

**PERAN MEDIASI PENGGUNAAN MEDIA SOSIAL DALAM HUBUNGAN
ANTARA KESESUAIAN PERSON-ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI BADAN
PUSAT STATISTIK**

(Studi Kasus Alumni Pelatihan Kepemimpinan Pengawas BPS)



**YULIANA RIA ULI SITANGGANG
Nomor Registrasi: 7647130440**


**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar
Doktor Ilmu Manajemen di Universitas Negeri Jakarta**

**PROGRAM STUDI DOKTOR ILMU MANAJEMEN
PASCASARJANA UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2021**

**PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI
DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TERBUKA/ PROMOSI DOKTOR**

Promotor

Co-Promotor



Dr. Rd Tuty Sariwulan, M. Si.

Agung Dharmawan Buchdadi, M.M., Ph. D

Tanggal: 07/02/2021

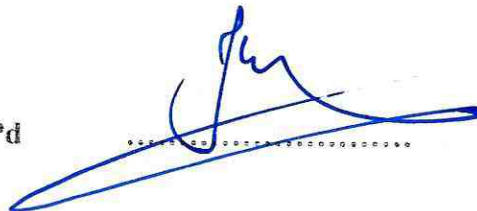
Tanggal: 08/02/2021

NAMA

TANDA TANGAN

TANGGAL

Prof. Dr. Nadiroh, M.Pd
(Ketua)¹



11-2-2021

Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si
(Sekretaris)²



09-02-2021

Nama : Yuliana Ria Uli Sitanggang

No. Registrasi : 7647130440

Program Studi : Ilmu Manajemen

Tgl. Lulus :

¹ Direktur Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta

² Koordinator Prodi S3 Ilmu Manajemen

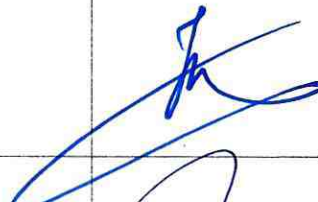
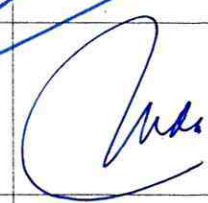
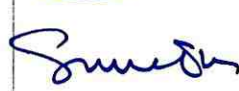



BUKTI PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN DISERTASI

SETELAH UJIAN TERTUTUP

Nama Mahasiswa : Yuliana Ria Uli Sitanggang

No Registrasi : 7647130440

Program Studi : Ilmu Manajemen

No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. Nadiroh, M. Pd (Ketua)		11-2-2021
2	Prof. Dr. Hamidah, SE., M. Si. (Sekretaris)		
3	Dr. Rd Tuty Sariwulan, M. Si. (Promotor)		
4	Agung Dharmawan Buchdadi, M.M., Ph. D (Kopromotor)		
5	Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., SE., M. Bus (Penguji)		
6	Prof. Dr. Adji Suratman, M.Ak (Penguji Luar)		



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN
KEBUDAYAAN UNIVERSITAS NEGERI
JAKARTA UPT PERPUSTAKAAN

Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220

Telepon/Faksimili: 021-4894221

Laman: lib.unj.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Negeri Jakarta, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Yuliana Ria Uli Sitanggang
NIM : 7647130440
Fakultas/Prodi : Pasca Sarjana / S3 - Ilmu Manajemen
Alamat email : jr.ulisitanggang@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

☐ Skripsi ☐ Tesis ☒ Disertasi ☐ Lain-lain (.....)

yang berjudul:

PERAN MEDIASI PENGGUNAAN MEDIA SOSIAL DALAM HUBUNGAN ANTARA
KESESUAIAN PERSON-ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI BADAN PUSAT STATISTIK (Studi Kasus
Alumni Pelatihan Kepemimpinan Pengawas BPS)

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 17 Maret 2021

Penulis

Yuliana Ria Uli Sitanggang



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
PASCASARJANA**

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka,
Jakarta Timur 13220 Telepon : (021) 4721340, Faximile: (021)
4897047, Laman: <http://pps.unj.ac.id>, E-mail: tu.pps@unj.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Disertasi yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar doktor Ilmu Manajemen dari Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta seluruhnya merupakan hasil karya saya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan disertasi yang saya kutip dan hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian Disertasi ini bukan hasil karya saya sendiri atau ada plagiat dalam bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan

Jakarta, Februari 2021



Yuliana Ria Uli Sitanggang
Yuliana Ria Uli Sitanggang

**PERAN MEDIASI PENGGUNAAN MEDIA SOSIAL DALAM
HUBUNGAN ANTARA KESESUAIAN PERSON-ORGANISASI DAN
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI DI BADAN PUSAT STATISTIK**

(Studi Kasus Alumni Pelatihan Kepemimpinan Pengawas BPS)

YULIANA RIA ULI SITANGGANG

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel-variabel Kesesuaian Personal-Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Penggunaan Media Sosial, terhadap Komitmen Organisasi.

Penelitian dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif terhadap 156 responden yang dipilih secara acak dari 250 alumni pelatihan kepemimpinan pengawas pada periode tahun 2019 sampai dengan tahun 2020. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan SPSS.

Berdasarkan hasil analisis jalur maka didapatkan bahwa Kesesuaian Person-Organisasi, Kepemimpinan Transformasional dan Penggunaan Media Sosial berpengaruh langsung terhadap Komitmen Organisasi, Selain itu Kesesuaian Person-Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional berpengaruh langsung terhadap Penggunaan Media Sosial. Peran mediasi Penggunaan Media Sosial juga terlihat pada hubungan Kesesuaian Person-Organisasi dan Komitmen Organisasi, sedangkan hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi tidak dimediasi oleh Penggunaan Media Sosial. Untuk meningkatkan Komitmen Organisasi perlu peningkatan Kesesuaian Person-Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Penggunaan Media Sosial.

Kata kunci: komitmen organisasi, kesesuaian person-organisasi, kepemimpinan transformasional, penggunaan media sosial.

***THE ROLE OF MEDIATION ON THE USE OF SOCIAL MEDIA IN THE
RELATIONSHIP BETWEEN PERSON-ORGANIZATIONAL FIT AND
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON ORGANIZATIONAL
COMMITMENTS IN BPS***

(Case Study of Supervisor Leadership Training Participants at Pusdiklat BPS)

YULIANA RIA ULI SITANGGANG

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine and analyze the direct and indirect effects of the variables Personal-Organizational Suitability, Transformational Leadership, and Social Media Use on Organizational Commitment.

The study was conducted using a quantitative approach to 156 respondents who were randomly selected from 250 supervisory leadership training participants from 2019 to 2020. Data processing was carried out using SPSS.

Based on the results of the path analysis, it was found that Person-Organization Fit, Transformational Leadership and Social Media Use had a direct effect on Organizational Commitment. In addition, Person-Organizational Fit and Transformational Leadership had a direct effect on Social Media Use. The mediating role of the use of social media is also seen in the relationship between person-organization fit and organizational commitment, while the relationship between transformational leadership and organizational commitment is not mediated by the use of social media.

To increase Organizational Commitment, it is necessary to increase Person-Organization Fit, Transformational Leadership, and Use of Social Media.

Keywords: organizational commitment, person-organization fit, transformational leadership, the use of social media.

RINGKASAN DISERTASI

Pusdiklat Badan Pusat Statistik (BPS) adalah unsur pelaksana BPS di bidang pendidikan dan pelatihan, yang mencakup penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan prajabatan dan kepemimpinan serta pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional. Hasil evaluasi paska diklat yang dilakukan oleh Pusdiklat BPS memperlihatkan bahwa salah satu persoalan yang muncul dari para lulusan diklat kepemimpinan pengawas adalah komitmen terhadap rencana aksi perubahan yang telah mereka susun, terutama untuk rencana jangka menengah dan jangka panjang. Begitu rendahnya proporsi lulusan yang merealisasikan rencana jangka menengah dan panjang tetap merupakan persoalan yang memerlukan perhatian serius.

Pelatihan Kepemimpinan Pengawas pada dasarnya merupakan Kepemimpinan Transformasional. Kepemimpinan Transformasional adalah suatu kemampuan ataupun suatu kegiatan yang dilakukan oleh seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama dan mengubah perilaku orang lain dengan memberikan motivasi ataupun arahan kepada alumni Diklatpim demi mencapai tujuan bersama.

Komitmen Organisasi dipengaruhi oleh Kepemimpinan Transformasional, Kesesuaian seseorang dengan lingkungan kerja dan organisasi atau kesesuaian *person-organisasi (person-organization fit)*, perkembangan cepat di dunia teknologi informasi dalam hal ini Penggunaan Media Sosial. Kesesuaian antara nilai-nilai alumni Diklatpim dengan nilai-nilai organisasi tempat individu tersebut bekerja, dalam hal ini BPS, mempunyai nilai-nilai fundamental dari individual dan organisasi. Sedangkan hubungan positif antara Kesesuaian Person-Organisasi terhadap Komitmen Organisasi, juga memperlihatkan hubungan antara *person-organization fit* dengan komitmen terhadap organisasi, terutama komitmen afektif.

Penggunaan Media Sosial untuk keperluan dan yang ada kaitannya dengan pekerjaan secara tidak langsung ternyata juga mempengaruhi pemahaman pegawai tentang nilai-nilai organisasi dan pada gilirannya berpengaruh terhadap komitmennya kepada organisasi. Penggunaan jaringan sosial untuk keperluan organisasi sangat dipengaruhi oleh Komitmen Organisasi yang bersangkutan dalam Penggunaan Media Sosial yang terkait dengan pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang seperti yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji dan menganalisis tentang hubungan antara Kesesuaian Person-Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Penggunaan Media Sosial terhadap Komitmen Organisasi.

Metode yang digunakan untuk melakukan analisis pengaruh antar variabel penelitian adalah metode analisis jalur. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah: (1) terdapat pengaruh positif langsung Kesesuaian Person-Organisasi (X_1) terhadap Komitmen Organisasi (Y). Artinya, semakin tinggi Kesesuaian Person-Organisasi yang dimiliki maka akan meningkatkan Komitmen Organisasi (2) terdapat pengaruh positif langsung Kepemimpinan Transformasional (X_2) terhadap Komitmen Organisasi (Y). Karena terdapat pengaruh positif langsung, maka semakin tinggi Kepemimpinan Transformasional yang dimiliki maka akan meningkatkan Komitmen Organisasi. (3) terdapat pengaruh positif langsung Penggunaan Media Sosial (X_3) terhadap Komitmen Organisasi (Y); Artinya semakin tinggi tingkat Penggunaan Media Sosial maka akan meningkatkan pula Komitmen Organisasi. (4) terdapat pengaruh positif langsung Kesesuaian Person Organisasi (X_1) terhadap Penggunaan Media Sosial (X_3); Berarti semakin tinggi Kesesuaian Person Organisasi yang dimiliki maka akan meningkatkan Komitmen Organisasi (5) terdapat pengaruh positif langsung Kepemimpinan Transformasional (X_2) terhadap Penggunaan Media Sosial (X_3); Artinya semakin tinggi Kepemimpinan Transformasional yang dimiliki maka akan meningkatkan Komitmen Organisasi alumni Pelatihan Kepemimpinan Pengawas di BPS. (6) terdapat pengaruh positif tidak langsung Kesesuaian Person Organisasi terhadap Komitmen Organisasi melalui Penggunaan Media Sosial; Berarti semakin tinggi Kesesuaian Person-Organisasi dan Penggunaan Media Sosial, maka akan meningkatkan Komitmen Organisasi alumni Pelatihan Kepemimpinan Pengawas di BPS (7) Tidak terdapat pengaruh tidak langsung Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi melalui Penggunaan Media Sosial; Artinya interaksi antara Kepemimpinan Transformasional dengan Penggunaan Media Sosial tidak mempengaruhi Komitmen Organisasi.

Berdasarkan persepsi alumni Diklatpim IV dan PKP, Komitmen Organisasi perlu ditingkatkan, demikian juga untuk Kesesuaian Person-Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Penggunaan Media Sosial.

Berdasarkan uraian dan analisis data yang telah dilakukan untuk menguji pengaruh Komitmen Organisasi, Kesesuaian Person Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Penggunaan Media Sosial, maka dapat disimpulkan bahwa: (1) Kesesuaian Person-Organisasi (X_1) berpengaruh langsung positif terhadap Komitmen Organisasi (Y). Artinya, semakin tinggi Kesesuaian Person-Organisasi yang dimiliki maka akan meningkatkan Komitmen Organisasi. (2) Kepemimpinan Transformasional (X_2) berpengaruh langsung positif terhadap Komitmen Organisasi (Y). Karena terdapat pengaruh positif langsung, maka semakin tinggi Kepemimpinan Transformasional yang dimiliki maka akan meningkatkan Komitmen Organisasi. (3) Penggunaan Media Sosial (X_3) berpengaruh langsung positif terhadap Komitmen Organisasi (Y); Artinya semakin tinggi tingkat Penggunaan Media Sosial maka akan meningkatkan pula Komitmen Organisasi. (5) Kesesuaian Person Organisasi (X_1) berpengaruh langsung positif terhadap Penggunaan Media Sosial (X_3); Berarti semakin tinggi Kesesuaian Person Organisasi yang dimiliki maka akan meningkatkan Komitmen Organisasi. (6) Kepemimpinan Transformasional (X_2) berpengaruh langsung positif terhadap Penggunaan Media Sosial (X_3); Artinya semakin tinggi Kepemimpinan Transformasional yang dimiliki maka akan meningkatkan Komitmen Organisasi alumni Pelatihan Kepemimpinan Pengawas di BPS. (7) Kesesuaian Person-Organisasi berpengaruh tidak langsung positif terhadap Komitmen Organisasi melalui Penggunaan Media Sosial; Artinya semakin tinggi Kesesuaian Person-Organisasi, pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasi menjadi lebih besar karena adanya pengaruh tidak langsung melalui Penggunaan Media Sosial. Kepemimpinan Transformasional tidak memiliki pengaruh tidak langsung terhadap Komitmen Organisasi melalui Penggunaan Media Sosial; Artinya interaksi antara Kepemimpinan Transformasional dengan Penggunaan Media Sosial tidak mempengaruhi Komitmen Organisasi.

Implikasi hasil yang diperoleh dari penelitian ini, dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) Berdasarkan persepsi alumni Diklatpim IV dan PKP, indikator

Komitmen Organisasi Afektif memiliki nilai tertinggi untuk variabel Komitmen Organisasi. Dengan demikian Komitmen Organisasi Afektif perlu ditingkatkan. Pernyataan yang terdapat pada indikator tersebut mencakup perasaan merasa bahagia untuk bertahan di BPS, mengidentifikasikan dirinya dengan BPS, merasa menjadi bagian dari BPS, merasa memiliki keterikatan emosional dengan BPS, dan merasa ikut memiliki BPS; (2) Alumni Diklatpim IV dan PKP memiliki persepsi tertinggi untuk indikator Kesesuaian kognitif-teman sejawat pada variabel Kesesuaian Person Organisasi. Kesesuaian kognitif teman sejawat perlu ditingkatkan atau dipertahankan. Para alumni memberikan apresiasi tinggi terhadap teman sejawat di BPS yang mudah untuk diajak bicara dari hati ke hati (curhat), teman sejawat di BPS mudah memberi masukan tentang prosedur/kebijakan yang berlaku, dan teman sejawat di BPS mudah diajak bekerja sama; (3) Berdasarkan persepsi alumni Diklatpim IV dan PKP, indikator Penggunaan Media Sosial dalam bentuk percakapan memiliki nilai tertinggi untuk variabel Penggunaan Media Sosial. Pernyataan yang terdapat pada indikator tersebut mencakup berbagi informasi, melakukan percakapan, relasi sosial, dan relasi komunitas.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa atas segala karunia-Nya sehingga disertasi ini dapat diselesaikan. Selain sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Doktor Ilmu Manajemen di Universitas Negeri Jakarta, disertasi ini juga disusun sebagai sumbangsih peneliti untuk Pusat Pendidikan dan Pelatihan Statistik (Pusdiklat) Badan Pusat Statistik (BPS).

Terima kasih penulis ucapkan kepada Ibu Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si. selaku Koordinator Prodi S3 IM/MSDM yang telah banyak memberikan saran, masukan dan kesempatan, Ibu Dr. Rd. Tuty Sariwulan, M.Si. selaku pembimbing dan promotor, Bapak Agung Dharmawan Buchdadi, M.M., Ph.D. selaku pembimbing dan ko-promotor. Ungkapan terima kasih disampaikan kepada suami, anak serta seluruh keluarga, atas segala doa dan kasih sayangnya. Semoga disertasi ini bermanfaat untuk Pusat Pendidikan dan Pelatihan Badan Pusat Statistik serta pihak-pihak yang membutuhkan, sumbangan pemikiran dalam perkembangan keilmuan dan menambah hasanah ilmu pengetahuan tentang pengelolaan sumber daya manusia.

Jakarta, Februari 2021

Peneliti

Yuliana Ria Uli Sitanggang

ACKNOWLEDGEMENT

Praise the Lord and thanks be to God the Almighty God who has allowed me to complete this dissertation. This dissertation is written to fulfil one of the requirements for doctoral degree in Human Resource Management at the Universitas Negeri Jakarta.

I would like to give special thanks to the individuals below who made my research for this dissertation doable and effective:

- 1. Prof, Dr. Komarudin, M.Si., the Rector of the Universitas Negeri Jakarta;*
- 2. Prof. Dr. Nadiroh, M.Pd., the Director of Postgraduate Programs Universitas Negeri Jakarta;*
- 3. Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si, the Coordinator of Postgraduate Study in Human Resource Management Universitas Negeri Jakarta*
- 4. Dr. Rd Tuty Sariwulan, M.Si, as my promotor for her tireless encouragement, support, dan guidance and encouragement throughout the process of writing this dissertation*
- 5. Agung Dharmawan Buchdadi, MM., Ph. D., as my co-promotor for his genuine support, guidance, and encouragement throughout the the process of writing this dissertation*
- 6. All lecturers in Post Graduate Programs at the Universitas Negeri Jakarta.*
- 7. Head of Badan Pusat Statistik through the Main Secretary who allowed me to study in the doctoral program at the Universitas Jakarta*
- 8. Eni Lestariningsih, S.Si., M.A., Chief of the BPS Education and Training Center and all my colleges who are always supporting me in the process of writing this dissertation*
- 9. All members of my big family, my mother, my wife, my daughter, my in-law, my sisters, my brothers and my friends for all their supports in various ways and forms.*

I would also like to thank to others who I could not mention their names one by one.

Finally, there is a hope that this dissertation would be useful for all interested parties.

Jakarta, Februari 2021

Yuliana Ria Uli Sitanggang

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN TERBUKA	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACT.....	iii
RINGKASAN DESERTASI.....	iv
LEMBAR PERNYATAAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
ACKNOWLEDGEMENT.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Pembatasan Penelitian	7
C. Rumusan Masalah.....	8
D. Tujuan Penelitian.....	8
E. Kebaruan Penelitian (<i>State of the Art</i>).....	9
 BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori.....	11
1. Komitmen Organisasi	11
2. Kesesuaian Person-Organisasi.....	18
3. Penggunaan Media Sosial (Medsos).....	20
4. Kepemimpinan Transformasional	25
5. Penelitian Yang Relevan	29
B. Kerangka Berpikir	78
1. Kesesuaian Person-Organisasi (X_1) dan Komitmen Organisasi (Y)	78
2. Kepemimpinan Transformasional (X_2) dan Komitmen Organisasi (Y)	79
3. Penggunaan Media Sosial (X_3) dan Komitmen Organisasi (Y)	80
4. Kesesuaian Person-Organisasi (X_1) Penggunaan Media Sosial (X_3)	81
5. Kepemimpinan Transformasional (X_2) dan Penggunaan Media Sosial (X_3)	81
6. Kesesuaian Person-Organisasi (X_1), Penggunaan Media Sosial (X_3) dan Komitmen Organisasi (Y)	82
7. Kepemimpinan Transformasional (X_2), Penggunaan Media Sosial (X_3) dan Komitmen Organisasi (Y)	83
C. Hipotesis Penelitian	83

BAB III METODE PENELITIAN

A.	Jenis Penelitian	84
B.	Waktu dan Tempat Penelitian.....	84
C.	Metode Penelitian	84
D.	Populasi dan Sampel.....	85
E.	Teknik Pengumpulan Data	86
F.	Penyusunan Instrumen Penelitian.....	86
	1. Instrumen Variabel Komitmen Organisasi (Y)	86
	2. Instrumen Variabel Kesesuaian Person-Organisasi (X_1)	91
	3. Instrumen Variabel Kepemimpinan Transformasional (X_2)	95
	4. Instrumen Variabel Penggunaan Media Sosial (X_3)	96
G.	Teknik Analisis Data	100
H.	Hipotesis Statistika	106

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A.	Deskripsi Data	109
	1. Profil Responden.....	109
	2. Deskripsi Data Hasil Penelitian	112
B.	Hasil Penelitian.....	126
	1. Uji Persyaratan Analisis	127
	2. Uji Hipotesis Penelitian untuk Pengaruh Langsung.....	144
	3. Uji Hipotesis Penelitian untuk Pengaruh Tidak Langsung	154
C.	Pembahasan Hasil Penelitian.....	161
D.	Kebaruan Hasil Penelitian	171

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

A.	Kesimpulan	173
B.	Implikasi	174
C.	Rekomendasi.....	175

DAFTAR PUSTAKA	176
-----------------------------	-----

LAMPIRAN	183
-----------------------	-----

RIWAYAT HIDUP	208
----------------------------	-----

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Nilai Indikator Rencana Perubahan Alumni Diklatpim IV	5
Gambar 1.2 Penggunaan Media Sosial di Indonesia 2017 – 2025	6
Gambar 2.1 Arah Jalur Antar Variabel	11
Gambar 2.2 Perspektif Sikap Terhadap Komitmen Organisasi	13
Gambar 2.3 Perspektif Perilaku Terhadap Komitmen Organisasi	13
Gambar 2.4 Komitmen Organisasi Dengan Tiga Komponen Komitmen	16
Gambar 2.5 Komitmen Organisasi Dengan Lima Komponen	17
Gambar 2.6 Model Keterikatan Media Sosial	24
Gambar 3.1 Konstelasi Penelitian Jalur Pengaruh Antar Variabel Penelitian ...	85
Gambar 3.2 Konstelasi Jalur Hubungan dengan adanya variabel mediasi	105
Gambar 4.1 Kelompok Rata-Rata per Butir Variabel Komitmen Organisasi (Y)	115
Gambar 4.2 Sebaran Nilai per Butir Variabel Kesesuaian Person Organisasi (X_1)	119
Gambar 4.3 Sebaran Nilai per Butir Variabel Kepemimpinan Transformasional	121
Gambar 4.4 Sebaran Nilai per Butir Variabel Penggunaan Media Sosial (X_3)	124
Gambar 4.5 Visualisasi <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i> untuk Variabel Komitmen Organisasi (Y)	127
Gambar 4.6 Visualisasi <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i> untuk Variabel Kesesuaian Person Organisasi (X_1)	128
Gambar 4.7 Visualisasi <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i> untuk Variabel Kepemimpinan Transformasional (X_2)	129
Gambar 4.8 Visualisasi <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i> untuk Variabel Penggunaan Media Sosial (X_3)	130
Gambar 4.9 Ringkasan Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian	131
Gambar 4.10 Diagram Pencar Nilai Prediksi dan Residu Pada Regresi Struktur (1)	142
Gambar 4.11 Diagram Pencar Nilai Prediksi dan Residu pada Regresi Struktur (2)	143
Gambar 4.12 Konstelasi Jalur Pengaruh Hubungan pada Struktur (2) Secara Empirik	148
Gambar 4.13 Konstelasi Jalur Pengaruh Hubungan pada Struktur (1)	152
Gambar 4.14 Konstelasi Jalur Hubungan dengan adanya variabel mediasi	153
Gambar 4.15 Konstelasi Jalur Pengaruh Hubungan Empiris Hasil Penelitian	157

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Dimensi-Dimensi Kesesuaian Person-Organisasi	20
Tabel 2.2 Hasil Penelitian yang Relevan	61
Tabel 3.1 Skala Likert Penilaian Variabel Komitmen Organisasi	87
Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen Variabel Komitmen Organisasi (Y)	88
Tabel 3.3 Ringkasan Hasil Pengujian Validitas Butir Instrumen untuk Variabel Komitmen Organisasi	89
Tabel 3.4 Ringkasan Hasil Pengujian Reliabilitas Butir Instrumen untuk Variabel Komitmen Organisasi	91
Tabel 3.5 Skala Likert Penilaian Variabel Kesesuaian Person-Organisasi ..	92
Tabel 3.6 Kisi-kisi Instrumen Variabel Kesesuaian Person-Organisasi (X ₁)	93
Tabel 3.7 Ringkasan Hasil Pengujian Validitas Butir Instrumen untuk Variabel Kesesuaian Person-Organisasi	94
Tabel 3.8 Ringkasan Hasil Pengujian Reliabilitas Butir Instrumen untuk Variabel Kesesuaian Person-Organisasi	95
Tabel 3.9 Skala Likert Penilaian Variabel Penggunaan Media Sosial	97
Tabel 3.10 Ringkasan Hasil Pengujian Validitas Butir Instrumen untuk Variabel Penggunaan Media Sosial	98
Tabel 3.11 Ringkasan Hasil Pengujian Reliabilitas Butir Instrumen untuk Variabel Penggunaan Media Sosial	99
Tabel 3.12 Ringkasan Hasil Pengujian Reliabilitas Butir Instrumen untuk Variabel Penggunaan Media Sosial	100
Tabel 3.13 Interpretasi Nilai R	105
Tabel 4.1 Jumlah Responden Menurut Jenis Kelamin	109
Tabel 4.2 Jumlah Responden Menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin	110
Tabel 4.3 Jumlah Responden Menurut Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin	110
Tabel 4.4 Jumlah Responden Menurut Status Perkawinan dan Jenis Kelamin	111
Tabel 4.5 Jumlah Responden Menurut Tahun Mulai Menjabat dan Jenis Kelamin	112
Tabel 4.6 Jumlah Responden Menurut Diklat Diikuti dan Jenis Kelamin	112
Tabel 4.7 Ringkasan Statistik Variabel Penelitian	113
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Nilai Rata-Rata Per Butir untuk Variabel Komitmen Organisasi Dan Indikator Pembentuknya	114
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Nilai Rata-Rata Per Butir untuk Variabel Komitmen Organisasi	115
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Nilai Rata-Rata Per Butir untuk Variabel Kesesuaian Person Organisasi dan Indikator Pembentuknya	117
Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Nilai Rata-Rata Per Butir Pernyataan Variabel Kesesuaian Person Organisasi	119
Tabel 4.12 Distribusi Frekuensi Nilai Rata-Rata Variabel Kepemimpinan Transformasional	121
Tabel 4.13 Sebaran Nilai Rata-Rata Per Butir Pernyataan Variabel Kepemimpinan Transformasional	121

Tabel 4.14	Distribusi Frekuensi Nilai Rata-Rata Variabel Penggunaan Media Sosial dan Indikator Pembentuknya.....	123
Tabel 4.15	Sebaran Nilai Rata-Rata Per Butir Pernyataan Variabel Penggunaan Media Sosial	124
Tabel 4.16	<i>Output</i> Uji Linearitas antara variabel Kesesuaian Person Organisasi dengan Penggunaan Media Sosial.....	133
Tabel 4.17	<i>Output</i> Uji Linearitas antara variabel Kepemimpinan Transformasional dengan Penggunaan Media Sosial.....	134
Tabel 4.18	<i>Output</i> Uji Linearitas antara variabel Kesesuaian Person Organisasi dengan Komitmen Organisasi	134
Tabel 4.19	<i>Output</i> Uji Linearitas antara variabel Kepemimpinan Transformasional dengan Komitmen Organisasi	135
Tabel 4.20	<i>Output</i> Uji Linearitas antara variabel Penggunaan Media Sosial dengan Komitmen Organisasi	136
Tabel 4.21	Ringkasan Hasil Pengujian Linieritas Hubungan Antar Variabel..	136
Tabel 4.22	Matriks Korelasi untuk Persamaan Struktur (1).....	137
Tabel 4.23	Matriks Korelasi untuk Persamaan Struktur (2).....	138
Tabel 4.24	Ringkasan Hasil Pengujian Signifikansi Hubungan Linier	139
Tabel 4.25	<i>Output</i> Uji Multikolinearitas antara Variabel Penggunaan Media Sosial dengan Komitmen Organisasi	140
Tabel 4.26	<i>Output</i> Uji Multikolinearitas antara Variabel X_1 , X_2 , dan X_3 dengan Komitmen Organisasi	141
Tabel 4.27	Ringkasan Uji Multikolinier pada Persamaan Struktur (1) dan Struktur (2).....	142
Tabel 4.28	Ringkasan Model Regresi Struktur (2).....	145
Tabel 4.29	ANOVA Model Regresi Struktur (2)	146
Tabel 4.30	Estimasi Koefisien Regresi Struktur (2).....	146
Tabel 4.31	Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian H_1 , H_2 , dan H_3 .	148
Tabel 4.32	Ringkasan Model Regresi Struktur (1).....	150
Tabel 4.33	ANOVA Model Regresi Struktur (1)	151
Tabel 4.34	Estimasi Koefisien Regresi Struktur (1).....	151
Tabel 4.35	Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis H_4 dan H_5	152
Tabel 4.36	Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis H_6 dan H_7	157
Tabel 4.37	Pengaruh Total X_1 dan X_2 Terhadap Y	160
Tabel 4.38	Dekomposisi Pengaruh Total X_1 , X_2 , dan X_3 Terhadap Y	161

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Survei Komitmen Organisasi, Kesesuaian Person-Organisasi, Dan Penggunaan Media Sosial	184
Lampiran 2	Uji Validitas – Reliabilitas	188
Lampiran 3	Critical Value R	196
Lampiran 4	Data Uji Coba	197
Lampiran 5	Data Hasil Penelitian	203

