

BAB V

PENUTUP

Pada bab ini berisi kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan pembahasan pada bab sebelumnya. Selain itu, bab ini juga membahas implikasi manajerial, keterbatasan dalam penelitian, dan saran dari peneliti.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji dari penelitian serta pembahasan yang telah dilaksanakan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen karyawan PMI Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini menunjukkan semakin tinggi motivasi yang diberikan maka semakin tinggi pula komitmen karyawan terhadap PMI DIY.
2. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen karyawan PMI Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini menunjukkan semakin tinggi kualitas kehidupan kerja yang diberikan maka semakin tinggi pula komitmen karyawan terhadap PMI DIY.

5.2 Implikasi Manajerial

Dalam penelitian ini menunjukkan bukti empiris pengaruh antara motivasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen karyawan di PMI Daerah

Istimewa Yogyakarta. Komitmen organisasioanl yang dimiliki karyawan perlu didukung oleh pihak manajemen dengan memberikan sekaligus meningkatkan motivasi dan kualitas kehidupan kerja. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan dan menambah referensi untuk meningkatkan sumber daya manusia yang dimiliki PMI Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan komitmen organisasional pada karyawan PMI DIY melalui motivasi dan kualitas kehidupan kerja.

Motivasi merupakan dorongan dalam diri karyawan untuk mau dan ingin melakukan pekerjaannya dalam organisasi. Ada atau tidak adanya motivasi yang diberikan organisasi sangat mempengaruhi karyawan dalam bersikap dalam organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan bekerja lebih tekun dan berorientasi pada tujuan yang ingin dicapai. Berdasarkan hasil penelitian yang ditemukan dalam analisis statistik deskriptif variabel motivasi menunjukkan nilai tinggi pada nilai rata-ratanya. Namun terdapat item variabel motivasi X1.3 (Bekerja pada organisasi ini dapat menjamin kehidupan saya di hari tua) yang memperoleh nilai *mean* terendah. Hal ini mengartikan motivasi ekstrinsik yang diberikan PMI Daerah Istimewa Yogyakarta terhadap para karyawannya harus ditingkatkan dengan memberikan tunjangan berupa jaminan hari tua yang sebanding dengan pengabdian para karyawan terhadap nilai sosial kemanusiaan PMI DIY. Tambahan gaji juga harus ditingkatkan karena karyawan PMI DIY telah banyak berjasa dalam melayani kebutuhan masyarakat tanpa mengenal waktu.

Kualitas kehidupan kerja merupakan kondisi lingkungan kerja dari organisasi atau perusahaan yang mampu memberikan kepuasan dalam pemenuhan

kebutuhan karyawan secara pribadi saat melakukan pekerjaan pada organisasi tersebut. Tujuan dari kualitas kehidupan kerja adalah meningkatkan lingkungan kerja yang sangat baik bagi semua karyawan yang bekerja untuk organisasi. Berdasarkan hasil penelitian yang ditemukan dalam analisis statistik deskriptif variabel kualitas kehidupan kerja menunjukkan nilai tinggi pada nilai rata-ratanya. Hal ini mengartikan bahwa kualitas kehidupan kerja sudah diterapkan dengan baik oleh PMI DIY untuk menanggung semua kebutuhan dan fasilitas karyawan. Namun terdapat item variabel kualitas kehidupan kerja X2.9 (Promosi (pengembangan karier) ditangani secara adil) yang memperoleh nilai *mean* terendah. Hal ini mengartikan kualitas kehidupan kerja ditingkatkan lagi dengan pemberian promosi atau pengembangan karir secara adil agar karyawan tetap merasa diperhatikan oleh pihak organisasi untuk mengembangkan kariernya yang lebih tinggi. Hal ini juga menjelaskan jika kualitas kehidupan kerja mengalami peningkatan maka akan menyebabkan peningkatan juga pada komitmen karyawan.

Komitmen bagi kehidupan suatu organisasi merupakan prasyarat untuk menjaga dan memelihara keberlangsungan hidup organisasi. Komitmen organisasional dalam karyawan adalah tingkat dimana karyawan mengaitkan dirinya dengan organisasi tertentu, tujuan-tujuan organisasi, dan berharap mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan cenderung lebih setia, bekerja secara optimal, dan produktivitas tinggi. Hal ini akan memberikan keuntungan terhadap organisasi. Berdasarkan hasil penelitian yang ditemukan dalam analisis statistik deskriptif, komitmen karyawan yang mendapat penilaian tertinggi pada indikator

Y1.8 (Saya menganggap lingkungan kerja seperti keluarga). Hal tersebut menunjukkan manajer PMI DIY telah membuat lingkungan kerja yang ramah, peduli, dan aman bagi semua semua karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman mampu meningkatkan kinerja untuk memajukan organisasi.

Kinerja yang optimal, loyalitas, dan perhatian pada kesuksesan organisasi dari karyawan merupakan sebagai petunjuk karyawan tersebut memiliki komitmen organisasional. Seorang individu yang bergabung dalam suatu organisasi atau perusahaan maka dituntut untuk memiliki komitmen dalam dirinya. Tidak ada atau rendahnya komitmen karyawan dapat menimbulkan persoalan bagi pihak organisasi, seperti tidak ada atau kurangnya tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugasnya. Berdasarkan hasil penelitian yang ditemukan dalam analisis statistik deskriptif komitmen karyawan penilaian terendah pada indikator Y1.10 (Saya benar-benar merasa seolah-olah masalah organisasi ini adalah masalah saya sendiri). Hal ini menunjukkan karyawan PMI DIY menjunjung tinggi kerja sama dengan dibentuknya berbagai tim agar bisa menjalankan tugas dengan cepat dan melayani masyarakat sesuai dengan kebutuhan masing-masing.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini masih terdapat beberapa kekurangan dan keterbatasan yang dialami oleh peneliti antara lain:

1. Terdapat beberapa karyawan yang tidak sesuai instruksi dalam mengisi kuesioner yang telah disebar oleh peneliti melalui Staf HRD. Hal

tersebut membuat penelitian ini membutuhkan tambahan waktu untuk mengumpulkan hasil kuesioner dari responden.

2. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan PMI Daerah Istimewa Yogyakarta, sehingga hasil dari penelitian ini tidak bisa digunakan atau sebagai acuan untuk menilai motivasi, kualitas kehidupan kerja, dan komitmen karyawan pada organisasi atau perusahaan lain.
3. Penelitian ini tidak bisa terjun langsung dan terlibat dalam pengisian kuesioner walaupun pengambilan data menggunakan kuesioner fisik. Hal ini dikarenakan PMI DIY digunakan sebagai lokasi pelayanan pandemi Covid-19.

5.4 Saran

1. Pada penelitian selanjutnya diharapkan untuk lebih lengkap dalam memberikan instruksi untuk pengisian kuesioner. Hal ini agar para responden dapat dengan jelas dan lengkap saat mengisi kuesioner sehingga tidak perlu lagi membutuhkan waktu tambahan.
2. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan bisa dilakukan di lain organisasi atau perusahaan dengan sampel yang lebih banyak. Hal ini agar bisa memperoleh hasil yang lebih akurat.
3. Pada penelitian selanjutnya saat kondisi sudah terbebas dari pandemi Covid-19, untuk lebih baik peneliti bisa mendampingi responden secara langsung dalam proses pengisian kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

- Chatterjee, S., dan Hadi, A.S., (2012). *“Regression Analysis by Example: Fifth Edition”*.
- Ellonen, K. M. (2020). *Organizational commitment in an environment with continuous change*. <https://www.theseus.fi/handle/10024/341019>
- Ghozali, I., (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hertanto, Ek. (2018). Kuesioner Motivasi Kerja Pegawai (Model Abraham Maslow). 1–11. https://www.academia.edu/12014872/KUESIONER_MOTIVASI_KERJA_UNTUK_PENELITIAN_KUANTITATIF_EKO_HERTANTO_PROGRAM_PASCASARJANA
<https://pmidiy.or.id/visi-misi>. diakses pada 15 Mei 2021
- Jati, A. N. (2013). Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasional: Hubungannya dengan Organization Citizenship Behavior. *Kiat BISNIS*, 5 No 2(2), 97–103
- Kadji, Y. (2012). Tentang teori motivasi. 9(1), 1–15. Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Gorontalo
- Kusnoto, & Sitorus, T. (2016). Kualitas Kehidupan Kerja, Self Efficacy, dan Kinerja Karyawan: Efek Mediasi Motivasi Kerja (Study pada PT. Bank BRI Cabang BSD). *Jurnal Manajemen*, 13(2), 198–224.
- Lee, C.-C., & Chen, C.-J. (2013). The Relationship between Employee Commitment and Job Attitude and Its Effect on Service Quality in the Tourism Industry. *American Journal of Industrial and Business Management*, 03(02), 196–208. <https://doi.org/10.4236/ajibm.2013.32025>
- Mahennoko, A. A., & Adiwibowo, A. S. (2012). Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai bidang keuangan pada pemerintah daerah kabupaten demak. 1–28.
- Meyer, J. P., & Maltin, E. R. (2010). *Employee commitment and well-being: A critical review, theoretical framework and research agenda*. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 323–337. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.04.007>

- Muraga, A. Z., Tewal, B., & Dotulong, L. O. H. (2019). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Pada Bank Sulutgo Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 5914–5923. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i4.26571>
- Nanjundeswaraswamy. (2018). Quality of Work life: scale development and validation. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 8(2). <https://doi.org/10.1108/jeas-09-2020-0154>
- Noviana, U., & Rijanti, T. (2014). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Komunikasi dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada LPMP Provinsi Jawa Tengah) Ulfa Noviana Program Pascasarjana Universitas Stikubank Semarang Tristiana Rijanti Program Pascasarjana. *Journal Telaah Manajemen*, 2(1), 103–116.
- Prihartanta, W. (2015). Teori-Teori Motivasi. *Jurnal Adabiya, Tahun 2015, Vol. 1 No. 83(83)*, 1–11. <https://www.academia.com>
- Putri, F. If. (2014). Hubungan motivasi kerja dengan komitmen kerja karyawan di balai pendidikan dan pelatihan sosial. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 2(1), 220–232.
- Radja, J., Tawe, A., Rijal, S., & Tiro, M. A. (2013). *Effect Quality of Work Life And Organizational Commitment Towards Work Satisfaction In Increasing Public Service Performance (A Study Of License Of Founding Building Service In Makassar City)*. 3(12), 38–46.
- Republik Indonesia. (2011). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 7 tahun 2011. Bab 1 Pasal 2 tentang Pelayanan Darah.
- Ruhyaningtias, & Hapsari, I. I. (2013). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan*. 2(2), 100–111.
- Saimin, D. H. M., Balwi, M. K. M., Thukiman, K., Rahman, R. H. A., & Rashid, A. H. A. (2020). *The Relationship Between Quality Work Life (QWL) And Organizational Commitment (OC) Among Teachers In Primari School*, 18(2), 155–164.
- Shankar, J. V. (2014). A Study On Quality Of Work Life. *Journal of Humanities and Social Sciences*, 2(5), 901–908. www.iosrjournals.org
- Sharma, R., Sharma, P., & Pandey, V. K. (2016). *Motivation And Quality Of Work Life (QWL) Programmes As Predictors of Employee Commitment : a Study of Service Organisation in Gwalior Region*. 5(1 January).

- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian (Ayup)*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Siagian, Sondang, P. 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Penerbit: PT Rineka Cipta Jakarta
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian (Ayup)*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sudiq, R. A. S. D., & Wijayanti, D. (2020). Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja pada PT. Segar Murni Utama. 8, 921–930.
- Tjoeng, S. C., & Indriyani, R. (2014). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Corporate Entrepreneurship Pada Perusahaan Keluarga di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 2(1).
- Wardhani, W. K., Susilo, H., & Iqbal, M. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 2(1), 10–17. <https://doi.org/10.1145/3132847.3132886>
- Wulandary, T., Syamsun, M., & Dirjosuparto, S. (2017). Pengaruh Adaptabilitas Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Komitmen Karyawan pada Organisasi PT Krakatau Steel Tbk. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 196–207. <https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.196>
- Yenni. (2019). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai*. 2(2), 27–41. <https://doi.org/10.31227/osf.io/b4nfh>

LAMPIRAN

Lampiran I

Kuesioner

Perkenalkan nama saya Dwi Damarwati, mahasiswa dari Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk keperluan penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan PMI Daerah Istimewa Yogyakarta.”** Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi kuesioner di bawah ini dengan sejujurnya. Atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari saya ucapkan terima kasih.

Nama :

Jenis Kelamin : L / P (lingkari)

Usia :

Pendidikan terakhir : SMA Diploma S1 S2 S3 (lingkari)

Masa Kerja :

Unit Kerja : Markas Klinik Pratama Klinik Hemodialisa

UPT Pusdiklat (lingkari)

INFORMASI KUESIONER

Responden dimohon menjawab pernyataan yang diajukan dibawah ini dengan melingkari salah satu jawaban yang relevan sesuai dengan opini responden. Jawaban dari responden diklasifikasikan menjadi pilihan jawaban yaitu, **STS** = sangat tidak setuju, **TS** = tidak setuju, **N** = (netral), **S** = (setuju), dan **SS** (sangat setuju).

Bagian I : Motivasi

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Gaji yang diperoleh sebagai karyawan di organisasi ini sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.	STS	TS	N	S	SS
2.	Tunjangan yang diperoleh dari bekerja di organisasi ini sudah layak dan memuaskan.	STS	TS	N	S	SS
3.	Bekerja pada organisasi ini dapat menjamin kehidupan saya di hari tua.	STS	TS	N	S	SS
4.	Jaminan kesehatan yang diberikan oleh organisasi cukup baik.	STS	TS	N	S	SS
5.	Selama ini organisasi mengakui dan menghargai hasil kerja saya.	STS	TS	N	S	SS
6.	Saya merasa dihormati oleh rekan kerja atas pekerjaan yang saya jalani saat ini.	STS	TS	N	S	SS
7.	Dengan tanggung jawab yang lebih besar, saya merasa dapat lebih dihormati oleh rekan kerja.	STS	TS	N	S	SS

8.	Organisasi memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi.	STS	TS	N	S	SS
9.	Saya merupakan bagian dari suatu tim kerja yang baik di dalam organisasi.	STS	TS	N	S	SS

Bagian II : Kualitas Kehidupan Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Program pelatihan di organisasi kami membantu karyawan mencapai keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan secara efektif.	STS	TS	N	S	SS
2.	Organisasi saya menawarkan kesempatan yang cukup untuk mengembangkan kemampuan saya sendiri.	STS	TS	N	S	SS
3.	Adanya kerjasama di antara semua departemen untuk mencapai tujuan.	STS	TS	N	S	SS
4.	Ada banyak saluran yang ditentukan untuk pertukaran dan transfer informasi.	STS	TS	N	S	SS
5.	Organisasi saya menyediakan sumber daya untuk memfasilitasi kinerja saya.	STS	TS	N	S	SS
6.	Di organisasi kami terdapat keseimbangan antara tujuan yang dinyatakan dan sumber daya yang disediakan.	STS	TS	N	S	SS
7.	Lingkungan kerja organisasi saya baik dan sangat memotivasi.	STS	TS	N	S	SS
8.	Organisasi saya menawarkan kesempatan pelatihan yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan saya secara kompeten.	STS	TS	N	S	SS

9.	Promosi (pengembangan karir) ditangani secara adil.	STS	TS	N	S	SS
10.	Saya terlibat dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan kami.	STS	TS	N	S	SS

Bagian III : Komitmen Karyawan

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Pekerjaan harus diselesaikan meskipun waktu luang dihabiskan untuk bekerja.	STS	TS	N	S	SS
2.	Saya senang berdiskusi tentang organisasi saya dengan orang-orang di luarnya.	STS	TS	N	S	SS
3.	Mampu untuk sibuk sepanjang waktu untuk bekerja.	STS	TS	N	S	SS
4.	Kesesuaian praktik organisasi dalam menjalankan kebijakan.	STS	TS	N	S	SS
5.	Saya akan sangat senang menghabiskan sisa karir saya dengan organisasi ini.	STS	TS	N	S	SS
6.	Kondisi kerja yang nyaman.	STS	TS	N	S	SS
7.	Berkesempatan untuk bekerja secara mandiri.	STS	TS	N	S	SS
8.	Saya menganggap lingkungan kerja seperti keluarga.	STS	TS	N	S	SS
9.	Saya percaya bahwa seorang karyawan harus setia kepada atasan mereka.	STS	TS	N	S	SS
10.	Saya benar-benar merasa seolah-olah masalah organisasi ini adalah masalah saya sendiri.	STS	TS	N	S	SS

Lampiran II
Analisis Deskriptif Responden

Jenis Kelamin

Jenis_Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	25	51.0	51.0	51.0
	Perempuan	24	49.0	49.0	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	24-30	16	32.7	32.7	32.7
	31-35	15	30.6	30.6	63.3
	36-40	7	14.3	14.3	77.6
	41-45	5	10.2	10.2	87.8
	46-53	6	12.2	12.2	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	11	22.4	22.4	22.4
	Diploma	15	30.6	30.6	53.1
	S1	21	42.9	42.9	95.9
	S2	2	4.1	4.1	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Masa Kerja

Masa_Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5	28	57.1	57.1	57.1
	5-10	14	28.6	28.6	85.7
	10-14	7	14.3	14.3	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Lampiran III Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas Motivasi

Correlations											
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.534**	.605**	.389**	.620**	.453**	.482**	.522**	.441**	.791**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.006	0.000	0.001	0.000	0.000	0.002	0.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X1.2	Pearson Correlation	.534**	1	.298*	.386**	.443**	.396**	.459**	.382**	.297*	.668**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.038	0.006	0.001	0.005	0.001	0.007	0.039	0.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X1.3	Pearson Correlation	.605**	.298*	1	.453**	.400**	.285*	0.270	.382**	.408**	.672**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.038		0.001	0.004	0.047	0.061	0.007	0.004	0.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49

X1.4	Pearson Correlation	.389**	.386**	.453**	1	.498**	.630**	.310*	.410**	.614**	.745**
	Sig. (2-tailed)	0.006	0.006	0.001		0.000	0.000	0.030	0.003	0.000	0.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X1.5	Pearson Correlation	.620**	.443**	.400**	.498**	1	.632**	.492**	.510**	.590**	.784**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.001	0.004	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X1.6	Pearson Correlation	.453**	.396**	.285*	.630**	.632**	1	.443**	.408**	.575**	.735**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.005	0.047	0.000	0.000		0.001	0.004	0.000	0.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X1.7	Pearson Correlation	.482**	.459**	0.270	.310*	.492**	.443**	1	.343*	0.202	.649**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.001	0.061	0.030	0.000	0.001		0.016	0.164	0.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X1.8	Pearson Correlation	.522**	.382**	.382**	.410**	.510**	.408**	.343*	1	.521**	.676**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.007	0.007	0.003	0.000	0.004	0.016		0.000	0.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X1.9	Pearson Correlation	.441**	.297*	.408**	.614**	.590**	.575**	0.202	.521**	1	.642**
	Sig. (2-tailed)	0.002	0.039	0.004	0.000	0.000	0.000	0.164	0.000		0.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Total	Pearson Correlation	.791**	.668**	.672**	.745**	.784**	.735**	.649**	.676**	.642**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49

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

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

Uji Validitas Kualitas Kehidupan Kerja

Correlations												
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	.634**	.567**	.601**	.680**	.727**	.699**	.449**	.565**	.672**	.851**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X2.2	Pearson Correlation	.634**	1	.464**	.496**	.522**	.653**	.726**	.589**	.672**	.535**	.809**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X2.3	Pearson Correlation	.567**	.464**	1	.353*	.534**	.508**	.558**	.357*	.414**	.552**	.677**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.001		0.013	0.000	0.000	0.000	0.012	0.003	0.000	0.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X2.4	Pearson Correlation	.601**	.496**	.353*	1	.613**	.712**	.460**	.383**	.425**	.583**	.716**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.013		0.000	0.000	0.001	0.007	0.002	0.000	0.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X2.5	Pearson Correlation	.680**	.522**	.534**	.613**	1	.708**	.571**	.410**	.524**	.512**	.780**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.003	0.000	0.000	0.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X2.6	Pearson Correlation	.727**	.653**	.508**	.712**	.708**	1	.630**	.558**	.706**	.678**	.884**

	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X2.7	Pearson Correlation	.699**	.726**	.558**	.460**	.571**	.630**	1	.592**	.576**	.638**	.831**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X2.8	Pearson Correlation	.449**	.589**	.357*	.383**	.410**	.558**	.592**	1	.390**	.498**	.677**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.000	0.012	0.007	0.003	0.000	0.000		0.006	0.000	0.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X2.9	Pearson Correlation	.565**	.672**	.414**	.425**	.524**	.706**	.576**	.390**	1	.607**	.757**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.003	0.002	0.000	0.000	0.000	0.006		0.000	0.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X2.10	Pearson Correlation	.672**	.535**	.552**	.583**	.512**	.678**	.638**	.498**	.607**	1	.803**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Total	Pearson Correlation	.851**	.809**	.677**	.716**	.780**	.884**	.831**	.677**	.757**	.803**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												

Uji Validitas Komitmen Karyawan

Correlations												
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	Total
Y1.1	Pearson Correlation	1	.395**	.587**	.437**	.600**	0.188	0.085	.452**	.593**	0.268	.715**

	Sig. (2-tailed)		0.005	0.000	0.002	0.000	0.196	0.563	0.001	0.000	0.063	0.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y1.2	Pearson Correlation	.395**	1	.568**	.529**	.513**	.306*	.328*	.472**	.471**	0.192	.711**
	Sig. (2-tailed)	0.005		0.000	0.000	0.000	0.033	0.021	0.001	0.001	0.185	0.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y1.3	Pearson Correlation	.587**	.568**	1	.402**	.568**	0.069	0.259	.423**	.494**	.314*	.725**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.004	0.000	0.638	0.072	0.002	0.000	0.028	0.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y1.4	Pearson Correlation	.437**	.529**	.402**	1	.513**	.495**	0.280	.620**	.428**	0.260	.738**
	Sig. (2-tailed)	0.002	0.000	0.004		0.000	0.000	0.051	0.000	0.002	0.072	0.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y1.5	Pearson Correlation	.600**	.513**	.568**	.513**	1	.373**	.385**	.617**	.378**	0.100	.754**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000		0.008	0.006	0.000	0.007	0.495	0.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y1.6	Pearson Correlation	0.188	.306*	0.069	.495**	.373**	1	.349*	.484**	.553**	0.070	.572**
	Sig. (2-tailed)	0.196	0.033	0.638	0.000	0.008		0.014	0.000	0.000	0.631	0.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y1.7	Pearson Correlation	0.085	.328*	0.259	0.280	.385**	.349*	1	.398**	0.188	-0.015	.471**
	Sig. (2-tailed)	0.563	0.021	0.072	0.051	0.006	0.014		0.005	0.196	0.921	0.001
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y1.8	Pearson Correlation	.452**	.472**	.423**	.620**	.617**	.484**	.398**	1	.423**	0.076	.732**

	Sig. (2-tailed)	0.001	0.001	0.002	0.000	0.000	0.000	0.005		0.002	0.604	0.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y1.9	Pearson Correlation	.593**	.471**	.494**	.428**	.378**	.553**	0.188	.423**	1	0.210	.727**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.001	0.000	0.002	0.007	0.000	0.196	0.002		0.147	0.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y1.10	Pearson Correlation	0.268	0.192	.314*	0.260	0.100	0.070	-0.015	0.076	0.210	1	.429**
	Sig. (2-tailed)	0.063	0.185	0.028	0.072	0.495	0.631	0.921	0.604	0.147		0.002
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Total	Pearson Correlation	.715**	.711**	.725**	.738**	.754**	.572**	.471**	.732**	.727**	.429**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.002	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												

Uji Reliabilitas Motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.871	9

Uji Reliabilitas Kualitas Kehidupan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.927	10

Uji Reliabilitas Komitmen Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items

Cronbach's Alpha	N of Items
0.843	10

Lampiran IV

Uji Hipotesis (Uji F, Uji t, dan Regresi Linier Berganda)

Motivasi

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	49	2	5	3.55	0.614
X1.2	49	2	5	3.51	0.649
X1.3	49	2	5	3.41	0.840
X1.4	49	1	5	3.76	0.925
X1.5	49	3	5	3.67	0.591
X1.6	49	3	5	3.69	0.619
X1.7	49	2	5	3.53	0.680
X1.8	49	2	5	3.43	0.612
X1.9	49	3	5	3.76	0.662
Total	49	21	40	32,31	3.948
Valid N (listwise)	49				

Kualitas Kehidupan Kerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	49	2	5	3.76	0.804
X2.2	49	2	5	3.71	0.677
X2.3	49	3	5	3.78	0.654
X2.4	49	3	5	3.73	0.638
X2.5	49	2	5	3.71	0.707
X2.6	49	3	5	3.57	0.707

X2.7	49	2	5	3.78	0.715
X2.8	49	2	5	3.69	0.769
X2.9	49	2	5	3.51	0.739
X2.10	49	3	5	3.67	0.658
Total	49	28	50	36.92	5.511
Valid N (listwise)	49				

Komitmen Karyawan

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1.1	49	1	5	3.61	0.786
Y1.2	49	2	5	3.65	0.631
Y1.3	49	1	5	3.45	0.792
Y1.4	49	2	5	3.65	0.631
Y1.5	49	2	5	3.53	0.710
Y1.6	49	2	5	3.73	0.700
Y1.7	49	2	5	3.69	0.683
Y1.8	49	3	5	3.92	0.672
Y1.9	49	2	5	3.65	0.779
Y1.10	49	1	5	3.10	0.984
Total	49	27	50	36.00	4.787
Valid N (listwise)	49				

Lampiran IV

Uji Hipotesis

(Uji F, Uji t, Regresi Linier Berganda)

**Pengaruh Motivasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen
Karyawan PMI Daerah Istimewa Yogyakarta**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.882 ^a	0.778	0.768	2.305

a. Predictors: (Constant), Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	855.548	2	427.774	80.497	.000 ^b
	Residual	244.452	46	5.314		
	Total	1100.000	48			

a. Dependent Variable: Komitmen Karyawan
b. Predictors: (Constant), Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.244	2.454		2.137	0.038
	Motivasi	0.660	0.160	0.544	4.128	0.000
	Kualitas Kehidupan Kerja	0.323	0.114	0.372	2.822	0.007

a. Dependent Variable: Komitmen Karyawan