

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Karakteristik Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur. Jumlah dari populasi tersebut adalah 103 pegawai PNS yang tersebar di 2 (dua) wilayah, yaitu wilayah 1 dan wilayah 2. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti yaitu dengan menggunakan teknik *simple random sampling* dan peneliti menggunakan rumus *Slovin* dalam menentukan sampel penelitian. Berikut adalah karakteristik-karakteristik sampel yang didapat oleh peneliti setelah terjun ke lapangan untuk pengambilan data.

a. Karakteristik Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin

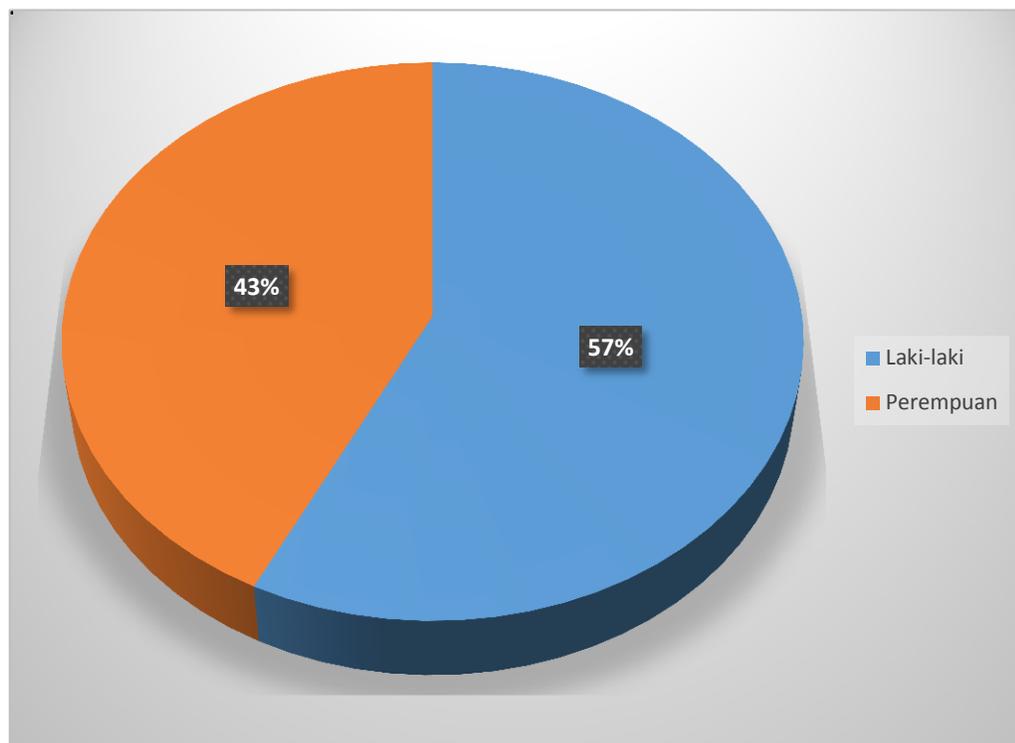
Pegawai yang menjadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 82 pegawai yang terdiri dari Kepala Suku Dinas Pendidikan, subbag tata usaha, seksi SD dan PLB, seksi SMA, seksi SMK, seksi prasarana dan sarana pendidikan (Prasardik), seksi Pendidikan Anak Usia Dini dan Nonformal Informal (PAUDNI), seksi Sumber Daya Manusia (SDM). Dari 82 orang pegawai terdiri dari 47 orang pegawai berjenis kelamin laki-laki atau sebesar 57,32% dan 35 orang pegawai perempuan atau

sebesar 42,68%. Distribusi frekuensi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	%
1	Laki-laki	47	57,32%
2	Perempuan	35	42,68%
Jumlah		82	100%

Apabila digambarkan dalam bentuk diagram maka akan terlihat seperti berikut ini :



Gambar 4.1 Diagram Pie Distribusi Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin

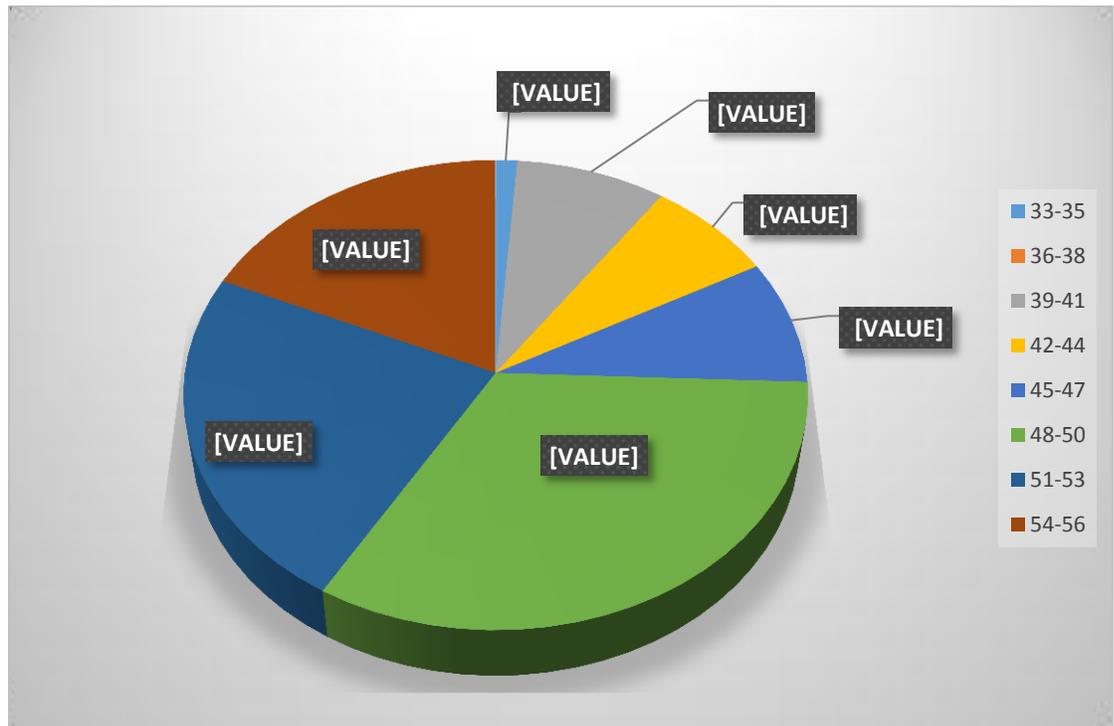
b. Karakteristik Sampel Berdasarkan Usia

Pegawai yang menjadi unit analisis dalam penelitian ini jika digolongkan berdasarkan usia maka terbagi menjadi beberapa rentangan. Untuk rentang usia 33-35 tahun sebanyak 1 orang atau sebesar 1,22%, usia 36-38 tahun sebanyak 0 orang atau sebesar 0%, usia 39-41 tahun sebanyak 7 orang atau sebesar 8,54%, usia 42-44 tahun sebanyak 6 orang atau sebesar 7,32%, usia 45-47 tahun sebanyak 7 orang atau sebesar 8,54%, usia 48-50 tahun sebanyak 27 orang atau sebesar 32,93%, usia 51-53 tahun sebanyak 19 orang atau sebesar 23,17%, dan usia 54-56 tahun sebanyak 15 orang atau sebesar 18,29%. Distribusi frekuensi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Sampel Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase (%)
1	33 – 35 tahun	1	1,22%
2	36 – 38 tahun	0	0,00%
3	39 – 41 tahun	7	8,54%
4	42 – 44 tahun	6	7,32%
5	45 – 47 tahun	7	8,54%
6	48 – 50 tahun	27	32,17%
7	51 – 53 tahun	19	23,17%
8	54 – 56 tahun	15	18,29%
Jumlah		82	100%

Apabila digambarkan dalam bentuk diagram maka akan terlihat seperti berikut ini :



Gambar 4.2 Diagram Pie Distribusi Sampel Berdasarkan Usia

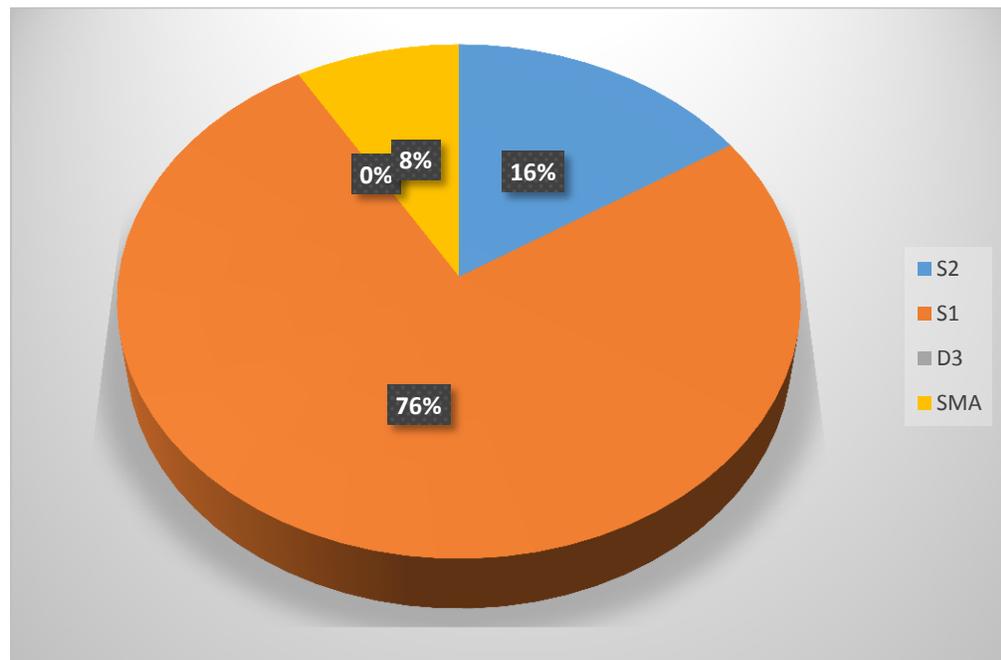
c. Karakteristik Sampel Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini jika digolongkan berdasarkan pendidikan terakhirnya, terdiri dari 13 orang lulusan S2 atau sebesar 15,85%, 62 orang lulusan S1 atau sebesar 75,61%, 0 orang lulusan D3 atau sebesar 0%, dan 7 orang lulusan SMA atau sebesar 8,54%. Distribusi frekuensi dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Sampel Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
1	S2	13	15,85%
2	S1	62	75,61%
3	D3	0	0,00%
4	SMA	7	8,54%
Jumlah		82	100%

Apabila digambarkan dalam bentuk diagram maka akan terlihat seperti berikut ini :



Gambar 4.3 Diagram Pie Distribusi Sampel Berdasarkan Pendidikan Terakhir

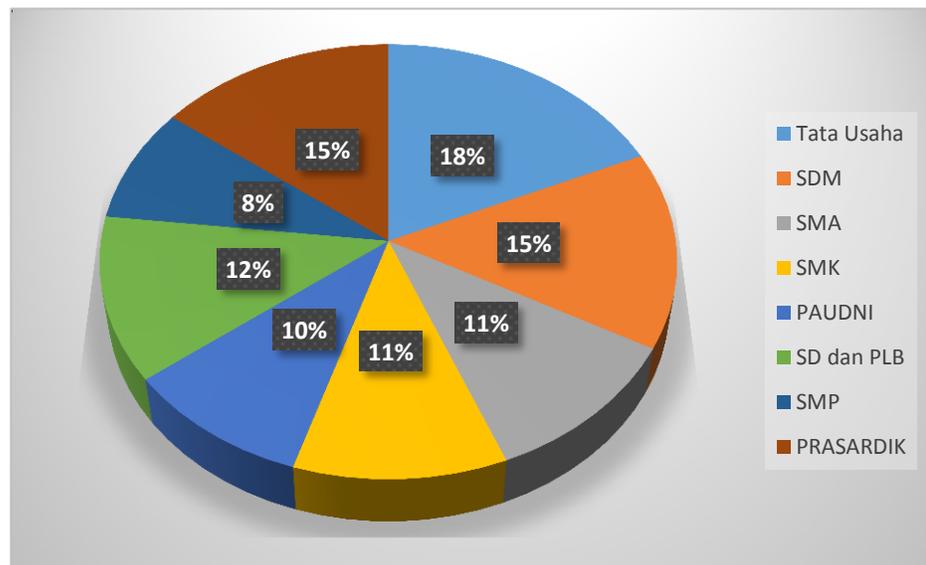
d. Karakteristik Sampel Berdasarkan Bidang Kerja

Berdasarkan bidang kerja anggota sampel berbeda-beda. Anggota sampel yang memiliki bidang kerja di Tata Usaha sebanyak 18 orang pegawai atau sebesar 19,29%, sedangkan anggota sampel yang memiliki bidang kerja di PAUDNI sebanyak 8 orang pegawai atau sebesar 9,76%, selanjutnya yang memiliki bidang kerja SD dan PLB yaitu sebanyak 10 orang pegawai atau sebesar 12,20%, selanjutnya yang memiliki bidang kerja SMP sebanyak 7 orang pegawai atau sebesar 8,54%, selanjutnya yang memiliki bidang kerja SMA sebanyak 9 orang pegawai atau 10,98%, selanjutnya yang memiliki bidang kerja SMK sebanyak 9 orang pegawai atau 10,98%, selanjutnya yang memiliki bidang kerja Prasaridik sebanyak 12 orang atau 14,63% dan yang terakhir yang memiliki bidang kerja Sumber Daya Manusia (SDM) sebanyak 12 orang pegawai atau 14,63%. Distribusi frekuensi dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Sampel Berdasarkan Bidang Kerja

No	Seksi	Frekuensi	Persentase
1	Tata Usaha	15	18.29%
2	PAUDNI	8	9.76%
3	SD dan PLB	10	12.20%
4	SMP	7	8.54%
5	SMA	9	10.98%
6	SMK	9	10.98%
7	Prasardik	12	14.63%
8	SDM	12	14.63%
JUMLAH		82	100.00%

Apabila digambarkan dalam bentuk diagram maka akan terlihat seperti berikut ini :

**Gambar 4.4 Diagram Pie Distribusi Sampel Berdasarkan Bidang Kerja**

2. Deskripsi Data

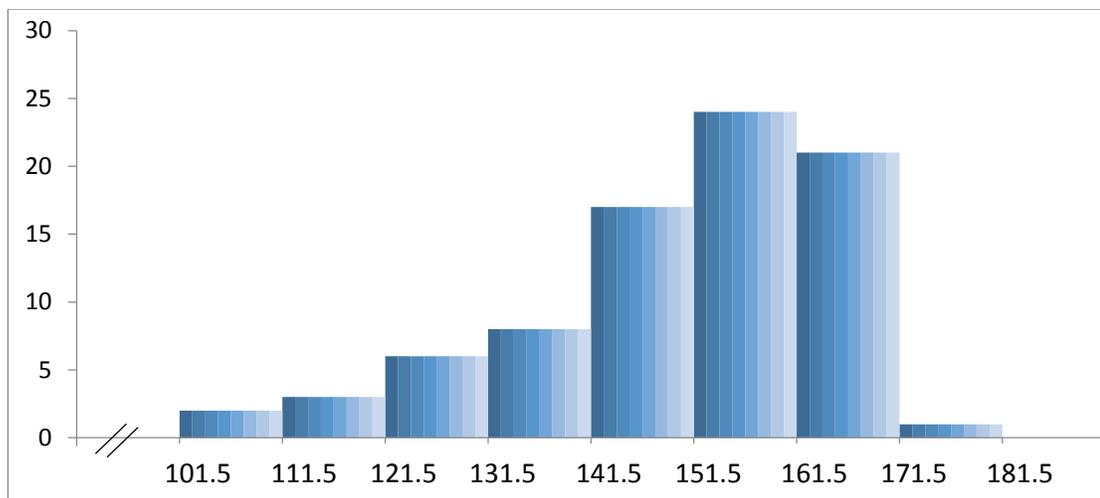
a. Deskripsi Data Variabel Kualitas Kehidupan Kerja

Sesuai dengan indikator yang diteliti digunakan angket dengan 35 item pernyataan yang sebelumnya telah dilaksanakan uji validitas dan reliabilitas mengenai variabel kualitas kehidupan kerja yang telah dijawab oleh para responden yaitu pegawai Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur. Berdasarkan hasil penyebaran angket kualitas kehidupan kerja kemudian diperoleh data dari 82 pegawai yang sampel, dapat skor tertinggi yaitu 172 dan skor terendah 102, dengan perolehan skor rata-rata 150.91 dan simpangan baku sebesar 14.96. perolehan data selengkapanya dijelaskan dalam table berikut:

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Kualitas Kehidupan Kerja

No	Kelas Interval	Batas Kelas	Titik Tengah	Frekuensi	%
1	102 - 111	101.5 - 111.5	106.5	2	2.44%
2	112 - 121	111.5 - 121.5	116.5	3	3.66%
3	122 - 131	121.5 - 131.5	126.5	6	7.32%
4	132 - 141	131.5 - 141.5	136.5	8	9.76%
5	142 - 151	141.5 - 151.5	146.5	17	20.73%
6	152 - 161	151.5 - 161.5	156.5	24	29.27%
7	162 - 171	161.5 - 171.5	166.5	21	25.61%
8	172 - 181	171.5 - 181.5	176.5	1	1.22%
Jumlah				82	100%

Berdasarkan table diatas, maka terdapat diketahui jumlah pegawai yang mendapat skor diatas rata-rata yaitu sebanyak pengujian data dalam tabel distribusi frekuensi dapat diketahui bahwa dari 82 reponden terdapat 31 pegawai yang mendapat skor dibawah rata-rata atau 37,80% dan terdapat 51 pegawai yang mendapat skor diatas rata-rata atau 62,60%. Dari data tersebut dapat divisualisasikan dalam bentuk grafik sebagai berikut:



Gambar 4.5 Grafik Histogram Kualitas Kehidupan Kerja

Dilihat dari grafik histogram diatas, dapat diketahui bahwa frekuensi tertinggi terletak pada rentang batas kelas 151.5-161.5, sedangkan frekuensi terendah pada rentang batas kelas 171.5-181.5.

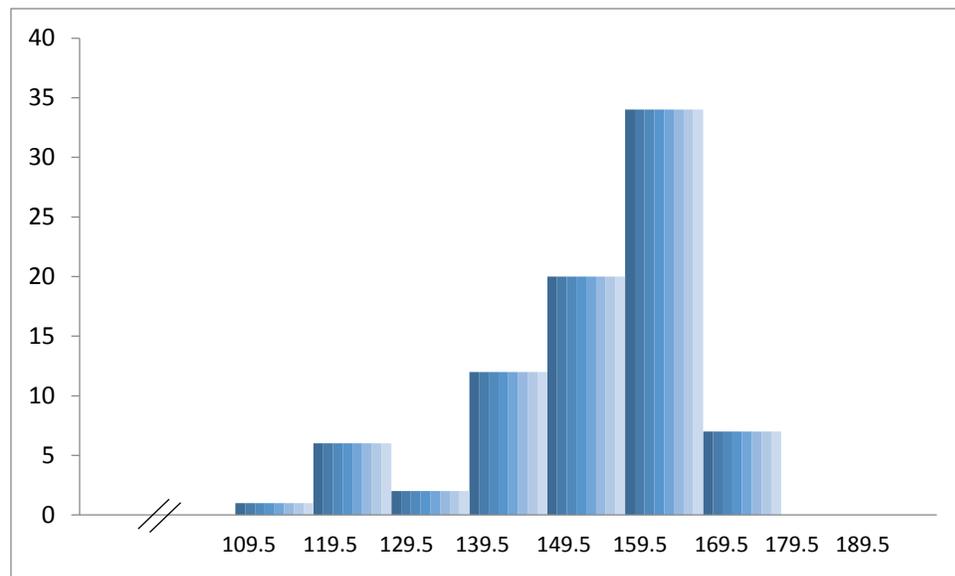
b. Deskripsi Data Variabel Komitmen Organisasi

Sesuai dengan indikator yang diteliti digunakan angket dengan 35 item pernyataan yang sebelumnya telah dilaksanakan uji validitas dan reliabilitas mengenai variabel komitmen organisasi yang telah dijawab oleh para responden yaitu pegawai Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur. Berdasarkan hasil penyebaran angket kualitas kehidupan kerja kemudian diperoleh data dari 82 pegawai yang sampel, dapat skor tertinggi yaitu 175 dan skor terendah 110, dengan perolehan skor rata-rata 154.87 dan simpangan baku sebesar 13.25. perolehan data selengkapnya dijelaskan dalam table berikut:

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasi

No	Kelas Interval	Batas Kelas	Titik Tengah	Frekuensi	%
1	110 - 119	109.5 - 119.5	106.5	1	1.22%
2	120 - 129	119.5 - 129.5	116.5	6	7.32%
3	130 - 139	129.5 - 139.5	126.5	2	2.44%
4	140 - 149	139.5 - 149.5	136.5	12	14.63%
5	150 - 159	149.5 - 159.5	146.5	20	24.39%
6	160 - 169	159.5 - 169.5	156.5	34	41.46%
7	170 - 179	169.5 - 179.5	166.5	7	8.54%
8	180 - 189	179.5 - 189.5	176.5	0	0.00%
Jumlah				82	100%

Berdasarkan pengujian data dalam tabel distribusi frekuensi dapat diketahui bahwa dari 82 responden terdapat 28 pegawai yang mendapat skor dibawah rata-rata atau 34,15% dan terdapat 54 pegawai yang mendapat skor diatas rata-rata atau 66,67%. Dari data tersebut dapat divisualisasikan dalam bentuk grafik sebagai berikut:



Gambar 4.6 Grafik Histogram Komitmen Organisasi

Berdasarkan garis tersebut, dapat diketahui bahwa frekuensi tertinggi terletak pada rentang 159.5 - 169.5 dan frekuensi terendah pada rentang 179.5-189.5.

B. Pengujian Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk dapat mengetahui apakah data berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Kriteria uji normalitas adalah H_0 ditolak jika L_{hitung} lebih besar dari L_{tabel} yang berarti data berasal dari populasi yang berdistribusi tidak normal, dan H_0 diterima jika L_{hitung} lebih kecil dari L_{tabel} yang berarti data berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Berdasarkan pengujian normalitas yang menggunakan Lilierors, nilai kritis L dari $n = 82$ dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah 0,0978. Dari skor variabel X diperoleh $L_0 = 0,0876$ ¹. Dan skor Y di peroleh $L_0 = 0,09778$ ². Nilai L_0 dari kedua variabel X dan Y terlihat L_{tabel} (angka kritis) lebih besar dari L_0 yang berarti bahwa sampel berasal dari polulasi yang berdistribusi normal.

2. Uji Signifikasi dan Linieritas Regresi

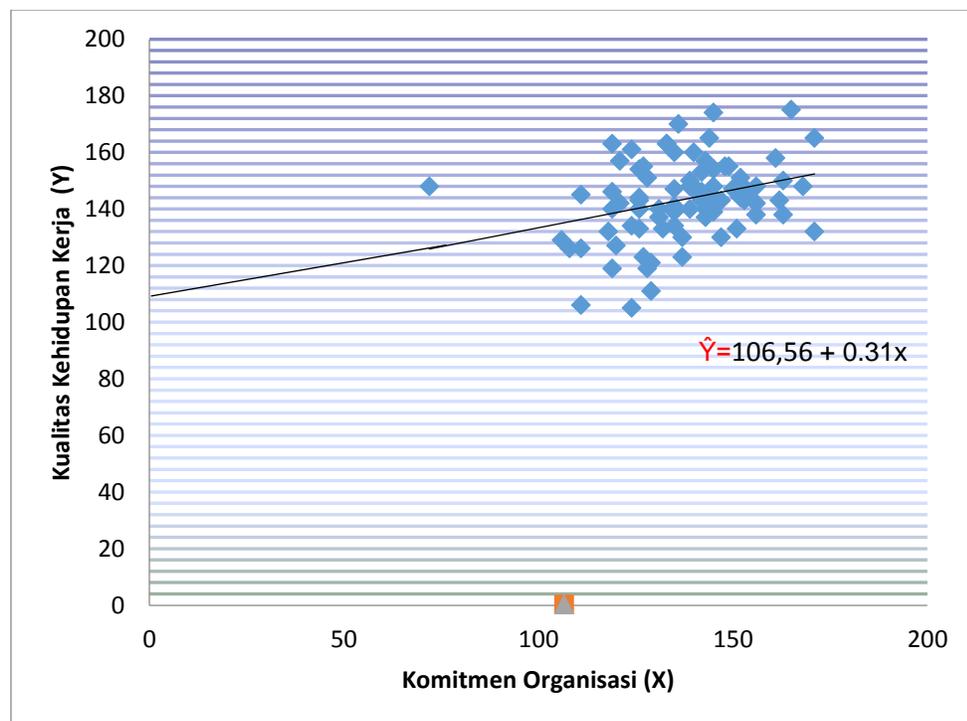
Uji linieritas adalah untuk mencari hubungan kedua variabel yang akan ditarik suatu garis lurus pada diagram pencar. Dari hasil uji

¹ Lampiran 14, Perhitungan Uji Normalitas Variabel X

² Lampiran 17, Perhitungan Uji Normalitas Variabel Y

regresi linier antara kedua variabel dalam penelitian ini didapat persamaan $\hat{Y} = 106,56 + 0,31x^3$.

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa persamaan regresi memiliki koefisien a = 106,56 dan konstanta b = 0,31x. Bila digambarkan dengan bentuk grafik persamaan linier, maka tampak sebagai berikut :



Gambar 4.7 Diagram Pencar Hubungan antara kualitas Kehidupan Kerja dengan Komitmen Organisasi

³ Lampiran 19, Perhitungan Uji Linieritas dengan Persamaan Regresi Linier

Hasil perhitungan mengenai keberartian dan kelinieran regresi dilakukan dengan menggunakan uji F, dan hasilnya diuraikan sebagai berikut:

Hasil persamaan regresi diperoleh F_{hitung} sebesar 10,0909⁴ lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,9603 ($\alpha=0,05$) dan 6,9626 ($\alpha=0,01$), dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti model persamaan regresi sederhana untuk Y dan X terbukti signifikan.

Uji linieritas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 1,3195⁵ lebih kecil dari F_{tabel} sebesar 2,0922 ($\alpha=0,01$). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa model persamaan regresi sederhana untuk Y dan X terbukti linier.

Tabel 4.7 Uji Kebenaran dan Kelinieran Regresi Y atas X untuk persamaan Regresi

$$\hat{Y} = 106,56 + 0,31x$$

Sumber Varians	dk	JK	KT=JK/dk	F_{hitung}	F_{tabel} ($\alpha=0,05$)	F_{tabel} ($\alpha=0,01$)
regresi (a)	1	1941941	1941940.988	10.0909*	3.9603	6.9626
regresi(bla)	1	1782.94	1782.940316			
residu	80	14135.07	176.6883985			
Tuna Cocok	34	6979.141	205.2688508	1.3195^{ns}	1.6826	2.0922
Kekeliruan	46	7155.931	155.5637164			

Ket: *Signifikan, ns= tidak signifikan (linier)

⁴ Lampiran 20, Perhitungan Uji Kelinieran Regresi

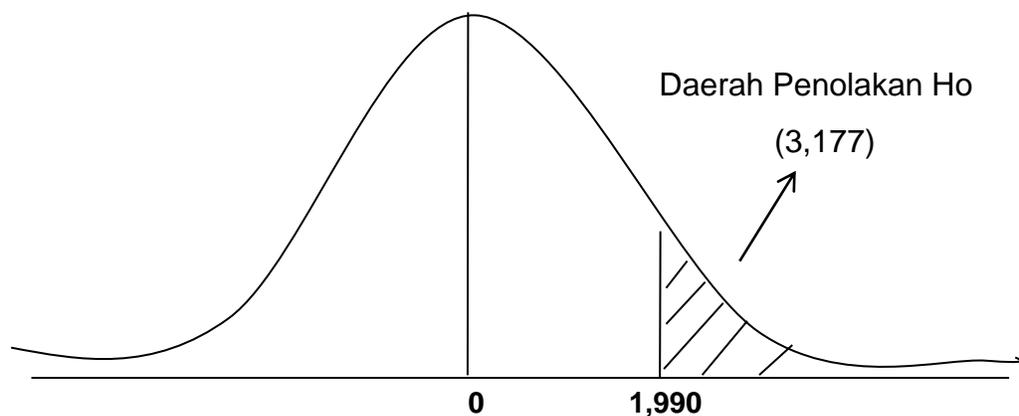
⁵ Lampiran 20, Perhitungan Uji Kelinieran Regresi

C. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

1. Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini, hipotesis yang dirumuskan adalah hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi pegawai di Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi *Product Moment* diperoleh nilai r sebesar $= 0,335^6$ dan hasil pengujian hipotesis dengan uji transformasi t terlihat bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dengan melakukan uji satu pihak pada $dk = 80$ dan taraf signifikansi $\alpha=0,05$ dari daftar signifikansi diperoleh t_{tabel} adalah sebesar $1,990$ dan t_{hitung} $3,177^7$. Ini berarti bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} .



Gambar 4.8 Kurva Uji-t untuk Pengujian Hipotesis Koefisien Korelasi

⁶ Lampiran 22, Perhitungan Uji Koefisien untuk Pengujian Hipotesis

⁷ Lampiran 23, Perhitungan Uji Hipotesis terhadap Koefisien Korelasi

Dari gambar kurva di atas menunjukkan bahwa t_{hitung} berada di daerah penolakan H_0 sehingga disimpulkan :

- a. Hipotesis Nihil (H_0) yang menyatakan tidak terdapat hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi pegawai di kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur.
- b. Hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan terdapat hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi pegawai di kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur
- c. Dari hasil harga t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} kesimpulan yang dapat ditarik adalah tinggi rendahnya kualitas kehidupan kerja ada hubungannya dengan komitmen organisasi pegawai. Semakin tinggi kualitas kehidupan kerja, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi pegawai di kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur.

Untuk koefisien determinasi antara kedua variabel adalah 0,1120⁸ Hal ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja memberikan kontribusi sebesar 11,20% terhadap komitmen organisasi pegawai di kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta

⁸ Lampiran 22, Perhitungan Uji Koefisien untuk Pengajuan Hipotesis

Timur. Sedangkan, 88,61% sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar kualitas kehidupan kerja.

2. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi pegawai di kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur. Berdasarkan hasil penelitian bahwa hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nihil ditolak. Oleh karena itu, berdasarkan hasil uji hipotesis tersebut, maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang positif antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi pegawai di kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur.

Arah hubungan dalam penelitian ini adalah positif, yakni apabila kualitas kehidupan kerja tinggi maka komitmen organisasi pegawai di kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur juga tinggi, berlaku untuk sebaliknya. Hal ini dikarenakan kualitas kehidupan kerja pegawai yang tinggi dapat meningkatkan komitmen pegawai, dan jika komitmen tinggi, itu disebabkan oleh kualitas kehidupan kerja yang dimiliki pegawai tinggi.

Menurut Elizur dan Shye yang dikutip oleh Gayathiri dan Lalitha menyatakan:

*Researchers observed that a high quality of work life (QWL) is essential for organizations to achieve high performance and growth in profitability. Though in the earlier stages, QWL was focused on objective criteria like attracting talent, job security, earnings and benefits; its focus has gradually shifted to job satisfaction and commitment.*⁹

Hubungan antara komitmen organisasi dan kualitas kehidupan kerja positif tetapi sederhana dalam studi empiris. Namun, korelasi antara kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi tinggi dan kuat untuk pekerjaan profesional dengan sedikit pengawasan, rendah dan lemah untuk pekerjaan yang diawasi manual.

Victoria Miroshnik menyebutkan bahawan komitmen berkaitan dengan kualitas kehidupan kerja: *“Commitment crated by quality of work life as a manifestation of organizational culture, quality circles, and labor management teams can increase productivity.”*¹⁰

Komitmen yang dibuat oleh kualitas kehidupan kerja sebagai manifestasi budaya organisasi, lingkaran kualitas, dan tim manajemen tenaga kerja dapat meningkatkan produktivitas.

⁹ R. Gayathiri dan Lalitha Ramakrishnan, *Quality of Work Life : Linkage with Job Satisfaction and Performance*, *International Journal of Business and Management Invention*, Volume 2 Issue Januari 2013, h.1. http://www.ijbmi.org/papers/Vol%282%291/Version_2/A210108.pdf (diakses Desember 2014)

¹⁰ Victoria Miroshnik, *Organizational Culture and Commitmen: Tranmission in Multinationals* (UK: Palgrave macmukkan, 2013,) h. 36

Maka dapat disimpulkan terdapat perhitungan koefisien korelasi *Product Moment* antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi pegawai di kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur, diperoleh berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan uji-t yaitu diperoleh t_{hitung} sebesar 3,177 untuk uji satu pihak dengan $dk = 80$ serta signifikansi $\alpha = 0,05$ dari daftar distribusi diperoleh $t_{0,095}$ adalah sebesar 1,990. Sehingga t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} atau 3,177 lebih besar daripada 1.990 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian (H_a) yang diajukan sebelumnya, diterima. Sehingga, terlihat adanya hubungan yang positif antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi pegawai di kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur. Maka, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kualitas kehidupan kerja maka semakin tinggi pula komitmen organisasi pegawai. Adapun kontribusi yang diberikan kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai adalah sebesar 11,20%. Nilai tersebut dapat memberi gambaran bahwa kualitas kehidupan kerja yang tinggi dapat mempengaruhi baik dari dalam (internal) individu pegawai yang bersangkutan maupun dari luar (eksternal) individu pegawai.

Setelah peneliti mengadakan penelitian, hasil yang didapat terkait dengan kualitas kehidupan kerja, menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja sudah cukup baik. Hanya saja, hubungan antar-pegawai kurang harmonis, hal ini terlihat dari skor terendah terdapat

pada skor hasil dari nomor butir ke-3 sebesar 325 dengan indikator keamanan kerja yang memuat pernyataan hubungan antar rekan kerja yang harmonis membuat saya aman dalam bekerja. Rendahnya skor tersebut menunjukkan bahwa hubungan antar rekan kerja kurang harmonis sehingga membuat pegawai tidak aman dalam bekerja.

Para peneliti mengamati bahwa kualitas kehidupan kerja yang tinggi sangat penting bagi organisasi untuk mencapai komitmen organisasi yang tinggi dan pertumbuhan profitabilitas. Selanjutnya, skor tertinggi yang diperoleh variabel kualitas kehidupan kerja terdapat pada butir instrumen ke-1 sebesar 379, pada indikator kondisi kemanan kerja dengan pernyataan Saya bekerja dalam kondisi kerja yang baik. Melalui skor jawaban responden pada butir ini dapat diketahui bahwa kemanan kerja mendukung pegawai terhadap pekerjaan yang ditekuninya di kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur. Penentu utama dari kualitas kehidupan kerja adalah sejauh mana kondisi kemanan kerja terhadap pekerjaan yang ditekuni di kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur.

Dari hasil tersebut dapat dipahami bahwa pegawai secara garis besar setuju bahwa kualitas kehidupan kerja pegawai dipengaruhi oleh 1) keamanan kerja, (2) kondisi lingkungan kerja, (3) penghargaan kerja, dan (4) kompetensi.

Sementara itu, hasil yang didapat terkait dengan variabel komitmen organisasi pegawai di Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur, menunjukkan bahwa komitmen organisasi pegawai di kantor Dinas juga sudah cukup baik. Hal ini terlihat dari skor butir tertinggi yang diperoleh dari variabel komitmen organisasi pegawai atau variabel Y adalah 378. Skor ini adalah skor dari butir nomor satu, yang termasuk dalam indikator tanggung jawab. Dalam instrumen yang digunakan ini memuat pernyataan yaitu Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah. Hal ini sangat penting karena tanggung jawab dengan pegawai terlibat dalam setiap tanggung jawab pekerjaan yang telah diberikan kepada dirinya dan setiap pegawai pun menginginkan pekerjaannya menghasilkan hasil yang sempurna.

Sedangkan, skor terendah yang diperoleh dari variabel komitmen organisasi pegawai adalah 349. Skor ini adalah skor dari butir atau nomor item ke-8. Butir ini termasuk ke dalam indikator tanggung jawab dengan pernyataan Saya menyelesaikan tugas yang dengan.

Berdasarkan pembahasan kedua variabel di atas, maka dapat dinyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi pegawai sebesar 11,20% di kantor Suku Dinas Pendidikan Kota

Administrasi. Dari hasil nilai tersebut, menunjukkan adanya hubungan positif yaitu apabila kualitas kehidupan kerja ditingkatkan, maka komitmen organisasi pegawai juga akan semakin meningkat, begitu pula berlaku sebaliknya, sehingga hasil penelitian ini menyatakan kebenaran adanya hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi pegawai, seperti yang telah dijelaskan.

D. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian ilmiah yang pertama kali peneliti lakukan dalam hal mencari hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi di kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur. Dengan demikian, peneliti sangat menyadari bahwa hasil penelitian ini masih banyak kekurangan dan sangat jauh dari kata sempurna mengingat banyaknya keterbatasan yang dimiliki oleh peneliti dalam melaksanakan penelitian ini :

1. Variabel yang diteliti terbatas pada kualitas kehidupan kerja (variabel X) dan komitmen organisasi (variabel Y) pegawai di kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur. Sementara, masih banyak variabel lain yang juga mempengaruhi kinerja.
2. Ukuran sampel yang diambil peneliti dalam penelitian ini hanya berada pada lingkup pegawai kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur.

3. Instrumen penelitian sebagai alat pengumpulan data yang digunakan hanya terbatas pada jawaban responden dari kisi-kisi pernyataan yang telah disebar oleh peneliti.
4. Keterbatasan waktu, dana dan tenaga yang dimiliki peneliti untuk menyelesaikan dan membuat penelitian ini menjadi penelitian yang sempurna, sehingga masih banyak kekurangan dalam penelitian ini.