Peran Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan, E-Jurnal Manajemen, Vol. 12, No. 3, 2023:305-324
- Ririsma Sihombing, Rachman Mulyandi, Cathrine Florencia, 2024, Pengaruh Quality of work life terhadap kinerja karyawan Wanita milenial dengan komitmen organisasi sebagai variable mediasi, Jurnal Media Bina Ilmiah Vol. 18 No. 11, Juni 2024.

Aina Uly Fitria Suprpto, Euis Soliha (2023), Pengaruh Quality Of Work Life Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Komitmen Organisasional (Studi Pada Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah), Jurnal Ekonomika dan Bisnis Volume 10 No. 1 April 2023, 139-159

Heri Ahmadi, Osrita Hapsara, Sudirman (2023), Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Komitmen Organisasi terhadap Motivasi dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur, Jurnal Manajemen dan Sains, 8(1), 2023: 212-226

Akhmad Darmawan, Fatmah Bagis , Aprilia Tri Handani, Dwi Vina Rahmawati (2021), Pengaruh Efikasi Diri, Karakteristik Pekerjaan Dan Perilaku Kewargaan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Karyawan Java Heritage Hotel Purwokerto, Jurnal Manajemen Vol. 15 No. 2 November 2021.

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

Kepada

Yth. Bapak/Ibu/Saudara

di

tempat

Bersama ini saya mengharapkan kesediaan Bapak / Ibu / Sdr untuk mengisi kuesioner penelitian dengan judul Pengaruh *Quality Of Work Life* dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasional sebagai variabel mediasi pada Dinas Kesehatan Kota Semarang.

Penelitian ini semata- mata dilakukan untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan tidak ada hubungannya dengan kondisi anda sebagai pegawai Dinas Kesehatan Kota Semarang. Segala informasi yang bapak/ ibu berikan akan dijaga kerahasiaannya, serta tidak mempengaruhi status/ jabatan bapak/ibu dan tidak pula berpengaruh pada penelitian kinerja bapak/ibu.

Demikian atas kesediaan dari Bapak / Ibu / Sdr dalam mengisi dan mengembalikan kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Semarang, 28 Juni 2024

Hormat Kami

Peneliti

KUESIONER PENELITIAN

Petunjuk Pengisian:

Bapak/Ibu/Saudara dimohon memberikan informasi mengenai data pribadi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dengan memberikan tanda silang (X) atau centang (V) pada salah satu alternatif pilihan yang disediakan.

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama (Inisial) :(boleh tidak diisi)
2. Usia
 - a. 19 - 28 tahun :
 - b. 29 – 38 tahun :
 - a. 39 – 48 tahun :
 - b. > 49 tahun :
3. Jenis kelamin : 1. Pria 2. Wanita
4. Pendidikan terakhir
 - a. SLTA :
 - b. D III :
 - c. S1 :
 - d. > S2 :
5. Masa kerja
 - a. 1 - 10 tahun :
 - b. 11 - 20 tahun :
 - c. > 20 tahun :

I. Petunjuk Pengisian

Berikan tanda centang (V) pada salah satu kolom sesuai dengan pendapat Saudara seperti yang tercantum pada sisi kiri tabel.

Keterangan :

STS	= Sangat Tidak Setuju (skor 1)	AS	= Agak Setuju (skor 5)
TS	= Tidak Setuju (skor 2)	S	= Setuju (skor 6)
KS	= Kurang Setuju (skor 3)	SS	= Sangat Setuju (skor 7)
N	= Netral (skor 4)		

KINERJA

No.	DAFTAR PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN						
		STS	TS	KS	N	AS	S	SS
1.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi	1	2	3	4	5	6	7
2.	Saya berusaha hasil kerja sesuai dengan standart yang ditetapkan	1	2	3	4	5	6	7
3.	Saya kreatifitas dan inovasi selalu muncul dalam diri saya dalam melaksanakan pekerjaan	1	2	3	4	5	6	7
4.	Saya selalu memperhatikan ketepatan menyelesaikan pekerjaan	1	2	3	4	5	6	7
5.	Saya mampu menyelesaikan banyaknya pekerjaan yang dibebankan	1	2	3	4	5	6	7
6.	Saya memahami prosedur kerja	1	2	3	4	5	6	7
7	Saya mempunyai pengetahuan teknis tentang cara kerja	1	2	3	4	5	6	7
8.	Saya cepat memahami pekerjaan baru	1	2	3	4	5	6	7

QUALITY OF WORK LIFE

No	DAFTAR PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN						
		STS	TS	KS	N	AS	S	SS
1.	Gaji yang saya terima sesuai dengan harapan saya	1	2	3	4	5	6	7
2.	Gaji yang saya terima dapat mencukupi kebutuhan saya	1	2	3	4	5	6	7
3.	Tunjangan di luar gaji yang saya dapat sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan	1	2	3	4	5	6	7
4.	Saya bekerja di lingkungan yang sehat	1	2	3	4	5	6	7

5.	Perlindungan kerja yang ada di tempat saya bekerja membuat saya merasa aman	1	2	3	4	5	6	7
6.	Jam kerja saya sudah sesuai dengan beban kerja saya	1	2	3	4	5	6	7
7.	Peralatan kerja sudah di kerjakan dengan baik	1	2	3	4	5	6	7
8.	Program-program pelatihan yang ada ditempat kerja saya sangat membantu untuk peningkatan kompetensi	1	2	3	4	5	6	7
9.	Saya merasa puas dengan adanya dukungan atasan terhadap pekerjaan	1	2	3	4	5	6	7
10.	Saya puas dengan kesempatan yang diberikan untuk dapat mengaplikasikan kemampuan yang saya punya	1	2	3	4	5	6	7
11.	Kesempatan pelatihan yang diberikan membuat saya dapat meningkatkan ketrampilan saya	1	2	3	4	5	6	7
12.	Kesempatan pendidikan yang diberikan membuat saya dapat meningkatkan kemampuan yang saya punya	1	2	3	4	5	6	7
13.	Saya merasa aman dengan lingkungan dan pekerjaan saya	1	2	3	4	5	6	7
14.	Saya puas dengan jaminan keselamatan yang ada	1	2	3	4	5	6	7
15.	Saya selalu berhubungan baik dengan rekan kerja	1	2	3	4	5	6	7
16.	Saya senang bekerjasama untuk melaksanakan pekerjaan	1	2	3	4	5	6	7
17.	Rasa kebersamaan diantara rekan kerja saya sangat erat	1	2	3	4	5	6	7
18.	Saya selalu terbuka dan berbagi dengan rekan kerja	1	2	3	4	5	6	7
19.	Saya puas dengan keleluasaan pribadi	1	2	3	4	5	6	7

	atau privasi yang diberikan							
20.	Saya merasa toleransi perbedaan yang ada dilingkungan kerja saya sangat baik	1	2	3	4	5	6	7
21.	Kesempatan berpendapat selalu diberikan dilingkungan kerja saya	1	2	3	4	5	6	7
22.	Saya selalu menepati jam kerja saya	1	2	3	4	5	6	7
23.	Saya memanfaatkan kesempatan cuti saya dengan baik	1	2	3	4	5	6	7
24.	Saya puas dengan adanya kesempatan yang diberikan untuk mengembangkan hoby saya	1	2	3	4	5	6	7
25.	Reward atau penghargaan diberikan kepada pegawai yang berprestasi	1	2	3	4	5	6	7
26.	Saya merasa organisasi saya sangat peduli dengan lingkungan sosial	1	2	3	4	5	6	7

KARAKTERISTIK PEKERJAAN

No	DAFTAR PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN						
		STS	TS	KS	N	AS	S	SS
1.	Pekerjaan saya menuntut saya untuk mengetahui banyak hal dan menggunakan berbagai ketrampilan	1	2	3	4	5	6	7
2.	Variasi kegiatan terhadap pekerjaan yang saya lakukan cukup banyak	1	2	3	4	5	6	7
3.	Pekerjaan yang saya lakukan menuntut tanggung jawab yang cukup besar	1	2	3	4	5	6	7
4.	Struktur pekerjaan memungkinkan saya	1	2	3	4	5	6	7

	menyelesaikan pekerjaan dari awal sampai akhir							
5.	Pekerjaan saya mempunyai peran yang penting dan berarti bagi kantor	1	2	3	4	5	6	7
6.	Pekerjaan yang saya lakukan sangat menentukan pelaksanaan pekerjaan lain di kantor	1	2	3	4	5	6	7
7.	Organisasi memberikan cukup kebebasan dan kemandirian untuk menyelesaikan pekerjaan yang saya lakukan	1	2	3	4	5	6	7
8.	Pekerjaan yang saya lakukan memungkinkan saya untuk mengambil keputusan apa dan mana yang perlu dikerjakan	1	2	3	4	5	6	7
9.	Tanggapan organisasi atas pekerjaan saya menjadikan saya lebih fokus pada pekerjaan saya	1	2	3	4	5	6	7
10.	Tanggapan organisasi terhadap hasil kerja saya menjadikan saya mengetahui kemampuan atas pekerjaan saya	1	2	3	4	5	6	7

KOMITMEN ORGANISASIONAL

No	DAFTAR PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN						
		STS	TS	KS	N	AS	S	SS
1	Saya senang apabila dapat menghabiskan sisa karir saya di tempat kerja saya	1	2	3	4	5	6	7
2	Sulit bagi saya meninggalkan organisasi ini	1	2	3	4	5	6	7

3	Saya merasa senang menjadi bagian dari organisasi ini	1	2	3	4	5	6	7
4	Saya menyenangi pekerjaan di organisasi saya	1	2	3	4	5	6	7
5	Saya senang bertahan di organisasi ini	1	2	3	4	5	6	7
6	Saya setia terhadap pekerjaan	1	2	3	4	5	6	7
7	Saya menilai organisasi saya sesuai dengan harapan dan keinginan	1	2	3	4	5	6	7
8	Saya selalu loyal terhadap semua pekerjaan yang ada di organisasi ini	1	2	3	4	5	6	7
9	Saya berkomitmen untuk melaksanakan tugas saya	1	2	3	4	5	6	7

Penyebaran Kuisiener

90% ☆

Pegawai DKK
Adit, Agung, Agustin, Ais, Aisy, Alwin, Amin, Amses, Anas, Andi, Andre, Anggun, Aning, Anna, Anna, Ardian__infokes, Arrum, Asnawi, Astri, As...

Sastra Kasubag Umpeg 3/7/2024

KUESIONER PENELITIAN
Selamat pagi/siang/sore/malam Bapak dan Ibu Pegawai Dinas Kesehatan Kota Semarang Bersama ini saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr untuk mengisi kuesioner penelitian dengan judul "Pengaruh smg.city

Yth. Bpk/lbu

Mohon bisa dibantu pengisian **Kuesioner Penelitian** dari Pak @sam Budiono (Bidang SDK) tentang **Pengaruh Quality Of Work Life dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Kesehatan Kota Semarang** melalui link <https://smg.city/kuesionerpenelitian>

Atas bantuannya diucapkan terimakasih 16:35

👍🥳 2

Kadinkes Semarang

Sastra Kasubag Umpeg
Yth. Bpk/lbu

Mohon bisa dibantu pengisian **Kuesioner Penelitian** dari Pak @sam Budiono (Bidang SDK) ...

Sampun bu sastra 16:45

👍

Retno Yankes Dkk

Sastra Kasubag Umpeg
Yth. Bpk/lbu

Mohon bisa dibantu pengisian **Kuesioner Penelitian** dari Pak @sam Budiono (Bidang SDK) ...

Sampun 16:51

👍

Caturinta Dkk

Sastra Kasubag Umpeg
Yth. Bpk/lbu

Mohon bisa dibantu pengisian **Kuesioner Penelitian** dari Pak @sam Budiono (Bidang SDK) ...

Sampun mb 17:12

👍

3/7/2024

Kadinkes Semarang
Sampun bu sastra

Alhamdulillah, terimakasih banyak atas bantuannya Bapak 🙏 17.24 ✓✓

DA drg. Andreas Jatmiko

KUESIONER PENELITIAN

Kami mengucapkan terima kasih atas kesediaan dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara dalam mengisi Kuesioner ini.

Konten ini tidak dibuat atau didukung oleh Google. Laporan Penyalahgunaan · Kebijakan Layanan · Kebijakan Privasi

Google Formulir

Sampun 🙏 17.38

N Nanie-Mardini kurniaty Keu DKK

RESEPT

Kami mengucapkan terima kasih atas kesediaan dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara dalam mengisi Kuesioner ini.

This content is neither created nor endorsed by Google. Report Abuse · Terms of Service · Privacy Policy

Google Forms

Sampun 🙏 17.46

DY Dewi Yankes Dkk

Sastra Kasubag Umpeg
Yth. Bpk/Ibu

Mohon bisa dibantu pengisian Kuesioner Penelitian dari Pak @sam Budiono (Bidang SDK) tentan...

sampun 17.56

Dani P2o Dkk

KUESIONER PENELITIAN

😊 + Ketik pesan 🎤

Tabulasi Data Hasil Kuisioner

No	UMUR	JK	PEND	MASAKJ	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10	x1.11	x1.12	x1.13	x1.14	x1.15	x1.16	x1.17	x1.18	x1.19	x1.20	x1.21	x1.22	x1.23	x1.24	x1.25	x1.26	x1 total	
1	B. 29 – 38 tahun	2. Wanita	S1	A. 1 - 10 Tahun	6	6	5	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	178	
2	C. 39 – 48 tahun	1. Pria	S2	C. > 20 tahun	7	7	7	7	7	7	7	5	6	6	6	5	7	6	7	7	7	7	6	6	6	7	4	6	6	6	165	
3	B. 29 – 38 tahun	1. Pria	S1	A. 1 - 10 Tahun	2	3	2	5	4	6	4	3	4	5	4	3	5	4	7	6	5	6	6	5	6	7	3	4	4	4	117	
4	D. > 49 tahun	2. Wanita	S2	C. > 20 tahun	6	5	6	6	6	6	5	5	5	5	4	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	7	6	4	4	4	143	
5	D. > 49 tahun	2. Wanita	S2	C. > 20 tahun	6	6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	7	6	7	7	7	7	7	7	5	5	6	6	161	
6	B. 29 – 38 tahun	2. Wanita	S2	B. 11 - 20 tahun	5	5	6	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	4	3	6	134
7	A. 19 - 28 Tahun	1. Pria	S1	A. 1 - 10 Tahun	5	5	5	6	5	3	4	4	5	5	4	5	5	5	6	5	5	6	5	5	5	5	6	6	5	5	130	
8	C. 39 – 48 tahun	1. Pria	S2	B. 11 - 20 tahun	3	3	3	5	4	3	5	5	4	4	6	7	6	4	7	7	6	6	5	4	5	6	3	3	3	2	119	
9	B. 29 – 38 tahun	1. Pria	S1	A. 1 - 10 Tahun	5	5	4	6	6	5	6	5	6	5	5	5	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	5	6	5	5	143	
10	D. > 49 tahun	2. Wanita	S1	C. > 20 tahun	6	6	6	5	5	6	6	5	5	6	5	5	5	6	7	7	5	7	5	5	6	7	5	5	6	6	148	
11	D. > 49 tahun	2. Wanita	S2	C. > 20 tahun	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	7	6	6	6	5	6	6	2	5	6	6	151
12	B. 29 – 38 tahun	2. Wanita	S1	A. 1 - 10 Tahun	6	4	4	4	5	5	6	6	6	6	6	6	4	5	6	6	5	5	4	5	5	6	6	5	4	5	135	
13	B. 29 – 38 tahun	1. Pria	D III	B. 11 - 20 tahun	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	182	
14	B. 29 – 38 tahun	2. Wanita	S1	A. 1 - 10 Tahun	4	4	2	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	2	7	3	7	2	4	154
15	D. > 49 tahun	1. Pria	SLTA	C. > 20 tahun	6	3	2	3	3	7	7	3	3	7	3	7	3	3	7	7	7	7	3	7	7	1	7	7	7	1	128	
16	B. 29 – 38 tahun	2. Wanita	S1	B. 11 - 20 tahun	7	7	7	7	7	7	6	6	6	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	6	6	7	7	174	
17	A. 19 - 28 Tahun	1. Pria	S1	A. 1 - 10 Tahun	3	3	2	4	4	4	5	4	4	5	7	7	6	5	4	6	5	5	5	6	6	6	6	5	4	5	126	
18	D. > 49 tahun	2. Wanita	S2	C. > 20 tahun	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	4	6	7	7	177
19	C. 39 – 48 tahun	1. Pria	S1	B. 11 - 20 tahun	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	182	
20	C. 39 – 48 tahun	2. Wanita	S1	B. 11 - 20 tahun	7	7	7	7	7	7	7	5	6	6	6	5	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	4	7	7	7	172

68	B. 29 – 38 tahun	2. Wanita	S1	A. 1 - 10 Tahun	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	7	7	7	7	6	6	160	
69	B. 29 – 38 tahun	2. Wanita	S1	A. 1 - 10 Tahun	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	7	7	7	7	6	6	6	6	7	7	6	6	6	6	6	170
70	C. 39 – 48 tahun	2. Wanita	S2	B. 11 - 20 tahun	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	156	
71	C. 39 – 48 tahun	2. Wanita	S1	B. 11 - 20 tahun	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	7	158	
72	D. > 49 tahun	1. Pria	D III	C. > 20 tahun	7	7	7	7	7	6	6	6	7	7	6	6	6	6	6	6	7	7	6	6	6	7	7	6	168	
73	B. 29 – 38 tahun	2. Wanita	S1	A. 1 - 10 Tahun	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	6	6	6	6	7	7	7	6	6	172	
74	B. 29 – 38 tahun	1. Pria	D III	A. 1 - 10 Tahun	7	6	6	5	5	6	6	7	6	6	6	7	6	5	7	7	7	6	5	6	7	6	5	7	161	
75	D. > 49 tahun	1. Pria	SLTA	C. > 20 tahun	6	7	7	7	6	6	6	7	7	6	6	6	7	7	7	7	6	6	6	6	5	6	6	6	165	
76	B. 29 – 38 tahun	1. Pria	S1	B. 11 - 20 tahun	4	5	6	6	7	6	7	7	5	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	7	6	6	6	155	
77	A. 19 - 28 Tahun	1. Pria	S1	A. 1 - 10 Tahun	5	6	6	6	6	6	6	5	5	6	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	168	
78	B. 29 – 38 tahun	2. Wanita	S1	B. 11 - 20 tahun	6	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	6	6	6	6	7	6	6	6	6	6	6	7	7	167	
79	B. 29 – 38 tahun	2. Wanita	S1	A. 1 - 10 Tahun	7	6	6	6	6	6	7	6	6	6	6	6	6	7	7	7	7	6	6	6	6	5	5	4	156	
80	C. 39 – 48 tahun	2. Wanita	S2	B. 11 - 20 tahun	7	7	6	7	7	6	6	7	7	7	7	6	6	6	6	6	6	7	5	5	5	7	7	5	162	
81	D. > 49 tahun	1. Pria	SLTA	B. 11 - 20 tahun	6	6	6	6	6	6	6	7	7	6	6	7	6	6	6	6	7	7	7	6	6	6	6	6	162	
82	B. 29 – 38 tahun	1. Pria	SLTA	A. 1 - 10 Tahun	5	6	6	6	6	5	5	5	6	6	6	6	6	6	5	6	4	4	4	4	4	6	4	4	136	
83	D. > 49 tahun	2. Wanita	S2	B. 11 - 20 tahun	6	6	6	5	5	6	6	6	6	5	5	6	6	6	6	7	7	6	6	6	6	6	7	7	157	
84	D. > 49 tahun	2. Wanita	S2	C. > 20 tahun	6	6	6	6	7	7	7	6	6	6	6	7	7	6	6	5	6	6	6	6	7	7	7	7	166	
85	A. 19 - 28 Tahun	2. Wanita	S1	A. 1 - 10 Tahun	6	6	7	7	7	7	6	6	7	7	5	6	6	6	7	6	6	6	5	5	4	4	4	4	150	
86	D. > 49 tahun	1. Pria	SLTA	B. 11 - 20 tahun	6	6	6	6	7	6	6	6	6	7	7	6	6	6	6	7	7	7	6	7	6	6	6	7	165	
87	B. 29 – 38 tahun	2. Wanita	S1	A. 1 - 10 Tahun	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	6	6	7	6	6	7	7	6	7	7	6	6	6	163	
88	B. 29 – 38 tahun	2. Wanita	S1	A. 1 - 10 Tahun	7	7	7	6	6	6	6	7	6	6	6	7	7	7	7	6	6	6	6	6	6	7	7	7	170	
89	D. > 49 tahun	1. Pria	SLTA	B. 11 - 20 tahun	6	6	6	7	7	7	6	6	6	6	7	6	6	6	7	7	6	6	6	6	7	6	6	6	163	
90	D. > 49 tahun	2. Wanita	S2	B. 11 - 20 tahun	6	6	7	7	7	7	6	6	6	7	7	6	7	7	7	7	6	7	7	7	6	6	6	7	170	
91	D. > 49 tahun	1. Pria	D III	C. > 20 tahun	5	6	6	6	7	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	7	7	7	6	7	7	7	165	

92	B. 29 – 38 tahun	1. Pria	S1	B. 11 - 20 tahun	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	6	7	6	6	5	5	5	6	6	6	6	6	7	7	7	6	143	
93	C. 39 – 48 tahun	2. Wanita	S1	B. 11 - 20 tahun	6	6	6	6	7	6	6	7	7	7	7	7	6	6	7	7	6	6	6	6	6	6	7	7	7	7	168	
94	B. 29 – 38 tahun	2. Wanita	S1	B. 11 - 20 tahun	6	6	6	6	7	6	6	7	6	6	6	7	7	7	7	7	7	7	6	5	5	6	7	6	6	6	164	
95	C. 39 – 48 tahun	2. Wanita	S1	B. 11 - 20 tahun	6	6	6	6	6	6	6	7	7	7	7	7	6	6	6	6	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	145	
96	A. 19 - 28 Tahun	2. Wanita	S1	A. 1 - 10 Tahun	6	6	6	6	6	6	6	7	7	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	159	
97	B. 29 – 38 tahun	2. Wanita	S1	A. 1 - 10 Tahun	6	6	6	6	7	7	7	7	7	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	7	7	7	7	6	6	168	
98	C. 39 – 48 tahun	1. Pria	S1	B. 11 - 20 tahun	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	6	133
99	C. 39 – 48 tahun	2. Wanita	S1	B. 11 - 20 tahun	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	5	4	4	4	4	6	6	6	5	6	5	135	
100	C. 39 – 48 tahun	2. Wanita	S1	B. 11 - 20 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	146	
101	D. > 49 tahun	1. Pria	S1	C. > 20 tahun	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	164	
102	C. 39 – 48 tahun	1. Pria	S1	B. 11 - 20 tahun	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	7	7	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	7	162	

21	C. 39 – 48 tahun	1. Pria	D III	B. 11 - 20 tahun	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	59
22	B. 29 – 38 tahun	2. Wanita	S 1	A. 1 - 10 Tahun	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	41
23	D. > 49 tahun	2. Wanita	S 2	C. > 20 tahun	6	6	6	5	7	6	6	6	5	5	5	58
24	D. > 49 tahun	2. Wanita	S 1	C. > 20 tahun	6	6	7	6	6	7	6	7	6	6	6	63
25	D. > 49 tahun	2. Wanita	D III	C. > 20 tahun	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	69
26	C. 39 – 48 tahun	2. Wanita	S 2	B. 11 - 20 tahun	7	6	7	7	7	7	7	7	6	6	6	67
27	D. > 49 tahun	2. Wanita	S 2	C. > 20 tahun	6	6	6	6	7	7	7	7	7	7	7	66
28	C. 39 – 48 tahun	2. Wanita	S 2	B. 11 - 20 tahun	6	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	45
29	D. > 49 tahun	1. Pria	S 1	C. > 20 tahun	6	6	7	5	7	7	7	6	6	6	6	63
30	B. 29 – 38 tahun	1. Pria	SLTA	A. 1 - 10 Tahun	6	7	6	6	6	6	7	6	6	6	7	63
31	B. 29 – 38 tahun	1. Pria	S 1	A. 1 - 10 Tahun	7	7	7	3	2	6	6	7	3	7	55	
32	B. 29 – 38 tahun	2. Wanita	D III	A. 1 - 10 Tahun	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	60
33	B. 29 – 38 tahun	2. Wanita	S 1	B. 11 - 20 tahun	7	7	7	5	7	7	6	5	5	5	5	61
34	C. 39 – 48 tahun	1. Pria	S 1	B. 11 - 20 tahun	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	61
35	C. 39 – 48 tahun	1. Pria	S 2	B. 11 - 20 tahun	6	5	7	6	7	7	6	5	5	5	5	59
36	B. 29 – 38 tahun	1. Pria	S 1	A. 1 - 10 Tahun	7	7	7	7	7	7	5	6	5	5	5	63
37	D. > 49 tahun	2. Wanita	S 2	C. > 20 tahun	6	7	7	6	6	6	5	7	6	6	6	62
38	D. > 49 tahun	2. Wanita	S 2	C. > 20 tahun	7	6	7	6	7	6	4	6	6	6	6	61
39	B. 29 – 38 tahun	2. Wanita	D III	B. 11 - 20 tahun	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	60
40	C. 39 – 48 tahun	1. Pria	SLTA	B. 11 - 20 tahun	4	4	6	4	5	4	4	4	4	4	4	43
41	B. 29 – 38 tahun	2. Wanita	S 2	B. 11 - 20 tahun	7	6	7	6	7	7	6	6	5	6	6	63

42	C. 39 – 48 tahun	1. Pria	S 1	B. 11 - 20 tahun	6	6	6	6	5	5	6	6	6	6	58
43	B. 29 – 38 tahun	2. Wanita	S 1	A. 1 - 10 Tahun	6	5	7	6	6	6	4	4	6	6	56
44	C. 39 – 48 tahun	2. Wanita	S 2	B. 11 - 20 tahun	5	5	7	7	7	7	7	5	6	6	62
45	C. 39 – 48 tahun	1. Pria	S 1	B. 11 - 20 tahun	6	6	7	7	7	7	6	4	7	7	64
46	D. > 49 tahun	2. Wanita	S 2	C. > 20 tahun	6	6	5	6	6	7	6	5	5	6	58
47	C. 39 – 48 tahun	2. Wanita	S 1	B. 11 - 20 tahun	6	6	5	6	6	5	4	6	6	6	56
48	D. > 49 tahun	1. Pria	S 2	C. > 20 tahun	5	5	7	5	7	6	4	4	5	6	54
49	D. > 49 tahun	1. Pria	S 1	B. 11 - 20 tahun	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	60
50	D. > 49 tahun	1. Pria	S 1	C. > 20 tahun	6	6	7	7	7	7	7	7	7	7	68
51	C. 39 – 48 tahun	1. Pria	S 1	C. > 20 tahun	7	7	7	6	7	7	7	6	7	6	67
52	A. 19 - 28 Tahun	2. Wanita	S 1	A. 1 - 10 Tahun	5	5	6	6	6	6	5	5	5	5	54
53	C. 39 – 48 tahun	2. Wanita	S 2	B. 11 - 20 tahun	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	61
54	A. 19 - 28 Tahun	2. Wanita	S 2	A. 1 - 10 Tahun	6	7	7	5	5	5	6	6	7	5	59
55	C. 39 – 48 tahun	2. Wanita	S 1	B. 11 - 20 tahun	7	6	7	7	7	7	7	6	7	5	66
56	C. 39 – 48 tahun	2. Wanita	S 1	B. 11 - 20 tahun	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	70
57	C. 39 – 48 tahun	2. Wanita	S 1	B. 11 - 20 tahun	6	6	7	6	7	7	7	7	7	7	67
58	D. > 49 tahun	1. Pria	S 2	C. > 20 tahun	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	70
59	A. 19 - 28 Tahun	1. Pria	S 1	A. 1 - 10 Tahun	6	7	7	6	7	7	7	7	7	7	68
60	D. > 49 tahun	2. Wanita	S 2	C. > 20 tahun	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	60
61	B. 29 – 38 tahun	2. Wanita	S 1	A. 1 - 10 Tahun	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	59
62	B. 29 – 38 tahun	1. Pria	D III	A. 1 - 10 Tahun	6	7	7	6	7	7	6	6	6	6	64

83	D. > 49 tahun	2. Wanita	S 2	B. 11 - 20 tahun	6	6	6	7	7	7	7	7	6	6	65
84	D. > 49 tahun	2. Wanita	S 2	C. > 20 tahun	7	6	6	6	6	6	6	6	6	7	62
85	A. 19 - 28 Tahun	2. Wanita	S 1	A. 1 - 10 Tahun	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	44
86	D. > 49 tahun	1. Pria	SLTA	B. 11 - 20 tahun	6	6	6	6	6	6	6	7	7	6	62
87	B. 29 – 38 tahun	2. Wanita	S 1	A. 1 - 10 Tahun	6	7	7	7	7	6	6	7	7	7	67
88	B. 29 – 38 tahun	2. Wanita	S 1	A. 1 - 10 Tahun	6	6	6	7	6	6	6	7	7	6	63
89	D. > 49 tahun	1. Pria	SLTA	B. 11 - 20 tahun	7	6	6	7	7	6	6	6	6	6	63
90	D. > 49 tahun	2. Wanita	S 2	B. 11 - 20 tahun	6	6	6	6	6	6	7	7	6	6	62
91	D. > 49 tahun	1. Pria	D III	C. > 20 tahun	5	5	6	6	6	6	6	5	5	6	56
92	B. 29 – 38 tahun	1. Pria	S 1	B. 11 - 20 tahun	5	5	5	5	5	5	6	6	6	3	51
93	C. 39 – 48 tahun	2. Wanita	S 1	B. 11 - 20 tahun	6	6	6	6	6	6	6	7	7	7	63
94	B. 29 – 38 tahun	2. Wanita	S 1	B. 11 - 20 tahun	6	6	6	6	6	7	7	7	7	7	65
95	C. 39 – 48 tahun	2. Wanita	S 1	B. 11 - 20 tahun	3	4	4	3	4	4	5	5	5	5	42
96	A. 19 - 28 Tahun	2. Wanita	S 1	A. 1 - 10 Tahun	7	7	7	6	5	6	6	6	6	6	62
97	B. 29 – 38 tahun	2. Wanita	S 1	A. 1 - 10 Tahun	6	6	7	7	7	6	6	6	7	7	65
98	C. 39 – 48 tahun	1. Pria	S 1	B. 11 - 20 tahun	6	5	5	5	5	5	4	4	4	5	48
99	C. 39 – 48 tahun	2. Wanita	S 1	B. 11 - 20 tahun	6	6	6	6	6	5	4	4	4	5	52
100	C. 39 – 48 tahun	2. Wanita	S 1	B. 11 - 20 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	7	43
101	D. > 49 tahun	1. Pria	S 1	C. > 20 tahun	7	6	6	6	6	6	5	5	5	5	57
102	C. 39 – 48 tahun	1. Pria	S 1	B. 11 - 20 tahun	6	6	6	6	6	6	6	7	6	7	62

No	UMUR	JK	PEND	MASAKI	y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	y1.5	y1.6	y1.7	y1.8	y1.9	y1 total	y2.1	y2.2	y2.3	y2.4	y2.5	y2.6	y2.7	y2.8	y2 total
1	B. 29-38 tahun	2. Wanita	S1	A. 1-10 Tahun	7	7	7	7	7	7	7	7	7	63	6	7	7	7	6	7	7	7	54
2	C. 39-48 tahun	1. Pria	S2	C.>20 tahun	6	6	6	6	6	6	6	6	6	54	7	7	3	7	4	7	4	7	46
3	B. 29-38 tahun	1. Pria	S1	A. 1-10 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	6	6	47	5	5	4	6	6	5	5	4	40
4	D. >49 tahun	2. Wanita	S2	C.>20 tahun	6	5	6	6	4	5	5	5	6	48	4	6	5	6	5	6	6	5	43
5	D. >49 tahun	2. Wanita	S2	C.>20 tahun	7	6	7	7	7	7	7	7	7	62	6	6	5	6	6	6	6	6	47
6	B. 29-38 tahun	2. Wanita	S2	B. 11-20 tahun	3	3	5	5	5	6	3	6	6	42	6	6	5	6	6	6	6	6	47
7	A. 19-28 Tahun	1. Pria	S1	A. 1-10 Tahun	6	6	5	5	5	5	5	5	6	48	6	7	4	6	5	6	5	6	45
8	C. 39-48 tahun	1. Pria	S2	B. 11-20 tahun	2	2	4	6	3	4	5	6	6	38	5	6	6	5	4	5	5	6	42
9	B. 29-38 tahun	1. Pria	S1	A. 1-10 Tahun	6	6	6	5	6	6	5	6	6	52	6	6	6	6	5	6	6	6	47
10	D. >49 tahun	2. Wanita	S1	C.>20 tahun	6	6	6	5	6	6	5	6	6	52	6	7	6	6	6	6	6	6	49
11	D. >49 tahun	2. Wanita	S2	C.>20 tahun	6	6	6	6	6	6	6	6	6	54	6	6	4	6	5	6	6	5	44
12	B. 29-38 tahun	2. Wanita	S1	A. 1-10 Tahun	5	4	6	5	5	5	5	4	5	44	7	6	4	6	5	6	5	6	45
13	B. 29-38 tahun	1. Pria	D III	B. 11-20 tahun	7	6	7	7	6	6	7	7	7	60	7	7	7	7	7	7	7	7	56
14	B. 29-38 tahun	2. Wanita	S1	A. 1-10 Tahun	7	7	7	7	7	7	7	7	7	63	7	7	7	7	7	7	7	7	56
15	D. >49 tahun	1. Pria	SLTA	C.>20 tahun	7	4	5	5	4	7	4	7	7	50	7	3	7	7	7	3	7	3	44
16	B. 29-38 tahun	2. Wanita	S1	B. 11-20 tahun	7	7	7	7	7	7	7	7	7	63	7	7	6	7	6	7	7	7	54
17	A. 19-28 Tahun	1. Pria	S1	A. 1-10 Tahun	3	1	4	4	4	6	6	6	6	40	6	6	6	6	5	6	7	7	49
18	D. >49 tahun	2. Wanita	S2	C.>20 tahun	7	7	5	7	7	7	7	7	7	61	7	7	7	7	7	7	7	7	56
19	C. 39-48 tahun	1. Pria	S1	B. 11-20 tahun	7	7	7	7	7	7	7	7	7	63	7	7	7	7	7	7	7	7	56
20	C. 39-48 tahun	2. Wanita	S1	B. 11-20 tahun	4	4	7	7	6	6	7	7	7	55	7	7	5	6	6	5	7	7	50
21	C. 39-48 tahun	1. Pria	D III	B. 11-20 tahun	6	5	6	6	6	6	6	6	6	53	6	6	6	6	6	5	5	6	46
22	B. 29-38 tahun	2. Wanita	S1	A. 1-10 Tahun	1	1	4	4	1	4	4	4	4	27	5	5	5	3	3	4	4	4	33
23	D. >49 tahun	2. Wanita	S2	C.>20 tahun	7	6	6	7	6	6	6	6	6	56	7	7	7	7	7	7	7	6	55
24	D. >49 tahun	2. Wanita	S1	C.>20 tahun	5	4	6	6	3	6	6	7	7	50	7	6	5	7	6	6	6	7	50
25	D. >49 tahun	2. Wanita	D III	C.>20 tahun	7	7	7	7	7	7	7	7	7	63	7	7	4	7	6	7	7	6	51
26	C. 39-48 tahun	2. Wanita	S2	B. 11-20 tahun	1	1	4	4	1	5	4	6	7	33	5	7	5	6	6	7	6	6	48
27	D. >49 tahun	2. Wanita	S2	C.>20 tahun	7	6	6	7	7	7	7	6	6	59	7	7	7	7	7	7	7	7	55
28	C. 39-48 tahun	2. Wanita	S2	B. 11-20 tahun	6	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	6	5	6	4	5	6	6	42
29	D. >49 tahun	1. Pria	S1	C.>20 tahun	5	5	6	6	3	6	5	7	7	50	5	7	7	7	6	5	6	6	49
30	B. 29-38 tahun	1. Pria	SLTA	A. 1-10 Tahun	6	6	6	6	6	6	6	6	6	54	7	7	7	7	7	7	7	7	56
31	B. 29-38 tahun	1. Pria	S1	A. 1-10 Tahun	4	1	7	5	4	7	4	7	7	46	7	7	7	7	7	5	7	7	54
32	B. 29-38 tahun	2. Wanita	D III	A. 1-10 Tahun	6	6	6	6	6	6	6	6	6	54	6	6	6	6	6	6	6	6	48
33	B. 29-38 tahun	2. Wanita	S1	B. 11-20 tahun	7	6	6	5	5	5	4	6	6	50	6	6	6	7	7	6	7	6	51
34	C. 39-48 tahun	1. Pria	S1	B. 11-20 tahun	6	5	6	6	6	6	7	7	7	56	6	7	6	6	6	6	6	6	49
35	C. 39-48 tahun	1. Pria	S2	B. 11-20 tahun	6	6	6	6	6	6	6	5	6	53	6	6	5	6	6	6	6	6	47
36	B. 29-38 tahun	1. Pria	S1	A. 1-10 Tahun	7	7	7	7	7	7	7	7	7	63	7	7	7	6	6	7	7	7	54
37	D. >49 tahun	2. Wanita	S2	C.>20 tahun	7	7	7	7	7	7	6	6	7	61	6	7	4	7	5	7	6	5	47
38	D. >49 tahun	2. Wanita	S2	C.>20 tahun	7	2	6	6	6	6	6	6	7	52	6	6	6	6	7	6	6	6	49
39	B. 29-38 tahun	2. Wanita	D III	B. 11-20 tahun	6	6	6	6	6	6	6	6	6	54	6	6	6	6	5	7	6	6	48
40	C. 39-48 tahun	1. Pria	SLTA	B. 11-20 tahun	5	4	4	4	4	4	4	5	6	40	5	6	4	4	4	6	4	5	38

41	B. 29 – 38 tahun	2. Wanita	S 2	B. 11 - 20 tahun	4	4	6	6	5	6	5	7	7	50	7	7	7	7	7	7	6	55
42	C. 39 – 48 tahun	1. Pria	S 1	B. 11 - 20 tahun	5	5	6	7	6	6	6	6	6	53	6	6	6	6	5	6	6	46
43	B. 29 – 38 tahun	2. Wanita	S 1	A. 1 - 10 Tahun	5	4	6	6	6	7	6	5	7	52	5	6	3	6	5	5	4	39
44	C. 39 – 48 tahun	2. Wanita	S 2	B. 11 - 20 tahun	4	3	7	5	5	5	6	6	7	48	6	7	5	7	7	7	6	52
45	C. 39 – 48 tahun	1. Pria	S 1	B. 11 - 20 tahun	6	1	4	5	1	5	1	6	6	35	7	7	5	7	3	6	6	46
46	D. > 49 tahun	2. Wanita	S 2	C. > 20 tahun	6	6	6	6	7	5	6	6	5	53	3	6	4	6	6	6	3	38
47	C. 39 – 48 tahun	2. Wanita	S 1	B. 11 - 20 tahun	4	4	6	5	5	6	6	5	6	47	6	6	5	6	4	6	6	43
48	D. > 49 tahun	1. Pria	S 2	C. > 20 tahun	5	4	4	5	5	4	5	4	5	41	5	6	6	6	5	5	6	44
49	D. > 49 tahun	1. Pria	S 1	B. 11 - 20 tahun	6	6	6	6	6	6	6	6	6	54	6	6	6	6	6	6	6	48
50	D. > 49 tahun	1. Pria	S 1	C. > 20 tahun	6	6	6	6	6	6	6	6	7	55	6	6	6	6	6	6	6	48
51	C. 39 – 48 tahun	1. Pria	S 1	C. > 20 tahun	7	7	7	7	7	7	7	7	7	63	7	7	7	7	5	6	7	52
52	A. 19 - 28 Tahun	2. Wanita	S 1	A. 1 - 10 Tahun	5	3	5	6	5	5	5	5	6	45	5	6	4	6	5	5	5	42
53	C. 39 – 48 tahun	2. Wanita	S 2	B. 11 - 20 tahun	6	6	6	6	6	6	7	7	7	57	6	6	6	7	6	6	6	50
54	A. 19 - 28 Tahun	2. Wanita	S 2	A. 1 - 10 Tahun	6	6	6	6	5	7	6	6	6	54	7	7	7	6	5	6	7	51
55	C. 39 – 48 tahun	2. Wanita	S 1	B. 11 - 20 tahun	6	6	6	6	7	6	6	7	7	57	7	7	7	7	7	7	6	55
56	C. 39 – 48 tahun	2. Wanita	S 1	B. 11 - 20 tahun	7	7	7	7	7	7	7	7	7	63	7	7	7	7	7	7	7	56
57	C. 39 – 48 tahun	2. Wanita	S 1	B. 11 - 20 tahun	7	7	7	7	7	7	7	7	7	63	7	6	6	6	6	6	6	50
58	D. > 49 tahun	1. Pria	S 2	C. > 20 tahun	7	7	7	7	7	7	7	7	7	63	7	7	7	7	7	7	7	56
59	A. 19 - 28 Tahun	1. Pria	S 1	A. 1 - 10 Tahun	6	6	7	7	7	7	6	6	7	59	6	6	6	6	6	6	6	48
60	D. > 49 tahun	2. Wanita	S 2	C. > 20 tahun	6	6	7	6	6	6	7	6	6	56	6	7	7	6	6	6	7	52
61	B. 29 – 38 tahun	2. Wanita	S 1	A. 1 - 10 Tahun	6	6	6	6	6	6	6	6	6	54	6	6	6	6	6	6	6	48
62	B. 29 – 38 tahun	1. Pria	D III	A. 1 - 10 Tahun	6	5	6	6	6	6	7	6	6	54	6	6	7	6	5	5	6	47
63	B. 29 – 38 tahun	2. Wanita	S 1	A. 1 - 10 Tahun	6	6	6	6	6	6	6	6	6	54	6	6	6	6	6	6	6	48
64	D. > 49 tahun	1. Pria	S 1	B. 11 - 20 tahun	6	6	6	6	6	6	6	6	6	54	6	7	7	7	7	7	6	54
65	D. > 49 tahun	2. Wanita	S 2	C. > 20 tahun	6	5	5	5	5	5	5	5	5	46	6	7	7	6	7	6	7	52
66	D. > 49 tahun	2. Wanita	S 2	C. > 20 tahun	6	6	6	6	6	6	6	6	7	55	5	6	5	5	6	6	6	45
67	D. > 49 tahun	2. Wanita	S 2	C. > 20 tahun	6	6	6	6	6	6	6	7	7	56	6	6	6	7	7	7	7	53
68	B. 29 – 38 tahun	2. Wanita	S 1	A. 1 - 10 Tahun	6	6	6	6	6	6	6	7	7	56	6	6	6	6	5	5	5	44
69	B. 29 – 38 tahun	2. Wanita	S 1	A. 1 - 10 Tahun	6	6	6	6	6	6	6	7	7	56	6	6	7	7	7	7	6	52
70	C. 39 – 48 tahun	2. Wanita	S 2	B. 11 - 20 tahun	7	7	7	7	7	7	7	7	7	62	5	5	5	5	5	5	5	41
71	C. 39 – 48 tahun	2. Wanita	S 1	B. 11 - 20 tahun	7	7	7	7	7	7	7	7	7	63	6	6	6	6	6	6	6	48
72	D. > 49 tahun	1. Pria	D III	C. > 20 tahun	6	6	6	6	6	6	7	7	7	57	6	6	6	6	6	6	6	48
73	B. 29 – 38 tahun	2. Wanita	S 1	A. 1 - 10 Tahun	7	7	7	6	6	7	7	7	6	60	6	6	6	7	7	6	6	51
74	B. 29 – 38 tahun	1. Pria	D III	A. 1 - 10 Tahun	6	5	5	4	4	4		4	6	38	5	5	6	6	5	5	4	42
75	D. > 49 tahun	1. Pria	SLTA	C. > 20 tahun	6	6	6	6	6	6	6	6	6	54	6	7	6	6	7	7	6	50
76	B. 29 – 38 tahun	1. Pria	S 1	B. 11 - 20 tahun	6	5	6	7	7	7	6	6	5	55	5	7	6	6	5	6	7	49
77	A. 19 - 28 Tahun	1. Pria	S 1	A. 1 - 10 Tahun	6	5	5	5	5	6	6	6	7	51	6	6	6	6	6	6	6	48
78	B. 29 – 38 tahun	2. Wanita	S 1	B. 11 - 20 tahun	7	7	6	6	6	7	7	7	7	60	5	6	6	7	6	6	6	48
79	B. 29 – 38 tahun	2. Wanita	S 1	A. 1 - 10 Tahun	7	7	7	7	7	7	7	7	6	62	7	7	7	7	6	7	6	53
80	C. 39 – 48 tahun	2. Wanita	S 2	B. 11 - 20 tahun	7	7	7	6	6	6	6	6	7	58	6	6	6	6	6	6	7	50
81	D. > 49 tahun	1. Pria	SLTA	B. 11 - 20 tahun	7	7	7	7	7	7	6	6	6	60	6	5	5	5	6	6	6	45
82	B. 29 – 38 tahun	1. Pria	SLTA	A. 1 - 10 Tahun	6	6	6	5	4	4	5	5	6	47	4	3	4	4	4	5	5	34

Lampiran 3. HASIL UJI STATISTIK

Frequencies

Statistics					
		umur	Jenis kelamin	pendidikan	Masa kerja
N	Valid	102	102	102	102
	Missing	0	0	0	0

umur					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	A. 19 - 28 Tahun	8	7.8	7.8	7.8
	B. 29 – 38 tahun	33	32.4	32.4	40.2
	C. 39 – 48 tahun	28	27.5	27.5	67.6
	D. > 49 tahun	33	32.4	32.4	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

Jenis kelamin					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1. Pria	41	40.2	40.2	40.2
	2. Wanita	61	59.8	59.8	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

pendidikan					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D III	9	8.8	8.8	8.8
	S 1	55	53.9	53.9	62.7
	S 2	30	29.4	29.4	92.2
	SLTA	8	7.8	7.8	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

Masa kerja					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	A. 1 - 10 Tahun	31	30.4	30.4	30.4
	B. 11 - 20 tahun	43	42.2	42.2	72.5
	C. > 20 tahun	28	27.5	27.5	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

Statistics Variabel X1 (QWL)								
		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7
N	Valid	102	102	102	102	102	102	102
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		5.81	5.79	5.80	5.99	6.00	5.87	6.03
Median		6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00
Mode		6	6	6	6	6	6	6
Minimum		2	3	1	3	3	2	4
Maximum		7	7	7	7	7	7	7

Statistics								
		x1.8	x1.9	x1.10	x1.11	x1.12	x1.13	x1.14
N	Valid	102	102	102	102	102	102	102
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		5.83	5.90	5.95	5.91	6.14	6.02	5.97
Median		6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00
Mode		6	6	6	6	6	6	6
Minimum		2	2	2	3	3	3	3
Maximum		7	7	7	7	7	7	7

Statistics								
		x1.15	x1.16	x1.17	x1.18	x1.19	x1.20	x1.21
N	Valid	102	102	102	102	102	102	102
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		6.33	6.27	6.21	6.16	5.90	6.07	5.89
Median		6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00
Mode		6	6	6	6	6	6	6
Minimum		4	3	4	4	2	3	1
Maximum		7	7	7	7	7	7	7

Statistics						
		x1.22	x1.23	x1.24	x1.25	x1.26
N	Valid	102	102	102	102	102
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		6.14	5.75	5.76	5.91	5.72
Median		6.00	6.00	6.00	6.00	6.00
Mode		6	6	6	7	6
Minimum		1	2	2	2	1
Maximum		7	7	7	7	7

Statistics Variabel X2 (Karakteristik Pekerjaan)								
		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7
N	Valid	102	102	102	102	102	102	102
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		6.07	6.05	6.25	5.97	6.09	6.04	5.92
Median		6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00
Mode		6	6	6	6	6	6	6
Minimum		3	4	4	3	2	3	4
Maximum		7	7	7	7	7	7	7

Statistics				
		x2.8	x2.9	x2.10
N	Valid	102	102	102
	Missing	0	0	0
Mean		5.93	5.85	6.01
Median		6.00	6.00	6.00
Mode		6	6	6
Minimum		4	3	3
Maximum		7	7	7

Statistics Variabel Y1 (Komitmen Organisasional)								
		y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	y1.5	y1.6	y1.7
N	Valid	102	102	102	102	102	102	101
	Missing	0	0	0	0	0	0	1
Mean		5.88	5.48	5.96	5.90	5.68	6.00	5.83
Median		6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00
Mode		6	6	6	6	6	6	6
Minimum		1	1	4	4	1	4	1
Maximum		7	7	7	7	7	7	7

Statistics			
		y1.8	y1.9
N	Valid	102	102
	Missing	0	0
Mean		6.06	6.30
Median		6.00	6.00
Mode		6	7
Minimum		4	4
Maximum		7	7

Statistics Variabel Y2 (Kinerja)								
		y2.1	y2.2	y2.3	y2.4	y2.5	y2.6	y2.7
N	Valid	102	102	102	102	102	102	102
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		6.00	6.19	5.81	6.20	5.83	6.00	6.03
Median		6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00
Mode		6	6	6	6	6	6	6
Minimum		3	3	3	3	3	3	3
Maximum		7	7	7	7	7	7	7

Statistics		
		y2.8
N	Valid	102
	Missing	0
Mean		5.95
Median		6.00
Mode		6
Minimum		3
Maximum		7

UJI VALIDITAS

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.845
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1980.982
	df	276
	Sig.	.000

Total Variance Explained						
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	10.684	44.516	44.516	10.684	44.516	44.516
2	2.061	8.589	53.105			
3	1.815	7.561	60.665			
4	1.630	6.790	67.455			
5	1.394	5.810	73.265			
6	.994	4.142	77.407			
7	.727	3.028	80.435			
8	.646	2.693	83.128			
9	.609	2.536	85.664			
10	.483	2.011	87.676			
11	.432	1.801	89.476			
12	.372	1.548	91.025			
13	.340	1.417	92.441			
14	.319	1.330	93.771			
15	.265	1.102	94.874			
16	.232	.965	95.839			
17	.184	.766	96.605			
18	.167	.697	97.302			
19	.156	.650	97.952			
20	.142	.591	98.542			
21	.125	.519	99.061			
22	.087	.363	99.424			
23	.077	.319	99.743			
24	.062	.257	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a	
	Component
	1
x1.1	.697
x1.2	.742
x1.3	.566
x1.4	.785
x1.5	.818
x1.6	.695
x1.7	.634
x1.8	.718
x1.9	.713
x1.10	.704
x1.11	.668
x1.12	.527
x1.13	.768
x1.14	.765
x1.15	.447
x1.17	.607
x1.18	.540
x1.19	.719
x1.20	.689
x1.21	.570
x1.23	.446
x1.24	.671
x1.25	.633
x1.26	.715

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.819
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	688.793
	df	45
	Sig.	.000
Communalities		
	Initial	Extraction
x2.1	1.000	.502
x2.2	1.000	.548
x2.3	1.000	.560

x2.4	1.000	.589
x2.5	1.000	.520
x2.6	1.000	.684
x2.7	1.000	.594
x2.8	1.000	.583
x2.9	1.000	.594
x2.1	1.000	.471
0		

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained						
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5.646	56.456	56.456	5.646	56.456	56.456
2	1.127	11.274	67.730			
3	.919	9.194	76.924			
4	.619	6.194	83.118			
5	.510	5.100	88.218			
6	.386	3.861	92.080			
7	.280	2.799	94.878			
8	.227	2.272	97.151			
9	.191	1.910	99.061			
10	.094	.939	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix ^a	
	Component
	1
x2.1	.709
x2.2	.740
x2.3	.748
x2.4	.768
x2.5	.721
x2.6	.827
x2.7	.771
x2.8	.764
x2.9	.771
x2.10	.686

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.880
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	736.220
	df	36
	Sig.	.000

Total Variance Explained						
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5.735	63.727	63.727	5.735	63.727	63.727
2	1.306	14.507	78.234			
3	.552	6.136	84.370			
4	.337	3.739	88.110			
5	.317	3.525	91.634			
6	.253	2.816	94.451			
7	.222	2.462	96.913			
8	.153	1.705	98.618			
9	.124	1.382	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a	
	Component
	1
y1.1	.719
y1.2	.768
y1.3	.848
y1.4	.874
y1.5	.860
y1.6	.849
y1.7	.834
y1.8	.747
y1.9	.658

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.821
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	373.164
	df	28
	Sig.	.000

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained						
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4.303	53.781	53.781	4.303	53.781	53.781
2	.978	12.219	66.001			
3	.785	9.809	75.810			
4	.571	7.135	82.945			
5	.445	5.559	88.504			
6	.395	4.938	93.442			
7	.317	3.969	97.411			
8	.207	2.589	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.	
Component Matrix ^a	
	Component
	1
y2.1	.674
y2.2	.670
y2.3	.675
y2.4	.799
y2.5	.743
y2.6	.732
y2.7	.826
y2.8	.731

RELIABILITY

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	102	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	102	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics				
Cronbach's Alpha	N of Items			
.942	24			
Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	136.91	227.487	.670	.939
x1.2	136.93	225.867	.715	.939
x1.3	136.92	227.855	.524	.942
x1.4	136.74	224.751	.745	.938
x1.5	136.73	224.043	.782	.938
x1.6	136.85	226.721	.648	.940
x1.7	136.70	233.758	.588	.941
x1.8	136.89	224.929	.672	.939
x1.9	136.82	227.157	.662	.940
x1.10	136.77	230.097	.660	.940
x1.11	136.81	228.807	.622	.940
x1.12	136.59	234.680	.492	.942
x1.13	136.71	226.309	.726	.939
x1.14	136.75	227.058	.730	.939
x1.15	136.39	239.330	.396	.943
x1.17	136.52	234.549	.565	.941
x1.18	136.57	235.555	.499	.942
x1.19	136.82	226.642	.679	.939
x1.20	136.66	230.267	.655	.940
x1.21	136.83	228.893	.548	.941
x1.23	136.98	231.386	.425	.943
x1.24	136.96	225.127	.642	.940
x1.25	136.81	225.242	.613	.940
x1.26	137.01	220.564	.689	.939

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
142.73	248.320	15.758	24

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	102	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	102	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.913	10

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.1	54.11	39.384	.624	.908
x2.2	54.13	39.122	.663	.906
x2.3	53.93	38.916	.673	.905
x2.4	54.21	37.670	.701	.903
x2.5	54.09	37.764	.648	.907
x2.6	54.14	36.654	.776	.899
x2.7	54.25	36.944	.711	.903
x2.8	54.25	36.979	.702	.903
x2.9	54.32	36.736	.715	.902
x2.10	54.17	38.358	.615	.908

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
60.18	46.285	6.803	10
Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	101	99.0
	Excluded ^a	1	1.0
	Total	102	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.	
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.919	9

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1.1	47.31	45.315	.684	.913
y1.2	47.70	41.191	.732	.914
y1.3	47.22	47.492	.792	.907
y1.4	47.27	47.438	.817	.906
y1.5	47.50	42.192	.829	.902
y1.6	47.17	47.621	.774	.908
y1.7	47.36	45.652	.776	.906
y1.8	47.11	49.378	.644	.915
y1.9	46.88	51.146	.545	.920

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	102	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	102	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.874	8

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y2.1	42.01	20.901	.573	.864
y2.2	41.82	21.157	.561	.866
y2.3	42.20	19.644	.579	.866
y2.4	41.81	20.252	.712	.851
y2.5	42.18	19.355	.648	.857
y2.6	42.01	20.406	.624	.859
y2.7	41.98	18.930	.755	.845
y2.8	42.06	20.175	.631	.859

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
48.01	25.792	5.079	8

REGRESSION

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Karakteristik pekerjaan, Quality of work life ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Komitmen organisasional

b. All requested variables entered.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772 ^a	.595	.587	.54419

a. Predictors: (Constant), Karakteristik pekerjaan, Quality of work life

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	42.724	2	21.362	72.133	.000 ^b
	Residual	29.022	98	.296		
	Total	71.746	100			

a. Dependent Variable: Komitmen organisasional

b. Predictors: (Constant), Karakteristik pekerjaan, Quality of work life

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.443	.535		-.827	.410
	Quality of work life	.780	.121	.591	6.422	.000
	Karakteristik pekerjaan	.283	.114	.228	2.480	.015

a. Dependent Variable: Komitmen organisasional

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen organisasional, Karakteristik pekerjaan, Quality of work life ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.692 ^a	.478	.462	.46455

a. Predictors: (Constant), Komitmen organisasional, Karakteristik pekerjaan, Quality of work life

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19.200	3	6.400	29.657	.000 ^b
	Residual	20.933	97	.216		
	Total	40.133	100			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen organisasional, Karakteristik pekerjaan, Quality of work life

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.750	.458		3.818	.000
	Quality of work life	.341	.124	.346	2.761	.007
	Karakteristik pekerjaan	.339	.100	.366	3.375	.001
	Komitmen organisasional	.031	.086	.042	.364	.717

Uji MEDIASI

VARIABLES IN SIMPLE MEDIATION MODEL

Y rata.y2v
X rata.x1v
M rata.y1v

DESCRIPTIVES STATISTICS AND PEARSON CORRELATIONS

	Mean	SD	rata.y2v	rata.x1v	rata.y1v
rata.y2v	6,0087	,6335	1,0000	,6396	,5417
rata.x1v	5,9612	,6422	,6396	1,0000	,7550
rata.y1v	5,9098	,8470	,5417	,7550	1,0000

SAMPLE SIZE

101

DIRECT And TOTAL EFFECTS

	Coeff	s.e.	t	Sig(two)
b(YX)	,6310	,0762	8,2796	,0000
b(MX)	,9958	,0869	11,4579	,0000
b(YM.X)	,1021	,0880	1,1608	,2485
b(YX.M)	,5293	,1160	4,5618	,0000

INDIRECT EFFECT And SIGNIFICANCE USING NORMAL DISTRIBUTION

	Value	s.e.	LL 95 CI	UL 95 CI	Z	Sig(two)
Effect	,1017	,0884	-,0715	,2749	1,1506	,2499

BOOTSTRAP RESULTS For INDIRECT EFFECT

	Data	Mean	s.e.	LL 95 CI	UL 95 CI	LL 99 CI	UL 99 CI
Effect	,1017	,1013	,1107	-,1200	,3252	-,1903	,3952

NUMBER OF BOOTSTRAP RESAMPLES

1000

FAIRCHILD ET AL. (2009) VARIANCE IN Y ACCOUNTED FOR BY INDIRECT EFFECT:

,2854

***** NOTES *****

----- END MATRIX -----

Matrix

VARIABLES IN SIMPLE MEDIATION MODEL

Y rata.y2v
X rata.x2v
M rata.y1v

DESCRIPTIVES STATISTICS AND PEARSON CORRELATIONS

	Mean	SD	rata.y2v	rata.x2v	rata.y1v
rata.y2v	6,0087	,6335	1,0000	,6409	,5417
rata.x2v	6,0168	,6837	,6409	1,0000	,6521
rata.y1v	5,9098	,8470	,5417	,6521	1,0000

SAMPLE SIZE

101

DIRECT And TOTAL EFFECTS

	Coeff	s.e.	t	Sig(two)
b(YX)	,5939	,0715	8,3083	,0000
b(MX)	,8079	,0944	8,5589	,0000
b(YM.X)	,1609	,0747	2,1531	,0338
b(YX.M)	,4639	,0926	5,0091	,0000

INDIRECT EFFECT And SIGNIFICANCE USING NORMAL DISTRIBUTION

	Value	s.e.	LL 95 CI	UL 95 CI	Z	Sig(two)
Effect	,1300	,0627	,0072	,2529	2,0748	,0380

BOOTSTRAP RESULTS For INDIRECT EFFECT

	Data	Mean	s.e.	LL 95 CI	UL 95 CI	LL 99 CI	UL 99 CI
Effect	,1300	,1302	,0603	,0201	,2534	-,0359	,3195

NUMBER OF BOOTSTRAP RESAMPLES

1000

FAIRCHILD ET AL. (2009) VARIANCE IN Y ACCOUNTED FOR BY INDIRECT EFFECT:

,2668

***** NOTES *****

----- END MATRIX -----

Lampiran 4. Izin Riset

Digital Youth Entrepreneurial University



UNIVERSITAS
STIKUBANK
FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS

Nomor : 150.02/J.08/Unisbank/Riset/2024
Lamp :
Hal : Permohonan Izin Riset

Kepada Yth
Kepala Dinas Kesehatan Kota Semarang
Jl. Pandanaran No.79, Mugasari, Kec. Semarang Selatan
Semarang

Dengan hormat,

Dalam rangka mempersiapkan Mahasiswa Program Studi S2 Manajemen Universitas Stikubank Semarang untuk memenuhi Tugas Akhir, maka mahasiswa diwajibkan menyusun Laporan Tugas Akhir/Tesis.

Berdasarkan hal tersebut, maka kami mohon bantuan dan kebijaksanaan Bapak / Ibu untuk dapat memberikan izin kepada Mahasiswa di bawah ini, guna mengumpulkan data sesuai dengan masalah yang akan dikaji dalam Laporan Tugas Akhir/ Tesis sebagai berikut:

Nama	SAM BUDIONO
NIM	2242020034
Program Studi	S2 - Manajemen
Tempat Penelitian	Dinas Kesehatan Kota Semarang
Judul Tesis	Pengaruh Quality Of Work Life Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Kesehatan Kota Semarang

Demiikian atas segala bantuan serta kebijaksanaanya, kami ucapkan terima kasih.

Semarang, 28 Juni 2024



Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Stikubank Semarang

STIKUBANK
Membantu Anda Berkembang Bersama

FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS

Dr. Dra. M.G. Nantris Indarti, S.E., M.Si, Ak, CA,
NIDN: 0618036702



**PEMERINTAH KOTA SEMARANG
DINAS KESEHATAN**

Jl. Pandanaran 79 Telp. (024) 8415269 - 8318771 Kode Pos : 50241 SEMARANG

Nomor : B/14904/070/VI/2024
Sifat :
Lampiran :
Perihal : Permohonan Izin Riset

Semarang, 28 JUN 2024

Kepada :
Yth. SEKRETARIAT

di -
SEMARANG

Dasar surat dari Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas STIKUBANK Semarang, tanggal 06 Juni 2024, Nomor: 150.02/U.06/Unisbank/Riset/2024 perihal tersebut pada pokok surat.

Sehubungan hal tersebut diatas, bersama ini kami hadapkan mahasiswa atas nama :

Nama : Sam Budiono
NIM : 2242020034
Judul : "Pengaruh Quality Of Work Life dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Kesehatan Kota Semarang"

Yang akan melaksanakan kegiatan riset di wilayah kerja Dinas Kesehatan Kota Semarang, dilaksanakan pada Bulan Juni 2024 s/d Desember 2024 dengan catatan selama melaksanakan kegiatan tersebut tetap harus mentaati peraturan dan protokol kesehatan yang berlaku di Dinas Kesehatan dan Pemerintah Kota Semarang.

Demikian harap maklum, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.

a.n. KEPALA DINAS KESEHATAN



dr. Muhammad Hidayanto

TEMBUSAN, Kepada Yth :

1. Kepala Dinas Kesehatan (sebagai laporan);
2. Dekan Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas STIKUBANK Semarang;
3. Yang bersangkutan;
4. Arsip.

