

**PENGARUH DIMENSI KUALITAS KEHIDUPAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL APARATUR SIPIL
NEGARA PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN MIMIKA**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat

Sarjana Manajemen (S1)

Pada Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta



Diajukan oleh :

Fariz Raynol Palamba

NPM : 16 03 22874

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
YOGYAKARTA,
2020**

SKRIPSI

**PENGARUH DIMENSI KUALITAS KEHIDUPAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL APARATUR SIPIL
NEGARA PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN MIMIKA**



Disusun oleh :

FARIZ RAYNOL PALAMBA

NPM : 16 03 22874

Telah dibaca dan disetujui oleh :

Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Th. Agung M. Harsiwi".

Th. Agung M. Harsiwi, SE., M.Si.

tanggal 11 oktober 2020



UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
Fakultas Bisnis dan Ekonomika

SURAT KETERANGAN

No. 160/J/1

Berdasarkan dari Ujian Pendadaran yang diselenggarakan pada hari Jumat, 13 November 2020 dengan susunan penguji sebagai berikut:

- | | |
|---|-----------------|
| 1. Th. Agung M. Harsiwi, SE., M.Si. | (Ketua Penguji) |
| 2. Drs. D. Koeshartono, MM. | (Anggota) |
| 3. Debora Wintriarsi H, SE., MM., M.Sc. | (Anggota) |

Tim Penguji Pendadaran Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta telah memutuskan bahwa:

Nama : Fariz Raynol Palamba
NPM : 160322874

Dinyatakan
Lulus Dengan Revisi

Pada saat ini skripsi Fariz Raynol Palamba telah selesai direvisi dan revisian tersebut telah diperiksa dan disetujui oleh semua anggota panitia penguji.

Surat Keterangan ini dibuat agar dapat digunakan untuk keperluan Yudisium kelulusan Sarjana Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika UAJY.

Dekan,



Dek. Badi Suprpto, MBA., Ph.D.
Wakil Dekan FEB/BEK

SKRIPSI

**PENGARUH DIMENSI KUALITAS KEHIDUPAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL APARATUR SIPIL
NEGARA PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN MIMIKA**

yang dipersiapkan dan disusun oleh

Fariz Raynol Palamba
NPM: 16 03 22874

Telah dipertahankan di depan Panitia Penguji pada tanggal 13 November 2020
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima
sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai gelar
Sarjana Manajemen (S1)
Program Studi Manajemen

SUSUNAN PANITIA PENGUJI

Ketua Panitia Penguji

Anggota Panitia Penguji

Th. Agung M. Harsiwi, S.E., M.Si.

.....

.....

Yogyakarta, 2020

**Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Atma Jaya Yogyakarta**

Drs. Budi Suprpto, MBA., Ph.D

PERNYATAAN

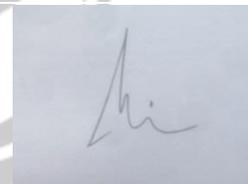
Saya yang bertanda tangan di bawah ini dengan sesungguhnya menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

**PENGARUH DIMENSI KUALITAS KEHIDUPAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL APARATUR SIPIL
NEGARA PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN MIMIKA**

benar-benar hasil karya saya sendiri. Pernyataan, ide, maupun kutipan baik langsung maupun tidak langsung yang bersumber dari tulisan atau ide orang lain dinyatakan secara tertulis dalam catatan perut dan daftar pustaka. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa saya melakukan plagiasi sebagian atau seluruhnya dari skripsi ini, maka gelar dan ijazah yang diperoleh dinyatakan batal dan akan saya kembalikan kepada Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Yogyakarta,2020

Yang menyatakan



Fariz Raynol Palamba

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Aparatur Sipil Negara pada Dinas Kesehatan Kabupaten Mimika” sebagai salah satu persyaratan dalam menempuh jenjang S1 pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta dengan baik dan lancar.

Pengerjaan skripsi ini dapat selesai berkat bantuan, dukungan, bimbingan motivasi serta doa dari banyak pihak kepada penulis. Oleh karena ini dengan penuh kerendahan hati penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Tuhan YME, yang telah memberikan limpahan berkat, napas kehidupan, kesehatan jasmani dan rohani sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan baik.
2. Bapak Paulus K Palamba dan Ibu Lenni Silas selaku orang tua dan Mitra dan kelvin selaku saudara serta keluarga besar yang selalu memberikan doa, semangat dan segala bentuk dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik dan lancar sekaligus menyelesaikan jenjang sarjana.
3. Ibu Th. Agung Harsiwi, SE, Msi. selaku dosen pembimbing dalam penyusunan skripsi yang telah memberikan waktu, tenaga, ilmu, motivasi, nasehat, bimbingan dan arahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
4. Bapak Drs. Budi Suprpto, MBA., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
5. Ibu Debora Wintriasi H., S.E., M.M., Msc. selaku Kaprodi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
6. Seluruh Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Mimika yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner sehingga skripsi ini bisa terselesaikan dengan baik.
7. Seluruh jajaran pegawai KESBANGPOL Kabupaten Mimika yang telah mengeluarkan ijin untuk melakukan penelitian pada Dinas Kesehatan Kabupaten Mimika.
8. Teman-teman kuliah khususnya Siddha, Gery, Chen, Romano yang selalu membantu serta memberi dukungan dan semangat.

9. Dosen-dosen serta staf Fakultas Bisnis dan staf Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta yang telah memberikan ilmu dan arahan selama masa kuliah.
10. Kepada teman kos Indragiri, teman angkatan 19 SMABAR, Ikaskibar dan teman main khususnya Risky, Kak Ronal, Dedi, Mandaso, Aldy, Fandy, Irfan, Dilan, Yandi, Julty, Aldy Mallisa, Togar, Rian, Rima dan Gitaria yang selalu mendengar keluh kesah penulis dan selalu memberi dukungan dan semangat.

Penulis menyadari skripsi ini banyak kekurangan. Demi perbaikan yang akan datang penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun. Demikian. Harapan penulis skripsi ini dapat bermanfaat untuk pembaca.

Yogyakarta, 13 November 2020



Fariz Raynol Palamba

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Wanting to be someone else is a waste of the person you are”

Kurt Cobain

“Manusia dikatakan sempurna, karena manusia pasti bisa melakukan apa yang ia pelajari”

FRP

Skripsi ini dipersembahkan untuk:

Tuhan YME

Ibu dan Ayah tercinta

Adik-adik tersayang

Keluarga besar dan Sahabat terkasih

Daftar Isi

HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK	xii
BAB I : PENDAHULUAN	1
1.1. Latar belakang masalah.....	1
1.2. Perumusan masalah.....	3
1.3. Batasan penelitian.....	4
1.4. Tujuan penelitian.....	6
1.5. Manfaat penelitian.....	7
1.6. Sistematika laporan.....	8
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1. Kualitas Kehidupan Kerja.....	10
2.2. Komitmen Organisasional.....	14
2.2.1. Komitmen Afektif	14
2.2.2. Komitmen Berkelanjutan.....	15
2.2.3. Komitmen Normatif.....	15
2.4. Penelitian Terdahulu	16
2.5. Kerangka Penelitian	18
2.6. Hipotesis Penelitian	20

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN.....	23
3.1. Lokasi Penelitian.....	23
3.2. Populasi dan Sampel.....	23
3.3. Metode Pengambilan Sampel.....	25
3.4. Data Penelitian.....	25
3.5. Metode Pengumpulan Data.....	25
3.6. Instrumen Penelitian.....	26
3.7. Metode Pengujian Instrumen.....	27
3.7.1. Uji Validitas.....	27
3.7.2. Uji Reliabilitas.....	27
3.8. Metode Analisis Data	28
3.8.1. Analisis Deskriptif.....	28
3.8.2. Analisis Regresi Linier berganda.....	29
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	32
4.1. Karakteristik Responden.....	32
4.2. Hasil Pengujian Instrumen.....	33
4.2.1. Uji Validitas.....	33
4.2.2. Uji Reliabilitas.....	36
4.3. Analisis Deskriptif.....	36
4.4. Pengaruh faktor organisasional, faktor lingkungan dan faktor pribadi terhadap Komitmen Afektif.....	40
4.5. Pengaruh faktor organisasional, faktor lingkungan dan faktor pribadi terhadap Komitmen Berkelanjutan.....	42
4.6. Pengaruh faktor organisasional, faktor lingkungan dan faktor pribadi terhadap Komitmen Normatif.....	44
4.7. Pembahasan	46
BAB V PENUTUP.....	50
5.1. Kesimpulan.....	50

5.2. Implikasi Manajerial	52
5.3. Keterbatasan Penelitian.....	54
5.4. Saran	55
DAFTAR PUSTAKA.....	56
LAMPIRAN	58



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Matriks Penelitian Terdahulu.....	17
Tabel 3.1. Kategori Interval Jawaban Responden.....	29
Tabel 4.1. Karakteristik Responden.....	32
Tabel 4.2. Uji Validitas Kualitas Kehidupan Kerja	34
Tabel 4.3. Uji Validitas Komitmen Organisasional	35
Tabel 4.4. Uji Reliabilitas.....	36
Tabel 4.5. Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel Kualitas Kehidupan Kerja	37
Tabel 4.6. Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Organisasional	38
Tabel 4.7. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Afektif	40
Tabel 4.8. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Berkelanjutan	42
Tabel 4.9. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Normatif	44

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka penelitian.....18



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	58
Lampiran 2 Profil Responden.....	63
Lampiran 3 Uji Statistik Deskriptif	64
Lampiran 4 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	66
Lampiran 5 Uji Hipotesis(Uji F, Uji t, Regresi).....	70
Lampiran 6 Data Mentah.....	74
Lampiran 7 Surat Ijin Penelitian.....	82

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA DINAS KESEHATAN
KABUPATEN MIMIKA**

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis pengaruh Kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasional yang terdiri dari komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif pada Dinas Kesehatan Kabupaten Mimika. Komitmen organisasional sangat berperan penting dan berperan penting untuk keberhasilan suatu organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan berusaha untuk membantu organisasi dalam mewujudkan tujuannya. Kualitas kehidupan kerja mengambil peran penting pada pembentukan komitmen seorang karyawan/pegawai.

Penelitian ini menggunakan data primer yang diambil dari 57 responden dengan menggunakan metode *purposive* sampling. Data dianalisis menggunakan analisis statistik deskriptif, uji validitas dan realibilitas sebelum menguji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukan kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional (komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif).

Kata kunci : kualitas kehidupan kerja, komitmen organisasional, komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada era teknologi seperti saat ini, informasi mengalir begitu cepat dan tidak dapat dibendung, menyebabkan persaingan dunia bisnis semakin tinggi dan dunia bisnis memasuki babak persaingan yang baru. Semua perusahaan yang terlibat dalam kegiatan bisnis akan berlomba-lomba agar menjadi lebih baik dibanding perusahaan lainnya.

Tidak dapat dipungkiri jika sumber daya manusia merupakan elemen utama dalam sebuah organisasi karena manusialah yang akan mengendalikan elemen-elemen lain seperti teknologi, modal serta sumber daya alam. Pengelolaan sumber daya manusia sangatlah penting dalam sebuah organisasi, sehingga organisasi dapat mencapai tujuannya. Sumber daya manusia tidak hanya dilihat dari daya fisik saja, sumber daya manusia dapat juga dilihat dari daya pikir dan mental seorang karyawan, yang terpadu menjadi satu.

Sebuah organisasi akan mengupayakan agar sumber daya yang dimiliki lebih unggul dan menghindari *turnover*. *Turnover* dihindari karena sangat merugikan perusahaan, baik secara waktu dan biaya. *Turnover* berkaitan erat dengan komitmen, *turnover* tidak akan terjadi jika karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Wirawan (2013) mengatakan komitmen organisasi adalah perasaan keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap

organisasi di tempatnya bekerja atau organisasi dimana pegawai tersebut menjadi anggotanya.

Karyawan yang mempunyai komitmen tinggi akan mendedikasikan dirinya untuk perusahaan/organisasi tertentu, sehingga karyawan tersebut akan bekerja keras dan hasil dari kerja keras itu akan menguntungkan pihak perusahaan yang memiliki karyawan dengan komitmen tinggi. Komitmen karyawan ini tentu tidak didapatkan secara instan, perusahaan harus mempunyai usaha lebih dalam melakukan pengelolaan karyawan mulai dari proses rekrutmen hingga kesehatan dan keselamatan kerja karyawan sehingga karyawan merasa aman dalam melakukan pekerjaannya.

Salah satu bentuk pengelolaan sumber daya manusia yaitu dengan meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan. Kualitas kehidupan kerja (*quality work life*) menurut Cascio (2010) adalah persepsi karyawan akan kesejahteraan mental dan fisik di tempat kerja. Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kualitas kehidupan kerja sehingga karyawan merasa nyaman dan dapat bekerja dengan baik.

Nia & Maleki (2013) mempelajari hubungan antara kualitas kehidupan kerja (*quality work life*) dan komitmen organisasional pada akademisi dan menunjukkan ada hubungan positif antara kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasional. Melihat kualitas kehidupan kerja sangat penting terhadap komitmen dalam sebuah organisasi, maka perusahaan harus memperhatikan dan mengelola kualitas kehidupan kerja karyawan dengan lebih baik.

Dinas Kesehatan Kabupaten Mimika merupakan suatu instansi pemerintah yang bertanggung jawab dalam bidang pembangunan kesehatan di Kabupaten Mimika. Dinas Kesehatan Kabupaten Mimika yang dibawah Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, mempunyai tugas untuk meningkatkan dan mengawasi pelayanan kesehatan terhadap masyarakat di Kabupaten Mimika. Berbeda dengan organisasi lainnya yang menyebut pekerja adalah karyawan, orang yang bekerja pada instansi milik pemerintah disebut Aparatur Sipil Negara (ASN). ASN dikelola langsung oleh pemerintah, sehingga pemerintah memiliki tanggung jawab terhadap pengelolaan sumber daya manusia (ASN) tersebut.

Masyarakat Indonesia menganggap menjadi aparatur sipil negara merupakan pekerjaan paling aman untuk saat ini, sehingga masyarakat berbondong-bondong untuk mengikuti tes CPNS dan juga menjadi tenaga honorer pada instansi pemerintah. Penelitian ini juga dilakukan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Mimika karena peneliti melihat adanya komitmen yang tinggi pada pegawai yang bekerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten mimika, dimana pegawai tetap memiliki komitmen yang tinggi walaupun kondisi situasi dan kondisi di Kabupaten Mimika dapat dikatakan jauh dari kata aman dan nyaman.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Apakah ada pengaruh faktor organisasional, faktor lingkungan dan faktor pribadi terhadap komitmen afektif (*affective commitment*) Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Kesehatan Kabupaten Mimika?
- 2) Apakah ada pengaruh faktor organisasional, faktor lingkungan dan faktor pribadi terhadap komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Kesehatan Kabupaten Mimika?
- 3) Apakah ada pengaruh faktor organisasional, faktor lingkungan dan faktor pribadi terhadap komitmen normatif (*normative commitment*) Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Kesehatan Kabupaten Mimika?

1.3. Batasan Masalah

Batasan masalah digunakan agar penelitian ini tidak menyimpang dan menghindari pelebaran pokok masalah, sehingga penelitian ini lebih terarah. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Menurut Walton (1975) dikutip dari Kanten & Sadullah (2012), menyebutkan terdapat delapan dimensi dari *Quality of Work Life* yang dikategorikan menjadi tiga faktor yaitu :
 - a) Faktor organisasional yang terdiri dari gaji yang memadai dan adil (*Adequate and fair compensation*), pengembangan kapasitas manusia (*Development of human capacity*) serta pertumbuhan keamanan (*Growth and security*).

- b) Faktor lingkungan yang terdiri dari kondisi kerja yang aman dan sehat (*Safe and healthy working conditions*) dan relevansi sosial (*Social Relevance*).
- c) Faktor pribadi yang terdiri dari integrasi sosial (*Social integration*), *Constitutionalism* atau hak-hak pekerja dan *Total life space* atau waktu senggang.
- 2) Meyer dan Allen (1993) dalam Kaswan (2012) menjabarkan tiga dimensi komitmen organisasional yaitu:
- a. Komitmen Afektif (*Affective commitment*)
- Komitmen afektif menunjukkan keinginan emosional karyawan yang kuat untuk menyesuaikan diri dengan nilai-nilai yang ada untuk mewujudkan tujuan dan keinginannya untuk tetap di organisasi. Penyebab munculnya komitmen ini karena karakteristik struktur organisasi, signifikansi tugas, karakteristik individu, feedback dari pemimpin, berbagai keahlian.
- b. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance commitment*)
- Komitmen berkelanjutan merupakan komitmen yang berdasar pada kecemasan seseorang terhadap kehilangan sesuatu yang telah didapatkan ketika berada di organisasi, seperti fasilitas maupun gaji. Penyebab timbulnya komitmen berkelanjutan yaitu umur, jabatan, dan berbagai fasilitas dan berbagai tunjangan yang didapatkan.
- c. Komitmen Normatif (*Normative commitment*)

Komitmen normatif merupakan tanggung jawab moral karyawan untuk tetap bertahan di organisasi. Komitmen ini disebabkan oleh adanya tuntutan sosial.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja (faktor organisasional, faktor lingkungan dan faktor pribadi) terhadap komitmen afektif Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Kesehatan Kabupaten Mimika.
- 2) Mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja (faktor organisasional, faktor lingkungan dan faktor pribadi) terhadap komitmen berkelanjutan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Kesehatan Kabupaten Mimika.
- 3) Mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja ((faktor organisasional, faktor lingkungan dan faktor pribadi) terhadap komitmen normatif Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Kesehatan Kabupaten Mimika.

1.5. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang dikemukakan di atas, diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis bagi pihak-pihak yang membutuhkan. Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Manfaat teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran dan sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan bagi dunia pendidikan maupun dunia kerja, khususnya mengenai kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasional.

2) Manfaat praktis

a. Diharapkan dapat menjadi sumber informasi sehingga dapat digunakan sebagai referensi untuk peneliti lainnya dalam melakukan penelitian terkait pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasional.

b. Diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan/organisasi terkait pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasional.

c. Diharapkan dapat menambah wawasan bagi peneliti terkait pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasional.

1.6. Sistematika Laporan

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini peneliti menggambarkan penelitian secara umum yang disajikan pada latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, hipotesis dan sistematika laporan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka menguraikan dasar-dasar teori yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian dan digunakan sebagai panduan untuk menganalisis permasalahan. Pada bab ini juga disajikan penelitian terdahulu yang menjadi pedoman penelitian, kerangka penelitian, dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini peneliti menjelaskan mengenai lokasi penelitian, data penelitian, metode pengambilan sampel, data penelitian, metode pengumpulan data, instrument penelitian, metode pengujian instrumen dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi hasil penelitian yang telah diolah menggunakan metode yang tepat untuk menjelaskan dan membuktikan hipotesis. Hasil penelitian yang disajikan adalah karakteristik responden, hasil pengujian instrumen berupa uji validitas dan uji reliabilitas, statistik deskriptif, analisis regresi linier berganda dan diakhiri dengan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian dan saran terkait penelitian.



BAB V

PENUTUP

Pada bab ini peneliti akan memaparkan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, pada bab ini juga peneliti akan menyampaikan implikasi manajerial, keterbatasan-keterbatasan dalam melakukan penelitian dan saran dari peneliti terkait penelitian ini.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh signifikan dan positif antara faktor organisasional, faktor lingkungan dan faktor pribadi terhadap komitmen afektif. Hal ini berarti semakin tinggi kualitas kehidupan kerja yang diberikan instansi maka semakin tinggi komitmen afektif pegawai. Secara individual faktor organisasional mempengaruhi komitmen afektif secara positif dan signifikan, faktor lingkungan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen afektif, faktor pribadi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap komitmen afektif pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Mimika. Artinya faktor organisasional adalah faktor yang paling mempengaruhi komitmen afektif pegawai Dinas Kesehatan

Kabupaten Mimika dan faktor lingkungan berpengaruh negatif terhadap komitmen afektif, jika ada perubahan pada faktor lingkungan maka akan mengurangi komitmen afektif pegawai.

2. Ada pengaruh signifikan dan positif antara faktor organisasional, faktor lingkungan dan faktor pribadi terhadap komitmen berkelanjutan. Hal ini berarti semakin tinggi kualitas kehidupan kerja yang diberikan instansi maka semakin tinggi komitmen berkelanjutan pegawai. Secara individual faktor organisasional memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap komitmen berkelanjutan, faktor lingkungan memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen berkelanjutan dan faktor pribadi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen berkelanjutan pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Mimika. Artinya faktor pribadi adalah faktor yang paling berpengaruh terhadap komitmen berkelanjutan. Semakin tinggi faktor pribadi maka akan semakin kuat komitmen berkelanjutan pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Mimika.
3. Ada pengaruh signifikan dan positif antara faktor organisasional, faktor lingkungan dan faktor pribadi terhadap komitmen normatif. Hal ini berarti semakin tinggi kualitas kehidupan kerja yang diberikan instansi maka semakin tinggi komitmen normatif pegawai. Secara individual faktor organisasional memiliki pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap komitmen normatif, faktor lingkungan memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen normatif dan faktor pribadi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen normatif pegawai

Dinas Kesehatan Kabupaten Mimika. Artinya faktor pribadi adalah faktor yang paling berpengaruh terhadap komitmen normatif. Semakin tinggi faktor pribadi maka semakin kuat komitmen normatif pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Mimika.

5.2 Implikasi Manajerial

Dinas Kesehatan Kabupaten Mimika adalah salah satu instansi milik pemerintah, sehingga orang yang bekerja pada instansi ini lebih tepat disebut pegawai/aparatur sipil Negara. Setiap pegawai mempunyai peran yang penting untuk membantu urusan pemerintahan khususnya pada bidang kesehatan, sehingga banyak faktor yang harus diperhatikan untuk meningkatkan kinerja pegawai, yaitu dengan cara mengelola sumber daya manusia yang baik. Salah satu bentuk pengelolaan sumber daya manusia adalah dengan memperhatikan kualitas kehidupan kerja dari pegawai, sehingga pegawai merasa puas dan bisa bekerja dengan baik serta mampu menjaga komitmennya pada organisasi/instansi tempatnya bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Mimika memiliki tingkat kualitas kehidupan kerja masuk kedalam kategori tinggi. Artinya pegawai dinas pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Mimika telah merasakan kualitas kehidupan kerja yang baik. hal itu juga menunjukkan instansi telah mengelola kualitas kehidupan kerja pegawai dengan baik, diharapkan instansi tetap menjaga kualitas kehidupan kerja dengan

baik sehingga pegawai merasa puas dan kinerja dari pegawai sehingga komitmen pegawai bisa meningkat.

Berdasarkan hasil uji statistik yang telah dilakukan, variabel komitmen afektif masuk kedalam kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Mimika mempunyai ikatan emosional yang tinggi. Sehingga melahirkan komitmen dalam diri pegawai kepada instansi tempatnya bekerja. Berdasarkan hasil dari penelitian, kualitas kehidupan kerja (faktor organisasional, faktor lingkungan dan faktor pribadi) mampu mempengaruhi komitmen afektif secara signifikan dan positif. Berdasarkan pengaruhnya secara individual, faktor organisasional adalah faktor yang paling berpengaruh terhadap komitmen afektif pegawai. Diharapkan instansi menjaga dan meningkatkan kualitas kehidupan kerja pegawai, khususnya faktor organisasional sehingga komitmen afektif atau ikatan emosional pegawai dengan instansi terus meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian komitmen berkelanjutan pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Mimika masuk kedalam kategori netral. Hal itu menunjukkan karyawan ragu mengakui bahwa nilai ekonomi mampu membuat karyawan tetap bersama organisasi. Berdasarkan hasil dari penelitian, kualitas kehidupan kerja (faktor organisasional, faktor lingkungan dan faktor pribadi) mampu mempengaruhi komitmen berkelanjutan secara signifikan dan positif. Berdasarkan pengaruhnya secara individual, faktor pribadi adalah faktor yang paling berpengaruh terhadap komitmen afektif pegawai. Diharapkan instansi menjaga dan meningkatkan kualitas kehidupan kerja pegawai, khususnya faktor pribadi sehingga komitmen berkelanjutan pegawai terus meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian komitmen normatif pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Mimika masuk kedalam kategori netral. Hal itu menunjukkan karyawan ragu mengakui bahwa nilai moral (kewajiban) mampu membuat karyawan tetap bersama organisasi. Berdasarkan hasil dari penelitian, kualitas kehidupan kerja (faktor organisasional, faktor lingkungan dan faktor pribadi) mampu mempengaruhi komitmen normatif secara signifikan dan positif. Berdasarkan pengaruhnya secara individual, faktor pribadi adalah faktor yang paling berpengaruh terhadap komitmen normatif pegawai. Diharapkan instansi menjaga dan meningkatkan kualitas kehidupan kerja pegawai, khususnya faktor pribadi sehingga komitmen normatif pegawai terus meningkat.

Penelitian ini diharapkan mampu membantu Dinas Kesehatan Kabupaten Mimika untuk mengetahui dan menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik dan menciptakan komitmen organisasional pada pegawai, agar kualitas sumber daya manusia Dinas Kesehatan Kabupaten Mimika semakin meningkat untuk kedepannya.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti masih memiliki keterbatasan. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian hanya dilakukan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Mimika sehingga tidak dapat digeneralisasikan pada instansi milik pemerintah yang lain serta dengan perusahaan lain.

2. Pertanyaan pada kuesioner cukup banyak sehingga tidak dapat dipastikan apakah responden mengisi kuesioner dengan teliti atau tidak.
3. Penelitian ini dilakukan pada saat pandemi Covid-19 yang mengharuskan peneliti mengambil data hanya menggunakan *Google Form*, peneliti tidak terjun dan terlibat langsung dalam pengisian kuesioner sehingga tidak dapat dipastikan apakah responden mengisi sesuai yang dialami atau tidak.
4. Peneliti terlanjur mengambil responden dengan masa kerja 1 tahun sebagai kriteria untuk melakukan *purposive sampling* yang sebenarnya belum dapat menilai komitmen organisasinya secara tepat.

5.4 Saran

Berdasarkan keterbatasan yang diuraikan sebelumnya dan pada proses penelitian, peneliti memiliki saran sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat dilakukan pada perusahaan lain atau instansi lain milik pemerintah, sehingga dapat mengetahui hasil dan membuat perbandingan dengan hasil dari penelitian ini.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan menggunakan kuesioner lain yang lebih pendek agar responden lebih mudah dalam proses pengisian kuesioner sehingga menghindari kesalahpahaman kalimat dan responden lebih teliti dalam pengisian kuesioner.

3. Penelitian selanjutnya diharapkan membagikan kuesioner secara langsung sehingga peneliti dapat langsung terlibat dengan responden pada proses pengisian kuesioner.
4. Peneliti selanjutnya diharapkan menggunakan kriteria yang lain atau menentukan masa kerja yang sudah dapat dipastikan komitmen organisasinya.



DAFTAR PUSTAKA

- Allen & Meyer. (2013). *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organization*. PT Elex Media Komputindo, Jakarta. Diakses pada 18 Mei 2020 dari <http://eprints.umpo.ac.id/4163/3/BAB%20II.pdf>
- Aryansyah, Imam & Kusumaputri E.S. (2013). Iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja karyawan. *Humanitas*, 10(1).
- Bala, Indu., Rumandeep Saini., B.B Goyal. (2019). dengan judul "Impact of Quality of Work Life on Organisational Commitment". *Sumedha Journal of Management*. Volume 8, No. 2
- Cascio, W. F. (2010). *Managing Human Resources. Productivity, Quality of Work Life, profits*. Eight Edition, New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2015). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Education.
- Ghozali, H. I., (2018), "*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*", Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Inuwa, Mohammed. (2016). "Job Satisfaction and Employee Performance: An Empirical Approach".
- Kanten, S. & Sadullah, O. (2012). An empirical research on relationship quality of work life and work engagement. *Procedia Social and Behavioral Sciences* (62).
- Kartika, Endo W. (2011), "*Analisis Pengaruh Leader-member Exchange, Perceived Organizational Support, dan Komitmen Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Hotel Berbintang Lima di Surabaya*". Surabaya: Universitas Airlangga.
- Kaswan. (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Khan, MA. (2015). "*Influence of Quality of Work Life on Organization Commitment Among Clerical-Staff*" *Asia Pacific Journal of Research*. Vol: I. Issue XXV
- Kreitner, Robert & Angelo Kinicki. (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior* (12th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Mosadeghrad, A.M. (2013). Quality of Working Life: An Antecedent to Employee Turnover Intention. *International Journal of Health Policy and Management*, 1(1), 43-50.

- Nanjundeswaraswamy, Swamy. (2013). Quality of worklife of employees in private technical institutions. *International Journal for Quality Research*. 7(3) 3– 14, ISSN 1800-6450
- Nawawi, Hadari., (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nia, K.R & Maleki, M (2013). A study on the relationship between quality of work life and organizational commitment of faculty members at Islamic Azad University, *International Journal of Research in Organizational Behavior and Human Resource Management*, Vol.1, No.4.
- Normala, D. (2010). Investigating The Relationship Between Quality Of Work Life And Organizational Commitment Amongst Employees In Malaysian Firms. *International Journal Of Business And Management*, 5(10).
- Parinding, Roberto Goga. (2015). “*Analisis pengaruh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif terhadap kinerja karyawan pada PT.Pegadaian (Persero) cabang Ketapang*”, e-Jurnal Ilmu Manajemen *MAGISTRA* Vol.1 no.2 Agustus 2015 E-ISSN:224-4315. Diakses pada tanggal 18 Mei 2020 dari <http://www.lib.stieputrabangsa.ac.id/repository/145501891.pdf>
- Parvar, Mohammad Reza Faghih, Sayyed Mohsen, and Reza Ansari. (2013), “*Effect of Quality of Work Life on Organizational Commitment by SEM*”, *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences (Online)* 3(10): 135-144 diakses pada 18 Mei 2020 dari <http://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/viewFile/10222/9990>
- Risla, Mohammadhu Kaleel Fathima & Atham Gany Imam Mohamed Ithrees. (2018), “*The Impact of Quality of Work Life on Organizational Commitment with Special Reference to Department of Community based Corrections*” *Global Journal of Management and Business Research: (G) Volume XVIII Issue I Version I*.
- Sahertian, P. & Soetjipto, B. E. (2011). Improving Employee’s Organizational Commitment, Self-Efficacy, and Organizational Citizenship Behavior Through the Implementation of Task-Oriented and Relationship-Oriented Leadership Behavior. *The Business Review*, Vol. 17, No 2
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sutanto, E.M.. & Gunawan, C. (2013). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover intention. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 4(1).
- Tariq, Muhammad N., Ramzan, Muhammad., Riaz, Asha., (2013). The impact of employee turnover on the efficiency of the organization. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business*, Januari 2013, 4(9), 700-711.
- Utaminingsih, Alifiulahtin. (2014). *Perilaku Organisasi*. Malang: Universitas Brawijaya Press (UB Press).
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Bagian I : Kualitas Kehidupan Kerja

No	Pernyataan	Alternatif jawaban				
		1	2	3	4	5
1	Saya puas dengan gaji saya.					
2	Saya puas dengan gaji saya, jika dibandingkan dengan gaji kolega saya.					
3	Saya puas dengan imbalan dan partisipasi yang saya terima dari instansi ini.					
4	Saya puas dengan tunjangan yang ditawarkan instansi ini.					
5	Saya puas terkait peluang untuk membuat keputusan di tempat kerja.					
6	Saya puas terkait pentingnya pekerjaan yang saya lakukan.					
7	Saya puas terkait kemungkinan untuk mengerjakan beberapa tugas dan pekerjaan					
8	Saya puas dengan evaluasi kinerja yang saya terima.					
9	Saya memiliki peluang untuk bertumbuh secara professional.					
10	Saya puas dengan pernikahan saya.					
11	Saya puas dengan situasi dan frekuensi pengunduran diri yang terjadi pada instansi ini.					
12	Saya puas dengan insentif yang diberikan instansi ini.					
13	Saya puas dengan kuantitas jam kerja saya.					
14	Saya puas dengan beban kerja yang saya terima.					
15	Saya puas dengan penggunaan teknologi dalam mengerjakan tugas.					
16	Saya puas dengan situasi di tempat kerja.					
17	Saya puas dengan peralatan keamanan, individu dan perlindungan kolektif yang disediakan oleh instansi ini.					
18	kelelahan kerja yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
19	Saya puas dan bangga melakukan pekerjaan saya.					
20	Saya puas dengan citra yang dimiliki instansi ini kepada masyarakat.					

21	Saya puas dengan integrasi sosial di tempat kerja.					
22	Saya puas dengan layanan dan kualitas produk/jasa yang dibuat instansi ini.					
23	Saya puas dengan cara instansi ini memperlakukan pekerja.					
24	Saya merasa puas dengan instansi ini terkait masalah diskriminasi.					
25	Saya puas mengenai hubungan saya dengan kolega dan bos ditempat kerja.					
26	Saya puas dengan komitmen rekan kerja.					
27	Saya puas dengan penilaian ide dan inisiatif di tempat kerja.					
28	Saya puas dengan instansi ini karena menghormati hak-hak pekerja.					
29	Saya puas dengan kebebasan berekspresi (memberikan pendapat) di tempat kerja.					
30	Saya puas dengan norma dan aturan di tempat kerja.					
31	Saya puas terkait penghormatan terhadap karakteristik setiap individu di instansi ini.					
32	Saya puas dengan pengaruh pekerjaan pada rutinitas kehidupan keluarga saya.					
33	Saya puas dengan pengaruh pekerjaan terhadap waktu luang.					
34	Saya puas dengan jadwal kerja dan jadwal istirahat saya(seimbang).					

Bagian II : Komitmen Organisasional

No	Pernyataan	Alternative jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
Komitmen Afektif						
1	Saya akan sangat senang menghabiskan sisa karier saya di instansi ini.	STS	TS	N	S	SS
2	Saya merasa seolah-olah masalah instansi ini adalah masalah saya sendiri.	STS	TS	N	S	SS
3	Saya merasa seperti instansi ini bagian dari keluarga saya.	STS	TS	N	S	SS
4	Saya merasa memiliki keterikatan secara emosional dengan instansi ini.	STS	TS	N	S	SS
5	Instansi ini memiliki banyak makna pribadi bagi saya.	STS	TS	N	S	SS
6	Saya memiliki rasa yang kuat terhadap instansi ini.	STS	TS	N	S	SS
Komitmen Berkelanjutan						
7	Sangat sulit bagi saya untuk pergi/meninggalkan instansi ini.	STS	TS	N	S	SS
8	Hidup saya akan susah jika saya meninggalkan instansi ini.	STS	TS	N	S	SS
9	Saat ini tetap bekerja di instansi ini merupakan kebutuhan sekaligus juga keinginan saya	STS	TS	N	S	SS
10	Saya merasa hanya memiliki sedikit pilihan sebagai pertimbangan untuk meninggalkan instansi ini	STS	TS	N	S	SS
11	Kelangkaan pekerjaan merupakan salah satu konsekuensi negatif yang akan saya terima jika meninggalkan instansi ini.	STS	TS	N	S	SS
12	Salah satu alasan utama saya tetap bekerja karena meninggalkan memerlukan Pengorbanan besar.	STS	TS	N	S	SS
Komitmen Normatif						
13	Saya merasa berkewajiban untuk tetap bersama atasan saya saat ini.	STS	TS	N	S	SS
14	Bahkan jika itu untuk keuntungan saya, saya tidak merasa itu akan benar jika meninggalkan instansi ini.	STS	TS	N	S	SS
15	Saya akan merasa bersalah jika saya meninggalkan instansi ini.	STS	TS	N	S	SS
16	Instansi ini layak mendapatkan kesetiaan saya.	STS	TS	N	S	SS
17	Saya tidak akan meninggalkan instansi ini,	STS	TS	N	S	SS

	karena rasa tanggung jawab kepada orang-orang di dalamnya.					
18	Saya berhutang banyak pada instansi ini.	STS	TS	N	S	SS



LAMPIRAN 2

PROFIL RESPONDEN

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	16	28.1	28.1	28.1
	perempuan	41	71.9	71.9	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	29-37 tahun	9	15.8	15.8	15.8
	38-45 tahun	27	47.4	47.4	63.2
	> 45 tahun	21	36.8	36.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Level_Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	8	14.0	14.0	14.0
	Diploma	19	33.3	33.3	47.4
	S1	18	31.6	31.6	78.9
	S2	12	21.1	21.1	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Masa_kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-10 tahun	10	17.5	17.5	17.5
	> 11 tahun	47	82.5	82.5	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

LAMPIRAN 3

UJI STATISTIK DESKRIPTIF

Kualitas Kehidupan Kerja

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X.1	57	2.00	5.00	3.8421	.75094
X.2	57	1.00	5.00	3.7719	.75634
X.3	57	2.00	5.00	3.8421	.72677
X.4	57	2.00	5.00	3.8772	.68322
X.5	57	2.00	5.00	3.6842	.71108
X.6	57	3.00	5.00	4.0000	.53452
X.7	57	1.00	5.00	3.9649	.73107
X.8	57	1.00	5.00	3.7368	.83509
X.9	57	1.00	5.00	4.0702	.94226
X.12	57	2.00	5.00	4.0702	.72849
X.13	57	3.00	5.00	4.0351	.56584
X.14	57	2.00	5.00	4.0175	.66792
X.15	57	1.00	5.00	3.7719	.86639
X.16	57	1.00	5.00	3.7719	.77960
X.17	57	2.00	5.00	3.5439	.75758
X.18	57	3.00	5.00	3.8246	.60127
X.19	57	3.00	5.00	4.2456	.57572
X.20	57	3.00	5.00	3.9298	.56251
X.21	57	3.00	5.00	3.8947	.61772
X.22	57	2.00	5.00	3.7719	.62728
X.23	57	1.00	5.00	3.5439	.75758
X.25	57	3.00	5.00	3.8070	.58060
X.26	57	2.00	5.00	3.6667	.74001
X.27	57	2.00	5.00	3.7719	.68184
X.28	57	2.00	5.00	3.8596	.66651
X.29	57	2.00	5.00	3.8070	.74255
X.30	57	2.00	5.00	3.8596	.78918
X.31	57	2.00	5.00	3.6667	.69007
X.32	57	2.00	5.00	3.6667	.78680
X.33	57	2.00	5.00	3.6491	.74381
X.34	57	2.00	5.00	3.7544	.71416

Valid N (listwise)	57			
--------------------	----	--	--	--

Komitmen Organisasional

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1.1	57	2.00	5.00	4.0877	.57572
Y1.2	57	1.00	5.00	2.9298	1.17807
Y1.3	57	2.00	5.00	3.8947	.72418
Y1.4	57	2.00	5.00	3.7368	.64160
Y1.5	57	3.00	5.00	3.7895	.64744
Y1.6	57	2.00	5.00	3.8947	.64598
Y2.1	57	2.00	5.00	3.6316	.69774
Y2.2	57	2.00	5.00	3.0175	.81265
Y2.3	57	2.00	5.00	3.8772	.68322
Y2.4	57	2.00	5.00	3.3509	.76745
Y2.5	57	2.00	5.00	3.1404	.74255
Y2.6	57	1.00	5.00	3.2456	.87179
Y3.1	57	2.00	5.00	3.6667	.74001
Y3.2	57	1.00	5.00	3.1404	.76622
Y3.3	57	2.00	5.00	3.3158	.78280
Y3.4	57	2.00	5.00	3.6491	.66792
Y3.5	57	1.00	5.00	3.2807	.92107
Y3.6	57	1.00	5.00	2.6842	1.07168
Valid N (listwise)	57				

Uji Reliabilitas Kualitas Kehidupan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.908	31

Uji Validitas Komitmen Afektif

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	TotalY 1
Y1.1	Pearson Correlation	1	.167	.322*	.112	.290*	.313*	.492**
	Sig. (2-tailed)		.214	.014	.407	.029	.018	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57
Y1.2	Pearson Correlation	.167	1	.347**	.306*	.238	.436**	.723**
	Sig. (2-tailed)	.214		.008	.021	.075	.001	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57
Y1.3	Pearson Correlation	.322*	.347**	1	.362**	.409**	.510**	.719**
	Sig. (2-tailed)	.014	.008		.006	.002	.000	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57
Y1.4	Pearson Correlation	.112	.306*	.362**	1	.380**	.406**	.616**
	Sig. (2-tailed)	.407	.021	.006		.004	.002	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57
Y1.5	Pearson Correlation	.290*	.238	.409**	.380**	1	.544**	.665**
	Sig. (2-tailed)	.029	.075	.002	.004		.000	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57
Y1.6	Pearson Correlation	.313*	.436**	.510**	.406**	.544**	1	.778**
	Sig. (2-tailed)	.018	.001	.000	.002	.000		.000
	N	57	57	57	57	57	57	57
TotalY 1	Pearson Correlation	.492**	.723**	.719**	.616**	.665**	.778**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	57	57	57	57	57	57	57

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

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

Uji Validitas Komitmen Keberlanjutan

Correlations

		Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2.5	Y2.6	TotalY 2
Y2.1	Pearson Correlation	1	.515**	.615**	.346**	.308*	.063	.707**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.008	.020	.640	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57
Y2.2	Pearson Correlation	.515**	1	.390**	.133	.440**	.246	.706**
	Sig. (2-tailed)	.000		.003	.324	.001	.065	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57
Y2.3	Pearson Correlation	.615**	.390**	1	.322*	.175	-.068	.592**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003		.015	.192	.613	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57
Y2.4	Pearson Correlation	.346**	.133	.322*	1	.382**	.082	.574**
	Sig. (2-tailed)	.008	.324	.015		.003	.542	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57
Y2.5	Pearson Correlation	.308*	.440**	.175	.382**	1	.608**	.766**
	Sig. (2-tailed)	.020	.001	.192	.003		.000	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57
Y2.6	Pearson Correlation	.063	.246	-.068	.082	.608**	1	.537**
	Sig. (2-tailed)	.640	.065	.613	.542	.000		.000
	N	57	57	57	57	57	57	57
TotalY 2	Pearson Correlation	.707**	.706**	.592**	.574**	.766**	.537**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	57	57	57	57	57	57	57

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

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



Uji Validitas Komitmen Normatif

Correlations

		Y3.1	Y3.2	Y3.3	Y3.4	Y3.5	Y3.6	TotalY 3
Y3.1	Pearson Correlation	1	.304*	.462**	.518**	.140	.293*	.660**
	Sig. (2-tailed)		.021	.000	.000	.300	.027	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57
Y3.2	Pearson Correlation	.304*	1	.490**	.377**	.272*	.207	.653**

	Sig. (2-tailed)	.021		.000	.004	.041	.122	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57
Y3.3	Pearson Correlation	.462**	.490**	1	.386**	.420**	.270*	.757**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.003	.001	.042	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57
Y3.4	Pearson Correlation	.518**	.377**	.386**	1	.076	.167	.588**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.003		.575	.215	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57
Y3.5	Pearson Correlation	.140	.272*	.420**	.076	1	.308*	.604**
	Sig. (2-tailed)	.300	.041	.001	.575		.020	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57
Y3.6	Pearson Correlation	.293*	.207	.270*	.167	.308*	1	.639**
	Sig. (2-tailed)	.027	.122	.042	.215	.020		.000
	N	57	57	57	57	57	57	57
TotalY3	Pearson Correlation	.660**	.653**	.757**	.588**	.604**	.639**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	57	57	57	57	57	57	57

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

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

Uji Reliabilitas Komitmen Organisasional

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.802	18

LAMPIRAN 5
UJI HIPOTESIS
(Uji F,Uji t, Regresi)

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Afektif

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Faktor_Pribadi, Faktor_Organisasi, Faktor_Lingkungan ^b		Enter

a. Dependent Variable: TotalY1

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.483 ^a	.233	.189	2.68661

a. Predictors: (Constant), Faktor_Pribadi, Faktor_Organisasi, Faktor_Lingkungan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	116.120	3	38.707	5.363	.003 ^b
	Residual	382.546	53	7.218		
	Total	498.667	56			

a. Dependent Variable: TotalY1

b. Predictors: (Constant), Faktor_Pribadi, Faktor_Organisasi, Faktor_Lingkungan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.926	3.795		2.616	.012
	Faktor_Organisasi	.283	.105	.458	2.696	.009
	Faktor_Lingkungan	-.108	.126	-.160	-.859	.394
	Faktor_Pribadi	.160	.099	.233	1.609	.114

a. Dependent Variable: TotalY1

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Keberlanjutan

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Faktor_Pribadi, Faktor_Organisasi, Faktor_Lingkungan ^b		Enter

a. Dependent Variable: TotalY2

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.479 ^a	.230	.186	2.66037

a. Predictors: (Constant), Faktor_Pribadi, Faktor_Organisasi, Faktor_Lingkungan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	111.943	3	37.314	5.272	.003 ^b
	Residual	375.110	53	7.078		
	Total	487.053	56			

a. Dependent Variable: TotalY2

b. Predictors: (Constant), Faktor_Pribadi, Faktor_Organisasi, Faktor_Lingkungan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.227	3.758		3.254	.002
	Faktor_Organisasi	.133	.104	.218	1.278	.207
	Faktor_Lingkungan	-.252	.125	-.376	-2.014	.049
	Faktor_Pribadi	.361	.098	.533	3.670	.001

a. Dependent Variable: TotalY2

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Normatif

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Faktor_Pribadi, Faktor_Organisasi, Faktor_Lingkungan ^b		Enter

a. Dependent Variable: TotalY3

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.396 ^a	.157	.109	3.03499

a. Predictors: (Constant), Faktor_Pribadi, Faktor_Organisasi, Faktor_Lingkungan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	90.862	3	30.287	3.288	.028 ^b
	Residual	488.190	53	9.211		
	Total	579.053	56			

a. Dependent Variable: TotalY3

b. Predictors: (Constant), Faktor_Pribadi, Faktor_Organisasi, Faktor_Lingkungan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.589	4.287		3.170	.003
	Faktor_Organisasi	.234	.119	.350	1.968	.054
	Faktor_Lingkungan	-.304	.143	-.416	-2.134	.038
	Faktor_Pribadi	.265	.112	.359	2.367	.022

a. Dependent Variable: TotalY3

LAMPIRAN 6
DATA MENTAH

Profil Responden

No	Jenis Kelamin	Usia	Level Pendidikan	Masa kerja
1	2	3	3	2
2	2	3	2	2
3	2	4	4	2
4	2	2	3	1
5	2	4	4	2
6	2	3	4	2
7	2	3	3	2
8	2	3	2	2
9	2	2	3	2
10	2	4	2	2
11	2	3	4	2
12	1	3	3	2
13	2	2	3	1
14	1	3	4	2
15	2	3	4	2
16	2	3	3	2
17	2	3	4	2
18	2	3	4	2
19	2	4	2	2
20	2	2	2	1
21	2	2	2	1
22	1	3	3	2
23	2	4	1	2
24	2	4	3	2
25	1	3	1	2
26	1	4	1	2
27	2	4	4	2
28	2	3	1	1
29	1	4	2	2
30	1	4	1	1

31	2	3	2	1
32	1	3	2	2
33	1	3	3	2
34	2	3	3	2
35	1	3	1	2
36	2	2	3	2
37	1	3	1	2
38	1	4	4	2
39	2	4	2	2
40	1	3	2	2
41	2	3	4	2
42	2	2	1	1
43	2	4	2	2
44	2	4	3	2
45	2	4	3	2
46	2	3	3	2
47	2	3	3	2
48	1	4	2	2
49	2	4	2	2
50	1	4	4	2
51	2	3	3	2
52	2	2	2	1
53	2	2	2	1
54	2	4	2	2
55	2	3	2	2
56	1	4	3	2
57	2	4	2	2

Kualitas Kehidupan Kerja (X)																										TOTAL			
X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	X ₁₁	X ₁₂	X ₁₃	X ₁₄	X ₁₅	X ₁₆	X ₁₇	X ₁₈	X ₁₉	X ₂₀	X ₂₁	X ₂₂	X ₂₃	X ₂₄	X ₂₅	X ₂₆	X			
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	120
4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	120
3	1	2	3	4	4	4	4	4	5	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	131
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	3	3	5	4	5	3	4	2	3	4	4	4	4	127

4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	124
2	4	4	2	3	3	3	3	2	4	2	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	2	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	102
4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	2	5	4	5	3	3	3	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	5	4	4	134	
4	4	4	4	3	4	4	1	2	5	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	2	4	3	3	4	4	119	
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	130	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	134	
4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	129	
2	3	3	3	3	4	2	4	2	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	118	
4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	2	5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	4	3	3	4	4	4	3	4	2	2	4	3	133
5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	2	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	154
5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	156

Komitmen Afektif

Komitmen Afektif						TOTAL Y!
Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	
4	3	4	4	4	4	23
4	2	4	4	3	4	21
5	2	4	4	4	4	23
5	2	5	3	4	3	22
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	2	4	3	3	3	19
4	2	3	3	3	4	19
4	3	4	4	4	4	23
5	1	3	4	4	4	21
3	3	4	4	3	4	21
4	2	4	4	3	4	21
3	2	4	4	3	4	20
5	5	4	3	3	5	25
4	2	3	3	3	4	19
4	4	4	4	4	4	24
5	2	5	4	4	3	23
3	4	4	4	4	4	23
4	3	4	4	4	4	23
4	4	4	4	3	4	23
4	4	4	4	4	4	24
4	3	4	3	4	4	22
4	3	3	3	4	4	21

4	4	4	4	3	4	23
4	4	4	5	3	3	23
5	4	5	5	5	5	29
5	5	4	4	5	5	28
4	4	4	4	4	4	24
3	1	3	4	4	4	19
5	3	5	3	3	4	23
4	4	5	3	5	5	26
4	1	4	4	4	4	21
4	4	4	2	3	3	20
5	1	5	3	5	5	24
4	2	2	2	3	3	16
4	1	2	3	4	3	17
4	1	4	4	3	4	20
4	2	5	4	4	4	23
4	4	4	4	4	4	24
4	2	4	4	4	4	22
2	2	4	3	4	3	18
4	2	4	4	4	4	22
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	3	3	3	3	3	19
4	2	3	3	3	2	17
4	4	5	4	5	5	27
4	2	4	4	4	4	22
4	2	3	4	4	3	20
4	3	3	4	4	4	22
4	2	3	4	4	3	20
4	2	3	3	3	3	18
4	4	3	4	4	4	23
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30

Komitmen Berkelanjutan

Komitmen Berkelanjutan (Y2)						TOTAL Y2
Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2.5	Y2.6	
4	3	4	3	3	3	20
4	2	4	4	3	2	19
4	3	4	4	4	4	23
3	4	4	3	3	3	20

4	3	4	3	4	4	22
4	4	4	4	4	4	24
3	2	2	3	3	4	17
4	2	4	4	2	2	18
4	4	4	4	4	3	23
4	2	4	4	2	3	19
3	3	3	3	2	2	16
3	3	4	3	3	3	19
3	3	4	4	3	3	20
4	3	4	2	3	4	20
3	2	4	3	2	4	18
3	2	4	3	3	4	19
3	3	3	2	3	3	17
3	2	4	4	2	2	17
4	3	3	3	3	3	19
3	3	4	4	3	3	20
3	3	4	4	3	3	20
4	4	4	4	2	2	20
4	5	4	4	4	4	25
3	3	3	3	3	3	18
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	5	5	5	27
4	3	5	2	2	2	18
4	4	3	3	3	4	21
5	4	4	4	4	4	25
3	3	4	3	3	3	19
4	3	5	3	4	4	23
3	3	5	3	3	3	20
4	2	4	3	3	2	18
2	2	2	2	2	3	13
5	5	5	2	3	1	21
3	2	3	3	2	2	15
3	3	3	2	3	5	19
4	2	4	4	4	4	22
4	3	4	2	3	4	20
4	3	4	3	3	3	20
4	3	4	4	4	4	23
2	2	3	3	3	3	16
3	2	4	3	2	3	17
4	3	4	4	4	3	22
3	3	4	4	4	4	22

4	3	4	4	4	4	23
4	3	4	4	4	4	23
4	3	4	4	4	4	23
4	4	5	4	4	3	24
4	2	4	4	3	2	19
4	3	4	3	3	3	20
4	3	4	3	3	3	20
3	3	4	3	3	3	19
4	4	4	4	4	4	24
2	2	2	2	3	3	14
5	5	5	3	3	5	26
5	3	5	5	2	2	22

Komitmen Normatif

Komitmen Normatif (Y3)						TOTAL Y3
Y3.1	Y3.2	Y3.3	Y3.4	Y3.5	Y3.6	
3	3	3	3	3	1	16
3	3	3	3	3	2	17
4	4	4	4	4	2	22
4	4	4	4	3	2	21
5	3	4	4	2	3	21
3	4	4	4	4	4	23
3	3	2	3	4	3	18
3	3	2	3	3	2	16
3	3	4	4	4	3	21
3	3	3	3	3	2	17
2	2	2	3	3	3	15
4	3	3	3	4	3	20
4	4	4	4	4	4	24
5	3	3	4	2	5	22
4	4	4	4	3	2	21
4	2	3	4	4	3	20
3	4	3	3	5	1	19
3	2	2	4	2	2	15
4	3	3	4	4	3	21
4	3	3	4	4	3	21
4	3	3	4	4	3	21
4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	5	5	5	28
3	3	3	3	3	3	18

4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	3	4	4	20
2	3	3	4	1	1	14
4	3	3	3	3	5	21
3	3	2	3	3	3	17
3	3	3	3	3	3	18
4	3	4	4	4	4	23
4	3	4	4	3	2	20
3	3	3	4	3	2	18
2	2	3	3	2	2	14
4	1	5	2	5	2	19
2	2	2	3	2	2	13
4	4	4	3	3	3	21
4	4	4	5	5	1	23
5	4	4	5	5	4	27
4	3	3	4	4	3	21
4	3	3	4	3	3	20
4	4	4	4	4	4	24
4	3	4	4	3	3	21
4	2	3	4	3	3	19
4	4	4	4	3	3	22
4	2	4	4	3	3	20
4	4	3	3	3	3	20
4	4	4	3	3	4	22
4	3	4	4	4	2	21
4	3	3	3	3	2	18
3	3	3	3	3	1	16
4	3	3	3	3	1	17
3	3	3	3	3	1	16
4	4	3	4	3	2	20
4	2	2	3	2	2	15
5	5	5	5	2	2	24
5	2	2	5	1	1	16

LAMPIRAN 7

SURAT IJIN PENELITIAN

 **PEMERINTAHAN KABUPATEN MIMIKA**
DINAS KESEHATAN 

Alamat : Kantor Pusat Pemerintahan Kab.Mimika Jl. Poros Kuala Kencana Timika - 99913
Email : dinkes.kabupatenmimika@gmail.com / Hp.0812 4042 4130, 0812 4042 4171

Timika, 05 Agustus 2020

Nomor : 440 / 1880 / 2020
Lampiran : 1 (satu) berkas
Perihal : Surat Izin Pengambilan Data Awal

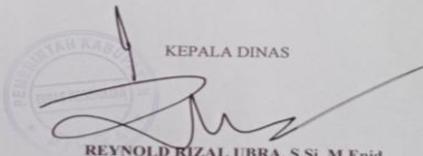
Kepada :
Yth. 1. Sekretaris
2. Kabid P2P
3. Kabid Kesmas
4. Kabid Yankes
5. Kabid SDK
di –
Tempat

Berdasarkan Surat Rekomendasi Penelitian dari Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Pemerintah Kabupaten Mimika Nomor : 070 /141/2020 tanggal 04 Agustus 2020, maka yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Mimika memberikan izin penelitian kepada Mahasiswa Universitas Atma Jaya Yogyakarta yang tersebut di bawah ini;

Nama	: Fariz Raynol Palamba
NIM	: 16 03 22874
Pekerjaan	: Mahasiswa
Program Studi	: Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Judul Penelitian	: Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada Dinas Kesehatan Kabupaten Mimika
Tempat Penelitian	: Dinas Kesehatan Kabupaten Mimika
Waktu Penelitian	: 04 s/d 31 Agustus 2020

Sehubungan dengan hal tersebut diatas maka diharapkan Bapak Sekretaris dan Bapak/ Ibu Kepala Bidang untuk memfasilitasi pengambilan data tersebut sesuai kebutuhan yang bersangkutan

Demikian penyampaian kami atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.


KEPALA DINAS
REYNOLD RIZAL UBRA, S.Si, M.Epid
PEMBINA / IVA
NIP.19740801 199403 1 005

Tembusan disampaikan kepada :
1. Yang Bersangkutan
2. Arsip



PEMERINTAH KABUPATEN MIMIKA
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Jln. Poros Timika – Kuala Kencana Kantor Bupati Gedung C, Lantai 2 Timika – Papua
Telpon/ Fax Email : bakesbangpolkabmimika@gmail.com Kode Pos 99913

REKOMENDASI PENELITIAN

NOMOR : 070 / 141 / 2020

- a. Dasar : 1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor : 64 tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 tahun 2011.
- b. Menimbang : Surat dari UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA Fakultas Bisnis Dan Ekonomi Nomor : 1372/R/1 tentang Permohonan Ijin Penelitian

Bupati Mimika memberikan rekomendasi kepada :

Nama : Fariz Raynol Palamba
NIM / NIP / NRP/NPP : 16 03 22874
Pangkat/Gol Ruang/Kls : -
Pekerjaan : Pelajar / Mahasiswa
Kebangsaan : Indonesia
Judul Penelitian : "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Mimika"
Tempat Penelitian : Dinas Kesehatan Kabupaten Mimika
Waktu : 04 Agustus 2020 s/d 31 Agustus 2020

Atas Rekomendasi Ijin Penelitian yang diberikan kepada saudara peneliti diwajibkan mentaati ketentuan sebagai berikut :

- Sebelum melaksanakan kegiatan agar terlebih dahulu melakukan koordinasi dengan Instansi terkait termasuk Aparat Keamanan di Daerah;
- Mentaati segala peraturan perundang - undangan yang berlaku di dalam Negara Republik Indonesia serta menghormati tata tertib dan budaya masyarakat setempat;
- Menyampaikan laporan / data – data hasil penelitian kepada Pemerintah Daerah Kabupaten Mimika setempat sebagai bahan kajian dan referensi Pemerintah Daerah;**
- Tidak melakukan kegiatan lainnya kecuali kepentingan pendataan sesuai Rekomendasi yang diberikan;
- Memperhatikan dan menjaga kondisi masyarakat di daerah setempat dan apabila terdapat penyimpangan akan ditindak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di dalam Negara Republik Indonesia.

Demikian Rekomendasi Ijin Penelitian ini dikeluarkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Timika, 04 Agustus 2020
KEPALA BADAN
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
YAN SELAMAT PURBA, ST, M.Si
Pembina Tingkat I
NIP : 19710105 199903 1 009

Tembusan kepada yth :

- BUPATI Mimika di Timika;
- KAPOLRES Mimika di Timika;
- DANDIM 1710 Mimika di Timika;
- Kepala Kejaksaan Negeri Mimika di Timika;
- Kepala Bappeda Kabupaten Mimika di Timika;
- Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Mimika di Timika;
- ARSIP