

BAB V

PENUTUP

Pada bab ini memaparkan kesimpulan dari penelitian yang telah dibahas dalam bab sebelumnya disertai saran berdasarkan pedoman hasil analisis yang didapat serta berisi implikasi manajerial dan keterbatasan penelitian.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka peneliti menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Faktor kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional afektif pada tenaga kependidikan tetap generasi X Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
2. Nilai kerja memoderasi pengaruh faktor kerja terhadap komitmen organisasional afektif pada tenaga kependidikan tetap generasi X Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
3. Faktor kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional kontinyu pada tenaga kependidikan tetap generasi X Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

4. Nilai kerja memoderasi pengaruh faktor kerja terhadap komitmen organisasional kontinyu pada tenaga kependidikan tetap generasi X Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
5. Faktor kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional normatif pada tenaga kependidikan tetap generasi X Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
6. Nilai kerja memoderasi pengaruh faktor kerja terhadap komitmen organisasional normatif pada tenaga kependidikan tetap generasi X Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
7. Faktor kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional afektif pada tenaga kependidikan tetap generasi Y Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
8. Nilai kerja memoderasi pengaruh faktor kerja terhadap komitmen organisasional afektif pada tenaga kependidikan tetap generasi Y Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
9. Faktor kerja tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional kontinyu afek pada tenaga kependidikan tetap generasi Y Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
10. Nilai kerja memoderasi pengaruh faktor kerja terhadap komitmen organisasional pada tenaga kependidikan tetap generasi Y Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

11. Faktor kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional normatif pada tenaga kependidikan tetap generasi Y Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
12. Nilai kerja memoderasi pengaruh faktor kerja terhadap komitmen organisasional normatif pada tenaga kependidikan tetap generasi Y Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

5.2 Implikasi Manajerial

Faktor kerja pada tenaga kependidikan tetap generasi X dan generasi Y pada Universitas Atma Jaya Yogyakarta memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional di mana semakin tinggi tingkat kepentingan terhadap faktor kerja oleh tenaga kependidikan tetap akan mempengaruhi tingkat komitmen organisasional. Manajemen harus mengagap penting faktor kerja yang berhubungan dengan pekerjaan seperti mendukung adanya iklim keberagaman di tempat kerja, komunikasi yang baik di tempat kerja, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta adanya pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan di tempat kerja untuk mempertahankan maupun meningkatkan komitmen organisasional pada tenaga kependidikan tetap Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Temuan hasil analisis statistik deskriptif pada tenaga kependidikan generasi X dan generasi Y pada faktor kerja menunjukkan nilai rata-rata yang tinggi. Komitmen organisasional afektif tenaga kependidikan tetap generasi X

menunjukkan nilai rata-rata yang tinggi, sedangkan generasi Y termasuk dalam kategori sedang. Begitu juga dengan komitmen organisasional kontinyu yang menunjukkan nilai rata-rata yang tinggi pada tenaga kependidikan tetap generasi X, sedangkan nilai rata-rata tenaga kependidikan tetap generasi Y termasuk dalam kategori sedang. Berikutnya komitmen organisasional normatif baik pada tenaga kependidikan tetap generasi X maupun generasi Y menunjukkan nilai rata-rata yang termasuk dalam kategori sedang. Kemudian nilai kerja terkait apa yang dianggap penting oleh tenaga kerja pada faktor kerja di tempat kerja menunjukkan nilai rata-rata yang tinggi baik pada tenaga kependidikan tetap generasi X maupun generasi Y, yang mana nilai kerja memperkuat pengaruh dari faktor kerja terhadap komitmen organisasional baik afektif, kontinyu, maupun normatif di mana masing-masing tenaga kerja dari kelompok generasi sama-sama menganggap bahwa faktor kerja adalah penting di tempat kerja.

Sangat penting bagi pihak Universitas Atma Jaya Yogyakarta untuk lebih memperhatikan faktor-faktor kerja yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan seperti mendukung adanya keberagaman di tempat kerja dan tidak menganggap bahwa karyawan dalam nilai yang sama pada kelompok generasi. Pihak pengelola Universitas Atma Jaya Yogyakarta perlu memperhatikan adanya perbedaan individu pada tenaga kerja seperti jenis kelamin, kelompok generasi/usia, keinginan, dan kebutuhan karyawan ketika menentukan cara untuk mengelola karyawan di organisasi. Organisasi perlu memperhatikan dan menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan komunikasi yang baik antar rekan kerja dan atasan. Pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan juga merupakan faktor

kerja yang harus di perhatikan oleh organisasi. Organisasi perlu memperhatikan metode dalam pelatihan atau pengembangan karyawan di mana mungkin akan berbeda-beda pada setiap kelompok generasi. Mendukung adanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga merupakan hal yang harus di perhatikan dan di wujudkan di organisasi, di mana karyawan menganggap penting untuk adanya keseimbangan antar pekerjaan dan kehidupan pribadi. Faktor kerja yang merupakan hal terkait pekerjaan di tempat kerja yang diberikan dan diwujudkan oleh organisasi akan mempengaruhi serta meningkatkan komitmen organisasional baik komitmen organisasional afektif, komitmen organisasional kontinyu, dan komitmen organisasional normatif pada tenaga kependidikan tetap Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Karena tenaga kependidikan tetap menempatkan tingkat kepentingan yang tinggi pada faktor kerja dan hal itu mempengaruhi komitmen organisasional, yang mana hal tersebut akan berdampak pada tujuan organisasi.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tentunya tidak lepas dari beberapa keterbatasan dalam penelitian, keterbatasan dalam penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Penyebaran kuesioner dilakukan pada enam fakultas dan seluruh unit kantor di Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Penyebaran kuesioner pada enam fakultas dan unit kantor tidak dibagikan secara langsung kepada responden, namun dengan cara dititipkan kepada TU atau karyawan kantor untuk disebarkan pada tenaga kependidikan tetap. Penyebaran kuesioner yang

tidak langsung menyebabkan peneliti tidak dapat memantau pengisian kuesioner yang dilakukan oleh responden.

2. Sampel yang diambil untuk dijadikan responden dalam penelitian ini hanya terbatas yaitu pada karyawan Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Pengambilan sampel yang dilakukan pada awal tahun ajaran baru dan penerimaan mahasiswa baru menjadikan proses untuk mendapatkan responden yang dapat mengisi kuesioner menjadi sulit. Hal tersebut menjadikan tidak semua kuesioner yang tersebar kembali dan sampel yang terkumpul terbilang sedikit serta jumlah yang tidak setara antara kelompok generasi X dan generasi Y, sehingga ada kemungkinan bahwa sampel tidak mampu merepresentasikan populasi dengan baik.
3. Penelitian ini juga tidak membahas dan meneliti dimensi-dimensi disetiap variabel yang ada secara detail. Dimensi-dimensi tersebut pada faktor kerja meliputi iklim keberagaman, dukungan sosial, keseimbangan kehidupan kerja, serta pelatihan dan pengembangan. Dimensi-dimensi pada komitmen organisasi meliputi komitmen organisasional afektif, komitmen organisasional kontinyu, dan komitmen organisasional normatif, sehingga hasil dari penelitian tidak detail dan tidak menjabarkan setiap dimensi dari variabel yang ada dalam penelitian.

5.4 Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan kesimpulan di atas, maka peneliti menyajikan saran sebagai berikut:

1. Untuk penelitian selanjutnya, sebaiknya melakukan penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden sehingga peneliti dapat memantau pengisian kuesioner agar tidak terjadi kesalahan dan menghindari kuesioner tidak dapat digunakan.
2. Pada penelitian selanjutnya, sebaiknya melakukan penelitian/penyebaran kuesioner pada saat yang tepat, tidak dalam keadaan organisasi sedang sibuk agar kuesioner yang tersebar atau disebarakan dapat kembali dengan tepat dan cepat serta sampel yang didapat menjadi lebih banyak dan setara untuk semua kelompok generasi, sehingga sampel mampu merepresentasikan populasi dengan baik.
3. Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat dilakukan penjabaran dimensi-dimensi dari setiap variabel untuk diteliti lebih dalam, sehingga penelitian yang dilakukan dapat mengetahui lebih detail mengenai keterkaitan antar dimensi variabel faktor kerja dan komitmen organisasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayenew, B. (2009), "The Impact of Motivational Factors on Organizational Commitment", Germany: VDM Verlag Dr. Muller Aktiengesellschaft & Co.KG.
- Badan Pusat Statistik Provinsi D.I. Yogyakarta. (2018), Statistik Ketenagakerjaan Daerah Istimewa Yogyakarta 2017-2018, D.I.Yogyakarta: Badan Pusat Statistik. diakses dari <https://yogyakarta.bps.go.id>.
- Bencsik, A., Csikos, G. dan Juhaz, T. (2016), "Y and Z Generations at Workplaces", *Journal of Competitiveness*, 8 (3). diakses dari <https://search.proquest.com>.
- Berings, D., De Fruyt, E., & Bouwen, R. (2004), "Work Values and Personality Traits as Predictors of Enterprising and Social Vocational Interests", *Personality and Individual Differences*.
- Cennamo, L. dan Gradner, D. (2008), "Generational Differences in Work Values, Outcomes and Person-Organization Values Fit", *Journal of Managerial Psychology*, Vol 23, Edisi: 8. diakses dari <https://emeraldinsight.com>.
- Cherrington, D. J., Condie, S. J., & England, J. L. (1979), "Age and Work Values", *Academy of Management Journal*.
- Dawis, R. (2002), "Person-Environment-Correspondence Theory. In S. D. Brown & Associates", Edition 4, *Career choice and development*. San Francisco, CA: JosseyBass.
- Delecta, P. (2011), "Work Life Balance", *International Journal of Current Research*, vol. 3.
- Furqon, C. (2005), "Hakikat Komunikasi Organisasi", *Jurnal Universitas, Program Studi Manajemen: Universitas Pendidikan Indonesia*.
- Hansen, J. I. C. dan Leuty, M. E. (2012), "Work Values Across Generations", *Journal of Career Assessment*.
- Hashim, R., A. S. M. Ramly., et al. 2009. Exploring The Relationship Between Spirituality and Work Values Amongst Hospitality Students. *Journal of Tourism, Hospitality & Culinary Arts*.
- Hicks-Clarke, D., dan Iles, P. (2000). "Climate for Diversity and Its Effects On Career and Organisational Attitudes and Perceptions", *Personel Review*.

- King, L. A. (2012), "Psikologi Umum: Sebuah Pandangan Apresiatif", Buku 2. Jakarta: Salemba Humanika.
- Konrad. (2003), "Special issue: Defining the domain of workplace diversity scholarship - Editorial comment", *Group & Organization Management*, Vol. 28 No. 1.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005), "Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit", *Personnel Psychology*.
- Lancaster, L., & Stillman, D. (2002), "When Generation Collide: Who They Are. Why They Clash. How to Solve the Generational Puzzle at Work", Harper Collins Publishers, New York.
- Lou Lu (2014), "Social Support, Reciprocity, and Weil-Being", *Journal of Social Psychology*, Volume 137.
- Lyons, S. (2004), "An Exploration of Generational Values in Life and at Work", Carleton University.
- Mannheim, K. (1952), "The Problem of Generations", *Essays on the Sociology of Knowledge*.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Bandung.
- Mason Donna, C. dan Aramovich Nicholas P. (2013), "The Psychological Benefits of Creating an Affirming Climate for Workplace Diversity", *Group & Organization Management*.
- Matic, Jennifer L (2008), "Cultural Differences in Employee Work Values and Their Implications for Management", *Management*, Vol. 13/2.
- Mencl, J. dan Lester, S. W. (2014), "More Alike Than Different: What Generation Value and How the Values Affect Employee Workplace Perpection", *Journal of Leadership & Organizational Studies*.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1990), "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization", *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 63.

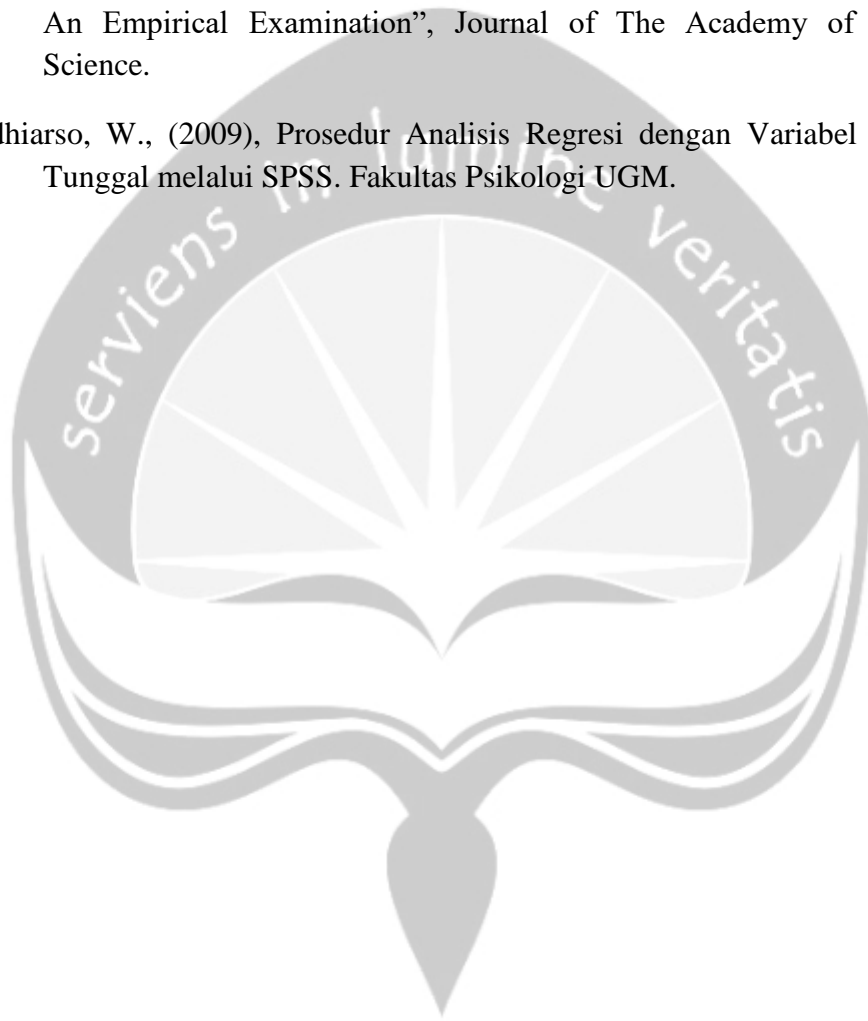
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997), "Commitment in the Workplace: Theory, Research and Application", Thousand Oaks, CA: Sage.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2007), "Model of Organizational Commitment: Measurement Issues", *The Icfai Journal of Organizational Behavior*, Vol. VI.
- Page, S. E. (2007), "Making the difference: Applying a logic of diversity", *Academy of Management Perspectives*, 21.
- Putra, Y. S. (2016), "Theoretical Review: Teori Perbedaan Generasi", *Among Makarti*, Vol. 9, No. 18.
- Qureshi, Javeria Ashfaq., Khansa Hayat, Mehwish Ali, and Nosheen Sarwat (2011), "Impact of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Performance, Evidence from Pakistan". *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business Institute*, Vol 3, No 4.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. (2008), "Manajemen Sumber Daya Manusia", Edisi Pertama, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal & Jauvani Sagala. (2011), "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik". Jakarta: Rajawali Press.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2008), "Perilaku Organisasi", Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. and Coulter, Mary. (2012), "Management", New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2013), "Organizational Behavior", 15th Edition. New Jersey: Pearson Boston: Pearson Education.
- Shiraev, E. B, dan Levy, D. A (2012), "Psikologi Lintas Kultural", Jakarta: Kencana.
- Sopiah. (2008), "Perilaku Organisasi", Yogyakarta.
- Sugiyono (2010), "Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D", Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2018), "Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan R&D", Cetakan ke-28, Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Sverko, B., Babarovic', T., & and Iva Sverko, I. 2008. Assessment of Values and Role Saliency, in: Athanasou, J.A., & Esbroeck, R. V.: International handbook of Career Guidance. Springer Science+Business Media B.V.

Swenson, M. J., & Herche, J. (1994), "Social Values and Salesperson Performance: An Empirical Examination", Journal of The Academy of Marketing Science.

Widhiarso, W., (2009), Prosedur Analisis Regresi dengan Variabel Moderator Tunggal melalui SPSS. Fakultas Psikologi UGM.





LAMPIRAN 1
KUESIONER

Kuesioner Penelitian

Kepada Yth. Responden Penelitian

Karyawan Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Okta Karlianto Pratama

NPM : 15 03 21750

Universitas : Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Fakultas : Bisnis & Ekonomika

Jurusan : Manajemen

Dalam rangka mencari data guna menyusun skripsi dengan judul “Analisis Pengaruh Faktor Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Nilai Kerja Sebagai Pemoderasi Pada Karyawan Lintas Generasi”, maka saya mohon bantuan serta kesediaannya Bapak, Ibu, Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini hanya bertujuan untuk kepentingan penelitian dan tidak disajikan ke pihak luar serta kerahasiaan dalam mengisi kuesioner ini terjamin sepenuhnya. Oleh karena itu saya berharap Bapak, Ibu, Saudara/i dapat menjawab dengan jujur dan terbuka. Jawaban pada kuesioner ini akan sangat membantu dalam penelitian ini. Atas partisipasinya dan ketersediaannya Bapak, Ibu, Saudara/i dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Okta Karlianto Pratama

10.	Orang yang bekerja dengan saya bersahabat/ramah.	SS	S	N	TS	STS
Keseimbangan Kehidupan Kerja						
11.	Saya dengan mudah dapat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi/keluarga.	SS	S	N	TS	STS
12.	Saya memiliki waktu yang banyak pada pekerjaan saya untuk mempertahankan pekerjaan yang memadai dan keseimbangan kehidupan pribadi/keluarga.	SS	S	N	TS	STS
13.	Ketika saya berlibur, saya bisa memisahkan diri dari pekerjaan saya dan menikmati liburan.	SS	S	N	TS	STS
14.	Secara keseluruhan, saya berhasil menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi/keluarga.	SS	S	N	TS	STS
15.	Saya sering merasa sangat kelelahan ketika saya pulang bekerja karena tekanan dan masalah pekerjaan.	SS	S	N	TS	STS
Pelatihan dan Pengembangan						
16.	Saya menerima pelatihan yang cukup untuk melakukan pekerjaan saya.	SS	S	N	TS	STS
17.	Pendidikan dan pelatihan merupakan bagian integral dari budaya perusahaan ini.	SS	S	N	TS	STS
18.	Saya memiliki pelatihan yang memadai terkait dengan pekerjaan.	SS	S	N	TS	STS
19.	Jika saya merasa membutuhkan lebih banyak pelatihan yang berhubungan dengan pekerjaan, perusahaan akan menyediakannya.	SS	S	N	TS	STS

B. NILAI KERJA

NO.	PERNYATAAN	PENILAIAN				
Pentingnya Item Faktor Kerja						
20.	Sebuah organisasi yang menghargai keberagaman.	SP	P	N	TP	STP
21.	<i>Teamwork</i> di tempat kerja.	SP	P	N	TP	STP
22.	Keseimbangan kehidupan kerja.	SP	P	N	TP	STP
23.	Perusahaan yang menyediakan pelatihan dan pengembangan.	SP	P	N	TP	STP

C. KOMITMEN ORGANISASIONAL

NO.	PERNYATAAN	PENILAIAN				
Komitmen Organisasional Afektif (AOC)						
24.	Saya akan sangat senang menghabiskan sisa karier saya dengan organisasi ini.	SS	S	N	TS	STS
25.	Saya senang berdiskusi tentang organisasi saya dengan orang-orang di luarnya.	SS	S	N	TS	STS
26.	Saya benar-benar merasa seolah-olah masalah organisasi ini adalah masalah saya sendiri.	SS	S	N	TS	STS
27.	Saya pikir saya bisa dengan mudah menjadi	SS	S	N	TS	STS

	terikat pada organisasi lain seperti saya dengan organisasi ini.					
28.	Saya tidak merasa seperti 'bagian dari keluarga' di organisasi saya.	SS	S	N	TS	STS
29.	Saya tidak merasa 'terikat secara emosional' dengan organisasi ini.	SS	S	N	TS	STS
30.	Organisasi ini memiliki banyak makna pribadi bagi saya.	SS	S	N	TS	STS
31.	Saya tidak merasakan rasa memiliki yang "kuat" terhadap organisasi saya.	SS	S	N	TS	STS
Komitmen Organisasional Berkelanjutan (COC)						
32.	Saya tidak takut dengan apa yang akan terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan saya tanpa harus berbaris dengan orang lain.	SS	S	N	TS	STS
33.	Akan sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan organisasi saya sekarang, bahkan jika saya mau.	SS	S	N	TS	STS
34.	Terlalu banyak dalam hidup saya akan terganggu jika saya memutuskan untuk meninggalkan organisasi saya sekarang.	SS	S	N	TS	STS
35.	Tidak terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan organisasi saya sekarang.	SS	S	N	TS	STS
36.	Saat ini, tinggal di organisasi saya adalah masalah kebutuhan seperti halnya keinginan.	SS	S	N	TS	STS
37.	Saya merasa sangat sedikit pilihan untuk mempertimbangkan untuk meninggalkan organisasi ini.	SS	S	N	TS	STS
38.	Salah satu dari beberapa konsekuensi serius dari meninggalkan organisasi ini adalah kelangkaan alternatif yang tersedia.	SS	S	N	TS	STS
39.	Salah satu alasan utama saya terus bekerja untuk organisasi ini adalah bahwa pergi akan membutuhkan pengorbanan pribadi yang cukup besar — organisasi lain mungkin tidak cocok dengan manfaat keseluruhan yang saya miliki di sini.	SS	S	N	TS	STS
Komitmen Organisasional Normatif (NOC)						
40.	Saya pikir orang-orang belakangan ini sering pindah dari perusahaan ke perusahaan.	SS	S	N	TS	STS
41.	Saya tidak percaya bahwa seseorang harus selalu setia kepada organisasinya	SS	S	N	TS	STS
42.	Melompat dari satu organisasi ke organisasi lain sama sekali tidak etis bagi saya.	SS	S	N	TS	STS
43.	Salah satu alasan utama saya terus bekerja di organisasi ini adalah karena saya percaya kesetiaan itu penting dan karenanya merasakan kewajiban moral untuk tetap bertahan.	SS	S	N	TS	STS
44.	Jika saya mendapat tawaran lain untuk	SS	S	N	TS	STS

	pekerjaan yang lebih baik di tempat lain, saya tidak akan merasa benar meninggalkan organisasi saya.					
45.	Saya diajari untuk percaya pada nilai untuk tetap setia pada satu organisasi.	SS	S	N	TS	STS
46.	Keadaan menjadi lebih baik pada hari-hari ketika orang-orang tinggal di satu organisasi untuk sebagian besar karier mereka.	SS	S	N	TS	STS
47.	Saya tidak berpikir bahwa menjadi 'pria perusahaan' atau 'wanita perusahaan' tidak masuk akal lagi.	SS	S	N	TS	STS





fk16	Pearson Correlation	.372*	.468*	.533*	.529*	.535*	.514*	.443*	.327*	.223	.448*	.561*	.435*	.504**	.529**	.456**	1	.748**	.773**	.677**	.703**
	Sig. (2tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.054	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
fk17	Pearson Correlation	.431*	.466*	.443*	.456*	.461*	.466*	.479*	.375*	.240	.423*	.484*	.504*	.454**	.448**	.551**	.748**	1	.750**	.614**	.685**
	Sig. (2tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.038	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
fk18	Pearson Correlation	.444*	.470*	.529*	.546*	.509*	.519*	.501*	.447*	.350*	.477*	.524*	.547*	.503**	.540**	.490**	.773**	.750**	1	.638**	.740**
	Sig. (2tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
fk19	Pearson Correlation	.369*	.400*	.460*	.577*	.435*	.448*	.308*	.371*	.289	.467*	.466*	.386*	.363**	.408**	.372**	.677**	.614**	.638**	1	.626**
	Sig. (2tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.007	.001	.012	.000	.000	.001	.001	.000	.001	.000	.000	.000		.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
FAKTOR KERJAA	Pearson Correlation	.798*	.835*	.720*	.759*	.850*	.860*	.822*	.563*	.486*	.836*	.893*	.793*	.733**	.814**	.667**	.703**	.685**	.740**	.626**	1
	Sig. (2tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75

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

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

	Sig. (2tailed)	.004	.000	.059	.018	.001	.008	.044	.000	.010	.002	.123	.001	.008	.000	.231	.022	.000	.003		.000	.003	.003	.004	.001	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
ko20	Pears on Correlation	.344**	.216	.200	.335**	.326**	.357**	.318**	.290	.236	.444**	.360**	.404**	.468**	.431**	.187	.321**	.437**	.510**	.401**	1	.419**	.456**	.399**	.425**	.622**
	Sig. (2tailed)	.003	.063	.085	.003	.004	.002	.005	.012	.042	.000	.002	.000	.000	.000	.108	.005	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
ko21	Pears on Correlation	.306**	.358**	.202	.363**	.342**	.211	.165	.366**	.226	.484**	.234	.461**	.361**	.339**	.257	.380**	.255	.240	.342**	.419**	1	.336**	.102	.320**	.555**
	Sig. (2tailed)	.007	.002	.082	.001	.003	.069	.157	.001	.051	.000	.043	.000	.001	.003	.026	.001	.027	.038	.003	.000		.003	.383	.005	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
ko22	Pears on Correlation	.528**	.246	.261	.376**	.161	.420**	.388**	.293	.109	.384**	.569**	.561**	.413**	.643**	.372**	.407**	.249	.318	.338**	.456**	.336**	1	.585**	.199	.665**
	Sig. (2tailed)	.000	.034	.024	.001	.166	.000	.001	.011	.350	.001	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.031	.005	.003	.000	.003		.000	.087	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
ko23	Pears on Correlation	.456**	.135	.213	.233**	.067	.419**	.444**	.326**	.105	.275	.327**	.279	.370**	.509**	.416**	.140	.340**	.336**	.326**	.399**	.102	.585**	1	.198	.541**
	Sig. (2tailed)	.000	.249	.067	.044	.570	.000	.000	.004	.370	.017	.004	.015	.001	.000	.000	.230	.003	.003	.004	.000	.383	.000		.089	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
ko24	Pears on Correlation	.247	.260	.167	.333**	.330**	.327**	.245	.370**	.240	.337	.259	.315**	.284	.205	.157	.112	.239	.327**	.390**	.425**	.320**	.199	.198	1	.483**
	Sig. (2tailed)	.032	.024	.152	.004	.004	.004	.034	.001	.038	.003	.025	.006	.014	.078	.178	.341	.039	.004	.001	.000	.005	.087	.089		.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
KOMI TMEN ORGA NISATIONAL	Pears on Correlation	.694**	.540**	.536**	.602**	.531**	.504**	.476**	.674**	.498**	.757**	.635**	.746**	.705**	.793**	.626**	.579**	.601**	.606**	.574**	.622**	.555**	.665**	.541**	.483**	1
	Sig. (2tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75

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

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

UJI VALIDITAS NILAI KERJA

		nk1	nk2	nk3	nk4	NILAI KERJA
nk1	Pearson Correlation	1	.812**	.842**	.766**	.916**
	Sig. (2tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75
nk2	Pearson Correlation	.812**	1	.846**	.847**	.940**
	Sig. (2tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75
nk3	Pearson Correlation	.842**	.846**	1	.840**	.947**
	Sig. (2tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	75	75	75	75	75
nk4	Pearson Correlation	.766**	.847**	.840**	1	.926**
	Sig. (2tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	75	75	75	75	75
NILAI KERJA	Pearson Correlation	.916**	.940**	.947**	.926**	1
	Sig. (2tailed)	.000	.000	.000	.000	

	N	75	75	75	75	75
--	---	----	----	----	----	----

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





UJI RELIABILITAS FAKTOR KERJA**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.955	19

UJI RELIABILITAS KOMITMEN ORGANISASIONAL**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.924	24

UJI RELIABILITAS NILAI KERJA**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.950	4



LAMPIRAN 4
ANALISIS STATISTIK DESKRIPTIF

ANALISIS STATISTIK DESKRIPTIF VARIABEL FAKTOR KERJA

Descriptive Statistic						
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
fk1	45	2	5	177	3.93	.720
fk2	45	1	5	172	3.82	.777
fk3	45	2	5	172	3.82	.716
fk4	45	2	5	169	3.76	.712
fk5	45	1	5	183	4.07	.915
fk6	45	2	5	190	4.22	.765
fk7	45	1	5	179	3.98	1.033
fk8	45	2	5	136	3.02	.892
fk9	45	1	5	135	3.00	.674
fk10	45	1	5	173	3.84	.737
fk11	45	1	4	169	3.76	.679
fk12	45	2	5	168	3.73	.780
fk13	45	1	5	170	3.78	.951
fk14	45	2	5	180	4.00	.640
fk15	45	1	4	142	3.16	.824
fk16	45	1	4	167	3.71	.757
fk17	45	2	4	162	3.60	.688
fk18	45	1	4	160	3.56	.813
fk19	45	2	4	160	3.56	.659
fktotal	45	29	79	3164	70.31	10.991
Valid N (listwise)	45					

ANALISIS STATISTIK DESKRIPTIF VARIABEL KOMITMEN ORGANISASIONAL AFEKTIF TENAGA KEPENDIDIKAN TETAP GENERASI X

Descriptive Statistics							
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
aoc1	45	2.00	5.00	180.00	4.0000	.08989	.60302
aoc2	45	1.00	5.00	160.00	3.5556	.11701	.78496
aoc3	45	2.00	5.00	147.00	3.2667	.11192	.75076
aoc4	45	1.00	5.00	153.00	3.4000	.11192	.75076
aoc5	45	2.00	5.00	170.00	3.7778	.11844	.79455
aoc6	45	2.00	4.00	132.00	2.9333	.06667	.44721
aoc7	45	1.00	5.00	140.00	3.1111	.09113	.61134
aoc8	45	2.00	5.00	180.00	4.0000	.10050	.67420
aoc	43	13.00	36.00	1199.00	27.8837	.52639	3.45177
Valid N (listwise)	43						

ANALISIS STATISTIK DESKRIPTIF VARIABEL KOMITMEN ORGANISASIONAL KONTINYU TENAGA KEPENDIDIKAN TETAP GENERASI X

Descriptive Statistics							
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
coc1	45	2.00	5.00	142.00	3.1556	.12291	.82450
coc2	45	1.00	5.00	167.00	3.7111	.11730	.78689
coc3	45	2.00	5.00	163.00	3.6222	.10195	.68387
coc4	45	1.00	5.00	161.00	3.5778	.10773	.72265
coc5	45	2.00	5.00	169.00	3.7556	.09617	.64511
coc6	45	1.00	5.00	159.00	3.5333	.10347	.69413
coc7	45	2.00	5.00	155.00	3.4444	.10326	.69267
coc8	45	1.00	5.00	170.00	3.7778	.11844	.79455
coc	45	12.00	38.00	1286.00	28.5778	.63364	4.25061
Valid N (listwise)	45						

ANALISIS STATISTIK DESKRIPTIF VARIABEL KOMITMEN ORGANISASIONAL NORMATIF TENAGA KEPENDIDIKAN TETAP GENERASI X

Descriptive Statistics							
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
noc1	45	2.00	4.00	141.00	3.1333	.06030	.40452
noc2	45	1.00	4.00	145.00	3.2222	.08342	.55958
noc3	45	2.00	4.00	136.00	3.0222	.05014	.33635
noc4	45	1.00	5.00	152.00	3.3778	.09686	.64979
noc5	45	2.00	5.00	153.00	3.4000	.11192	.75076
noc6	45	1.00	5.00	170.00	3.7778	.08927	.59882
noc7	45	2.00	4.00	158.00	3.5111	.09859	.66134
noc8	45	1.00	4.00	132.00	2.9333	.10249	.68755
noc	45	12.00	34.00	1187.00	26.3778	.44072	2.95642
Valid N (listwise)	45						

ANALISIS STATISTIK DESKRIPTIF VARIABEL KOMITMEN ORGANISASIONAL AFEKTIF TENAGA KEPENDIDIKAN TETAP GENERASI Y

Descriptive Statistics							
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
aoc1	30	2.00	5.00	109.00	3.6333	.16248	.88992
aoc2	30	1.00	5.00	104.00	3.4667	.17109	.93710
aoc3	30	1.00	5.00	79.00	2.6333	.16940	.92786
aoc4	30	1.00	5.00	90.00	3.0000	.13561	.74278
aoc5	30	1.00	5.00	111.00	3.7000	.15275	.83666
aoc6	30	1.00	4.00	79.00	2.6333	.12208	.66868
aoc7	30	2.00	4.00	96.00	3.2000	.11142	.61026
aoc8	30	1.00	5.00	112.00	3.7333	.14331	.78492
aoc	30	13.00	32.00	780.00	26.0000	.73500	4.02578
Valid N (listwise)	30						

ANALISIS STATISTIK DESKRIPTIF VARIABEL KOMITMEN ORGANISASIONAL KONTINYU TENAGA KEPENDIDIKAN TETAP GENERASI Y

Descriptive Statistics							
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
coc1	30	2.00	5.00	90.00	3.0000	.13561	.74278
coc2	30	1.00	5.00	101.00	3.3667	.16248	.88992
coc3	30	2.00	5.00	94.00	3.1333	.17768	.97320
coc4	30	1.00	5.00	98.00	3.2667	.14331	.78492
coc5	30	2.00	4.00	97.00	3.2333	.12395	.67891
coc6	30	1.00	4.00	86.00	2.8667	.16424	.89955
coc7	30	1.00	4.00	81.00	2.7000	.14503	.79438
coc8	30	1.00	5.00	102.00	3.4000	.17019	.93218
coc	30	13.00	33.00	749.00	24.9667	.88990	4.87416
Valid N (listwise)	30						

ANALISIS STATISTIK DESKRIPTIF VARIABEL KOMITMEN ORGANISASIONAL KONTINYU TENAGA KEPENDIDIKAN TETAP GENERASI Y

Descriptive Statistics							
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
noc1	30	1.00	4.00	95.00	3.1667	.12761	.69893
noc2	30	1.00	5.00	94.00	3.1333	.14169	.77608
noc3	30	1.00	4.00	95.00	3.1667	.11826	.64772
noc4	30	2.00	5.00	104.00	3.4667	.12441	.68145
noc5	30	1.00	4.00	96.00	3.2000	.13043	.71438
noc6	30	1.00	5.00	97.00	3.2333	.17075	.93526
noc7	30	1.00	4.00	91.00	3.0333	.15524	.85029
noc8	30	2.00	4.00	92.00	3.0667	.10649	.58329
noc	30	12.00	31.00	764.00	25.4667	.75921	4.15836
Valid N (listwise)	30						



LAMPIRAN 5
PROFIL RESPONDEN

PROFIL RESPONDEN

Jenis Kelamin	laki-laki	41	54.7%
	perempuan	34	45.3%
	Jumlah	75	100%
Generasi	X	45	60%
	Y	30	40%
	Jumlah	75	100%
Lama Bekerja	< 2 tahun	6	8%
	>2 - 5 tahun	10	13.3%
	> 5 - 10 tahun	9	12%
	> 10 - 15 tahun	5	6.7%
	> 15 - 20 Tahun	15	20%
	> 20 tahun	30	40%
	Jumlah	75	100%



LAMPIRAN 6
ANALISIS REGRESI HIRARKI

PENGARUH FAKTOR KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL AFEKTIF DENGAN NILAI KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATOR PADA TENAGA KEPENDIDIKAN TETAP GENERASI X

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x ^b	.	Enter
2	m ^b	.	Enter
3	x.m ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: y1

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.423 ^a	.179	.160	3.28748	.179	9.363	1	43	.004
2	.475 ^b	.226	.189	3.23038	.047	2.534	1	42	.119
3	.641 ^c	.411	.368	2.85204	.185	12.882	1	41	.001

a. Predictors: (Constant), x

b. Predictors: (Constant), x, m

c. Predictors: (Constant), x, m, x.m

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	101.187	1	101.187	9.363	.004 ^b
1 Residual	464.724	43	10.808		
Total	565.911	44			
Regression	127.627	2	63.813	6.115	.005 ^c
2 Residual	438.284	42	10.435		
Total	565.911	44			
Regression	232.412	3	77.471	9.524	.000 ^d
3 Residual	333.499	41	8.134		
Total	565.911	44			

a. Dependent Variable: y1

b. Predictors: (Constant), x

c. Predictors: (Constant), x, m

d. Predictors: (Constant), x, m, x.m

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.424	3.829		4.289	.000
	x	.164	.054	.423	3.060	.004
2	(Constant)	20.732	4.635		4.473	.000
	x	.162	.053	.419	3.086	.004
	m	-.259	.163	-.216	-1.592	.119
3	(Constant)	102.934	23.265		4.424	.000
	x	-.969	.319	-2.502	-3.041	.004
	m	-5.158	1.372	-4.305	-3.758	.001
	x.m	.067	.019	5.003	3.589	.001

a. Dependent Variable: y1

Excluded Variables^a

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	m	-.216 ^b	-1.592	.119	-.239	1.000
	x.m	-.207 ^b	-1.237	.223	-.188	.675
2	x.m	5.003 ^c	3.589	.001	.489	.007

a. Dependent Variable: y1

b. Predictors in the Model: (Constant), x

c. Predictors in the Model: (Constant), x, m

PENGARUH FAKTOR KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KONTINYU DENGAN NILAI KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATOR PADA TENAGA KEPENDIDIKAN TETAP GENERASI X

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x ^b	.	Enter
2	m ^b	.	Enter
3	x.m ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: y2

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.309 ^a	.095	.074	4.08991	.095	4.526	1	43	.039
2	.426 ^b	.181	.143	3.93609	.086	4.426	1	42	.041
3	.498 ^c	.248	.193	3.81898	.066	3.615	1	41	.064

a. Predictors: (Constant), x

b. Predictors: (Constant), x, m

c. Predictors: (Constant), x, m, x.m

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	75.702	1	75.702	4.526	.039 ^b
	Residual	719.276	43	16.727		
	Total	794.978	44			
2	Regression	144.279	2	72.139	4.656	.015 ^c
	Residual	650.699	42	15.493		
	Total	794.978	44			
3	Regression	197.008	3	65.669	4.503	.008 ^d
	Residual	597.970	41	14.585		
	Total	794.978	44			

a. Dependent Variable: y2

b. Predictors: (Constant), x

c. Predictors: (Constant), x, m

d. Predictors: (Constant), x, m, x.m

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.527	4.764		3.889	.000
	x	.142	.067	.309	2.127	.039
2	(Constant)	25.465	5.648		4.509	.000
	x	.139	.064	.304	2.174	.035
	m	-.417	.198	-.294	-2.104	.041
3	(Constant)	83.777	31.153		2.689	.010
	x	-.663	.427	-1.445	-1.555	.128
	m	-3.892	1.838	-2.741	-2.118	.040
	x.m	.048	.025	2.995	1.901	.064

a. Dependent Variable: y2

Excluded Variables^a

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	m	-.294 ^b	-2.104	.041	-.309	1.000
	x.m	-.323 ^b	-1.881	.067	-.279	.675
2	x.m	2.995 ^c	1.901	.064	.285	.007

a. Dependent Variable: y2

b. Predictors in the Model: (Constant), x

c. Predictors in the Model: (Constant), x, m

PENGARUH FAKTOR KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL NORMATIF DENGAN NILAI KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATOR PADA TENAGA KEPENDIDIKAN TETAP GENERASI X

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x ^b	.	Enter
2	m ^b	.	Enter
3	x.m ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: y3

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.338 ^a	.114	.094	2.81448	.114	5.550	1	43	.023
2	.365 ^b	.133	.092	2.81679	.019	.929	1	42	.341
3	.564 ^c	.319	.269	2.52806	.185	11.142	1	41	.002

a. Predictors: (Constant), x

b. Predictors: (Constant), x, m

c. Predictors: (Constant), x, m, x.m

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	43.962	1	43.962	5.550	.023 ^b
	Residual	340.615	43	7.921		
	Total	384.578	44			
2	Regression	51.337	2	25.668	3.235	.049 ^c
	Residual	333.241	42	7.934		
	Total	384.578	44			
3	Regression	122.544	3	40.848	6.391	.001 ^d
	Residual	262.034	41	6.391		
	Total	384.578	44			

a. Dependent Variable: y3

b. Predictors: (Constant), x

c. Predictors: (Constant), x, m

d. Predictors: (Constant), x, m, x.m

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.718	3.278		5.710	.000
	x	.108	.046	.338	2.356	.023
2	(Constant)	20.993	4.042		5.194	.000
	x	.107	.046	.336	2.337	.024
	m	-.137	.142	-.138	-.964	.341
3	(Constant)	88.756	20.623		4.304	.000
	x	-.825	.282	-2.586	-2.923	.006
	m	-4.175	1.217	-4.228	-3.432	.001
	x.m	.056	.017	5.003	3.338	.002

a. Dependent Variable: y3

Excluded Variables^a

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	m	-.138 ^b	-.964	.341	-.147	1.000
	x.m	-.113 ^b	-.641	.525	-.098	.675
2	x.m	5.003 ^c	3.338	.002	.462	.007

a. Dependent Variable: y3

b. Predictors in the Model: (Constant), x

c. Predictors in the Model: (Constant), x, m

PENGARUH FAKTOR KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL AFEKTIF DENGAN NILAI KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATOR PADA TENAGA KEPENDIDIKAN TETAP GENERASI Y

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x ^b	.	Enter
2	m ^b	.	Enter
3	x.m ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: y1

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.457 ^a	.209	.181	3.64393	.209	7.396	1	28	.011
2	.588 ^b	.346	.298	3.37386	.137	5.662	1	27	.025
3	.787 ^c	.619	.575	2.62555	.273	18.584	1	26	.000

a. Predictors: (Constant), x

b. Predictors: (Constant), x, m

c. Predictors: (Constant), x, m, x.m

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	98.209	1	98.209	7.396	.011 ^b
	Residual	371.791	28	13.278		
	Total	470.000	29			
2	Regression	162.660	2	81.330	7.145	.003 ^c
	Residual	307.340	27	11.383		
	Total	470.000	29			
3	Regression	290.768	3	96.923	14.060	.000 ^d
	Residual	179.232	26	6.894		
	Total	470.000	29			

a. Dependent Variable: y1

b. Predictors: (Constant), x

c. Predictors: (Constant), x, m

d. Predictors: (Constant), x, m, x.m

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.738	3.110		5.703	.000
	x	.121	.044	.457	2.720	.011
2	(Constant)	23.041	3.641		6.328	.000
	x	.109	.041	.413	2.633	.014
	m	-.302	.127	-.373	-2.380	.025
3	(Constant)	45.216	5.873		7.699	.000
	x	-.212	.081	-.805	-2.616	.015
	m	-1.872	.377	-2.312	-4.961	.000
	x.m	.023	.005	2.225	4.311	.000

a. Dependent Variable: y1

Excluded Variables^a

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	m	-.373 ^b	-2.380	.025	-.416	.986
	x.m	-.246 ^b	-1.331	.194	-.248	.803
2	x.m	2.225 ^c	4.311	.000	.646	.055

a. Dependent Variable: y1

b. Predictors in the Model: (Constant), x

c. Predictors in the Model: (Constant), x, m

PENGARUH FAKTOR KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KONTINYU DENGAN NILAI KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATOR PADA TENAGA KEPENDIDIKAN TETAP GENERASI Y

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x ^b	.	Enter
2	m ^b	.	Enter
3	x.m ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: y2

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.276 ^a	.076	.043	4.76725	.076	2.315	1	28	.139
2	.498 ^b	.248	.192	4.38078	.172	6.158	1	27	.020
3	.638 ^c	.407	.339	3.96257	.160	7.000	1	26	.014

a. Predictors: (Constant), x

b. Predictors: (Constant), x, m

c. Predictors: (Constant), x, m, x.m

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	52.621	1	52.621	2.315	.139 ^b
	Residual	636.346	28	22.727		
	Total	688.967	29			
2	Regression	170.804	2	85.402	4.450	.021 ^c
	Residual	518.162	27	19.191		
	Total	688.967	29			
3	Regression	280.716	3	93.572	5.959	.003 ^d
	Residual	408.251	26	15.702		
	Total	688.967	29			

a. Dependent Variable: y2

b. Predictors: (Constant), x

c. Predictors: (Constant), x, m

d. Predictors: (Constant), x, m, x.m

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.919	4.069		4.650	.000
	x	.088	.058	.276	1.522	.139
2	(Constant)	26.100	4.728		5.520	.000
	x	.072	.054	.227	1.348	.189
	m	-.409	.165	-.417	-2.482	.020
3	(Constant)	46.640	8.863		5.262	.000
	x	-.225	.122	-.705	-1.838	.078
	m	-1.863	.569	-1.900	-3.272	.003
	x.m	.021	.008	1.702	2.646	.014

a. Dependent Variable: y2

Excluded Variables^a

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	m	-.417 ^b	-2.482	.020	-.431	.986
	x.m	-.329 ^b	-1.677	.105	-.307	.803
2	x.m	1.702 ^c	2.646	.014	.461	.055

a. Dependent Variable: y2

b. Predictors in the Model: (Constant), x

c. Predictors in the Model: (Constant), x, m

PENGARUH FAKTOR KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KONTINYU DENGAN NILAI KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATOR PADA TENAGA KEPENDIDIKAN TETAP GENERASI Y

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x ^b	.	Enter
2	m ^b	.	Enter
3	x.m ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: y3

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.486 ^a	.236	.209	3.69852	.236	8.659	1	28	.006
2	.656 ^b	.430	.388	3.25428	.194	9.166	1	27	.005
3	.800 ^c	.640	.598	2.63604	.210	15.150	1	26	.001

a. Predictors: (Constant), x

b. Predictors: (Constant), x, m

c. Predictors: (Constant), x, m, x.m

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	118.453	1	118.453	8.659	.006 ^b
	Residual	383.013	28	13.679		
	Total	501.467	29			
2	Regression	215.527	2	107.763	10.176	.001 ^c
	Residual	285.940	27	10.590		
	Total	501.467	29			
3	Regression	320.801	3	106.934	15.389	.000 ^d
	Residual	180.666	26	6.949		
	Total	501.467	29			

a. Dependent Variable: y3

b. Predictors: (Constant), x

c. Predictors: (Constant), x, m

d. Predictors: (Constant), x, m, x.m

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.393	3.157		5.193	.000
	x	.132	.045	.486	2.943	.006
2	(Constant)	22.901	3.512		6.520	.000
	x	.118	.040	.433	2.960	.006
	m	-.371	.122	-.443	-3.028	.005
3	(Constant)	43.003	5.896		7.293	.000
	x	-.173	.081	-.635	-2.125	.043
	m	-1.794	.379	-2.144	-4.735	.000
	x.m	.021	.005	1.953	3.892	.001

a. Dependent Variable: y3

Excluded Variables^a

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	m	-.443 ^b	-3.028	.005	-.503	.986
	x.m	-.340 ^b	-1.933	.064	-.349	.803
2	x.m	1.953 ^c	3.892	.001	.607	.055

a. Dependent Variable: y3

b. Predictors in the Model: (Constant), x

c. Predictors in the Model: (Constant), x, m



LAMPIRAN 7
JAWABAN RESPONDEN

38	4	4	4	4	5	5	5	3	3	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	78
39	3	4	4	2	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	70
40	5	4	4	4	5	4	4	3	2	4	4	4	5	4	4	4	4	3	75	
41	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	2	2	2	2	66
42	5	5	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	3	4	2	2	3	2	3	64
43	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	86
44	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	77
45	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	68



**JAWABAN RESPONDEN KOMITMEN ORGANISASIONAL AFEKTIF
TENAGA KEPENDIDIKAN TETAP GENERASI X**

R	KOA								KOA
	KOA1	KOA2	KOA3	KOA4	KOA5	KOA6	KOA7	KOA8	
1	4	4	4	4	4	3	3	4	30
2	4	4	4	4	4	3	3	4	30
3	4	4	4	4	4	3	3	4	30
4	2	1	2	1	2	2	1	2	13
5	4	3	3	3	2	3	3	4	25
6	4	3	3	3	4	3	3	4	27
7	4	3	3	3	4	3	3	4	27
8	4	3	3	2	4	3	3	4	26
9	4	3	3	3	2	2	4	4	25
10	4	3	3	3	4	3	3	4	27
11	4	3	4	3	4	3	3	4	28
12	4	4	2	4	4	3	3	4	28
13	4	4	2	3	4	2	3	4	26
14	4	4	3	3	3	3	4	4	28
15	4	4	4	4	4	4	4	4	32
16	3	4	3	3	4	3	3	4	27
17	4	4	3	3	3	3	3	4	27
18	4	4	4	4	4	3	3	4	30
19	5	5	3	5	5	2	2	5	32
20	4	3	3	4	5	3	4	4	30
21	4	3	3	3	3	3	4	4	27
22	4	3	3	3	4	3	3	4	27
23	5	4	2	4	4	2	5	5	31
24	5	5	5	5	5	3	3	5	36
25	4	4	2	4	4	3	3	4	28
26	4	4	4	4	4	3	3	4	30
27	4	3	3	3	4	3	3	3	26
28	5	4	4	3	5	2	2	5	30
29	4	4	4	3	5	3	3	4	30
30	3	2	2	3	2	4	3	2	21
31	4	4	4	4	3	3	4	3	29
32	3	3	3	3	3	3	3	4	25
33	4	4	3	3	3	3	3	3	26
34	4	4	4	3	4	3	3	5	30
35	3	4	4	4	4	3	3	4	29
36	5	3	4	4	4	3	3	4	30
37	4	3	3	4	4	3	3	4	28

38	4	3	3	3	4	3	3	4	27
39	4	4	3	3	4	3	3	4	28
40	5	4	3	3	4	4	3	5	31
41	3	3	3	3	3	3	3	3	24
42	4	4	3	3	3	3	4	4	28
43	4	4	4	3	4	3	3	5	30
44	4	2	3	4	4	3	3	4	27
45	5	5	5	5	5	3	3	5	36



38	3	4	4	4	4	4	3	4	30
39	2	3	3	3	3	4	3	3	24
40	4	4	4	4	3	4	3	3	29
41	4	3	4	4	4	4	4	5	32
42	3	4	3	3	4	4	4	4	29
43	4	4	4	4	4	4	4	4	32
44	4	4	4	4	4	3	3	3	29
45	5	5	4	5	5	5	5	4	38



**JAWABAN RESPONDEN KOMITMEN ORGANISASIONAL NORMATIF
TENAGA KEPENDIDIKAN TETAP GENERASI X**

R	KON								KON
	KON1	KON2	KON3	KON4	KON5	KON6	KON7	KON8	
1	3	3	3	3	4	4	2	2	24
2	3	3	3	3	4	4	2	2	24
3	3	3	3	3	4	4	2	4	26
4	2	1	2	1	2	1	2	1	12
5	3	3	3	3	3	4	4	3	26
6	3	3	3	4	4	4	3	3	27
7	3	3	3	4	4	4	3	3	27
8	3	3	3	3	3	4	4	3	26
9	3	3	3	3	3	4	4	3	26
10	3	3	3	4	4	4	3	3	27
11	3	3	3	4	4	4	3	3	27
12	3	3	3	3	3	3	4	3	25
13	3	3	3	4	3	3	4	3	26
14	3	3	3	3	2	4	4	3	25
15	3	3	3	3	3	4	4	4	27
16	4	4	3	4	3	3	3	3	27
17	3	3	3	3	4	4	4	2	26
18	3	3	3	3	2	4	4	2	24
19	3	3	3	3	4	3	3	4	26
20	3	3	3	3	3	4	4	3	26
21	3	3	3	3	4	4	4	3	27
22	3	3	3	3	4	3	4	3	26
23	3	4	3	3	4	4	4	2	27
24	4	4	4	5	5	4	4	4	34
25	3	3	3	3	2	4	3	3	24
26	3	3	3	4	4	4	3	3	27
27	3	3	3	3	3	3	3	3	24
28	3	3	3	3	3	4	3	3	25
29	4	4	3	4	3	3	4	3	28
30	3	4	3	4	4	4	3	3	28
31	3	4	3	3	3	3	3	3	25
32	4	4	3	4	3	4	4	2	28
33	3	3	3	4	2	4	4	2	25
34	3	4	3	3	3	4	4	2	26
35	3	3	3	3	4	4	4	4	28
36	4	4	3	4	3	4	4	2	28
37	3	4	2	4	3	4	4	3	27

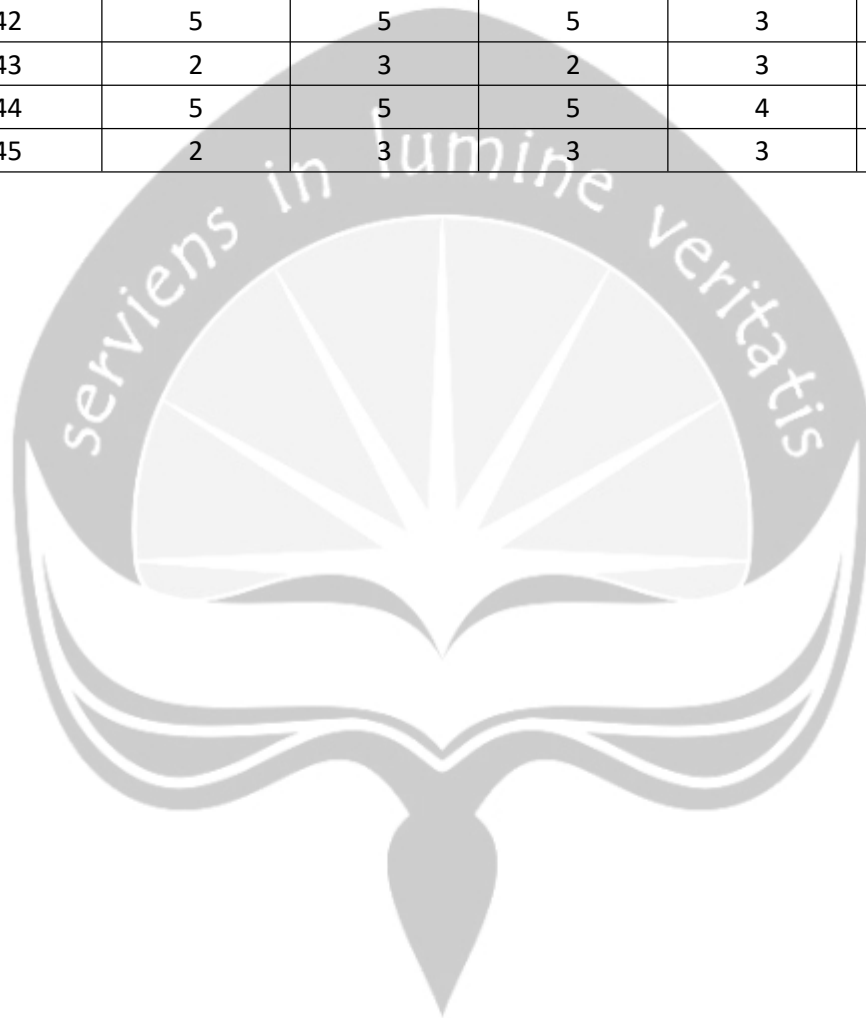
38	3	3	3	4	4	4	3	3	27
39	3	3	3	3	3	4	4	3	26
40	3	3	4	3	4	4	4	3	28
41	3	3	3	4	4	5	4	3	29
42	3	3	3	3	3	4	4	3	26
43	4	4	3	3	4	4	3	4	29
44	3	3	3	4	3	4	4	4	28
45	4	4	4	4	5	4	4	4	33



**JAWABAN RESPONDEN NILAI KERJA TENAGA KEPENDIDIKAN
TETAP GENERASI X**

R	Z (NILAI KERJA)				TOTAL Z
	nk1	nk2	nk3	nk4	
1	4	4	4	4	16
2	4	4	4	4	16
3	4	4	4	4	16
4	4	4	5	5	18
5	4	5	5	5	19
6	5	5	4	4	18
7	3	2	3	2	10
8	4	5	5	5	19
9	3	3	2	2	10
10	4	5	5	4	18
11	4	5	5	4	18
12	3	3	3	2	11
13	5	5	5	4	19
14	4	5	5	5	19
15	4	5	4	4	17
16	4	5	5	5	19
17	4	4	4	4	16
18	2	3	2	3	10
19	5	5	4	4	18
20	4	5	4	3	16
21	4	4	4	4	16
22	3	2	3	2	10
23	5	5	4	5	19
24	4	3	3	3	13
25	4	4	4	4	16
26	4	4	4	4	16
27	4	4	4	4	16
28	5	5	5	5	20
29	4	4	4	4	16
30	4	4	4	4	16
31	4	4	4	4	16
32	5	5	4	5	19
33	4	5	4	4	17
34	4	5	4	4	17

35	4	5	4	4	17
36	3	5	4	4	16
37	4	4	4	4	16
38	4	5	5	5	19
39	3	4	4	4	15
40	5	5	5	5	20
41	5	5	5	5	20
42	5	5	5	3	18
43	2	3	2	3	10
44	5	5	5	4	19
45	2	3	3	3	11



**JAWABAN RESPONDEN KOMITMEN ORGANISASIONAL AFEKTIF
TENAGA KEPENDIDIKAN TETAP GENERASI Y**

R	KOA								KOA
	KOA1	KOA2	KOA3	KOA4	KOA5	KOA6	KOA7	KOA8	
1	5	3	2	3	3	3	4	4	27
2	5	3	3	3	3	3	3	3	26
3	3	4	2	3	4	2	3	4	25
4	3	4	2	3	4	2	3	4	25
5	3	4	2	3	4	3	3	3	25
6	2	1	2	2	1	2	2	1	13
7	4	4	3	3	4	3	3	4	28
8	3	2	1	5	5	3	4	4	27
9	4	3	4	3	4	4	4	5	31
10	4	3	4	3	2	4	4	4	28
11	4	3	3	3	4	3	3	4	27
12	4	4	2	2	4	3	3	4	26
13	2	1	2	2	2	1	2	2	14
14	2	2	2	4	3	3	2	3	21
15	3	4	3	2	3	3	4	3	25
16	5	4	3	4	4	2	4	4	30
17	3	4	3	3	4	3	3	4	27
18	3	4	2	3	4	2	3	4	25
19	3	4	2	3	4	2	3	4	25
20	4	4	3	3	4	2	3	4	27
21	4	4	1	3	4	3	3	4	26
22	3	4	2	3	4	2	3	4	25
23	4	4	3	3	4	2	3	4	27
24	5	4	3	4	4	3	4	3	30
25	4	4	2	3	4	3	3	4	27
26	5	5	5	1	5	3	3	5	32
27	4	4	4	3	4	3	3	4	29
28	3	3	4	3	4	2	3	4	26
29	4	3	3	4	4	2	4	4	28
30	4	4	2	3	4	3	4	4	28

**JAWABAN RESPONDEN KOMITMEN ORGANISASIONAL NORMATIF
TENAGA KEPENDIDIKAN TETAP GENERASI Y**

R	KON								KON
	KON1	KON2	KON3	KON4	KON5	KON6	KON7	KON8	
1	4	5	3	4	4	4	4	3	31
2	3	3	3	3	3	4	4	3	26
3	3	4	3	3	3	3	2	3	24
4	3	3	3	3	4	2	2	3	23
5	3	3	3	3	4	3	2	3	24
6	1	2	1	2	1	2	1	2	12
7	3	3	3	4	4	4	3	3	27
8	4	3	3	4	3	3	3	3	26
9	4	4	4	4	3	3	4	4	30
10	3	4	4	4	3	3	4	4	29
11	4	4	3	4	3	4	4	4	30
12	4	3	3	3	3	3	3	3	25
13	2	1	2	2	2	1	2	2	14
14	3	2	4	4	4	4	4	3	28
15	3	3	3	4	4	4	4	3	28
16	3	3	3	5	4	4	4	3	29
17	4	4	3	4	3	2	3	3	26
18	3	3	3	3	4	2	2	3	23
19	3	3	3	3	4	2	2	3	23
20	4	3	4	3	3	4	3	2	26
21	3	3	4	4	3	4	3	4	28
22	3	2	3	3	3	3	3	3	23
23	4	3	4	3	3	4	3	2	26
24	3	3	3	4	4	5	4	3	29
25	3	3	4	4	3	4	3	4	28
26	2	3	3	4	3	3	3	3	24
27	3	3	3	3	3	2	2	3	22
28	4	4	4	3	2	3	3	3	26
29	3	4	3	4	3	4	3	4	28
30	3	3	3	3	3	4	4	3	26

**JAWABAN RESPONDEN NILAI KERJA TENAGA KEPENDIDIKAN TETAP
GENERASI X**

R	Z (NILAI KERJA)				TOTAL Z
	nk1	nk2	nk3	nk4	
1	1	2	1	2	6
2	4	4	4	4	16
3	5	5	5	5	20
4	5	5	5	5	20
5	5	5	4	4	18
6	5	4	5	5	19
7	4	4	4	4	16
8	2	3	3	2	10
9	2	2	1	1	6
10	3	3	3	3	12
11	1	2	2	2	7
12	2	1	2	1	6
13	5	5	5	5	20
14	5	4	4	3	16
15	4	5	4	4	17
16	4	5	5	4	18
17	5	5	5	5	20
18	5	5	5	4	19
19	5	5	5	5	20
20	3	2	3	2	10
21	4	3	4	4	15
22	5	5	5	4	19
23	5	5	5	5	20
24	4	4	3	4	15
25	4	4	4	4	16
26	2	2	2	2	8
27	4	5	4	5	18
28	4	4	5	4	17
29	2	2	1	2	7
30	4	4	4	4	16





UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
Kantor Sumber Daya Manusia

SURAT KETERANGAN

Nomor: 998 /Kepeg/KSDM/2019

Kepala Kantor Sumber Daya Manusia Universitas Atma Jaya Yogyakarta, menerangkan bahwa:

Nama : Okta Karlianto Pratama
NPM : 150321750
Fakultas : Bisnis dan Ekonomika
Jurusan : Manajemen

telah mengambil data primer tenaga kependidikan Universitas Atma Jaya Yogyakarta pada bulan Agustus 2019 dengan mengedarkan kuesioner penelitian dengan judul **“Pengaruh Faktor Kerja Terhadap Komitmen Organisaional dengan Nilai Kerja Sebagai Pemoderasi pada Tenaga Kependidikan Tetap Generasi X dan Generasi Y Universitas Atma Jaya Yogyakarta”**.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Yogyakarta, 26 November 2019
Kepala,



Agf. Agung Prasetyo, S.H., M.M.

KANTOR SDM