

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN *PERSONALITY*
TERHADAP KOMITMEN PEGAWAI DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA
PEMERINTAH KABUPATEN KEPULAUAN TANIMBAR,
MALUKU**

GLORIA ADINDA CHRISTIE

8236177002



**Tesis Ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Magister Manajemen**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2020**

**THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CLIMATE AND
PERSONALITY TO EMPLOYEE COMMITMENT WITH JOB
SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE TO LOCAL
GOVERNMENT OF TERRITORY TANIMBAR, MALUKU**

GLORIA ADINDA CHRISTIE

8236177002



**This Thesis Is Created As One Of The Requirements
To Obtain Masters In Management**

**PROGRAM OF MAGISTER MANAGEMENT
ECONOMIC FACULTY
UNIVERSITY STATE OF JAKARTA
2020**

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN *PERSONALITY* TERHADAP
KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN PEGAWAI SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENING***

PADA PEMERINTAH KABUPATEN KEPULAUAN TANIMBAR, MALUKU

Gloria Adinda Christie

Chrstglr@gmail.com

Dewi Susita

Dosen Pembimbing I

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

Ari Saptono

Dosen Pembimbing II

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

ABSTRAK

Komitmen adalah salah satu nilai yang patut dipertimbangkan dalam suatu organisasi karena dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi hasil dan fungsi dari kegiatan organisasi. Untuk mendukung penghematan tenaga kerja, perlu dilakukan konservasi organisasi yang baik oleh karyawan. Kepribadian karyawan juga merupakan faktor untuk meningkatkan kinerja pekerjaan rumah di suatu organisasi. Jika iklim organisasi telah kondusif untuk melakukan kepribadian, mengintensifkan bantuan kerja dengan kepuasan pegawai menjadi fase baru. Melalui peningkatan kepuasan pegawai tersebut, organisasi berharap dapat meningkatkan nilai komitmen pegawai Kabupaten Kepulauan Tanimbar, Maluku. Penelitian ini menggunakan sampel acak dengan responden 221 pegawai Kabupaten Kepulauan Tanimbar, Maluku. Software AMOS 22 digunakan sebagai alat analisis data penelitian kuantitatif dan Uji Sobel untuk mengetahui kepuasan kinerja dapat memediasi iklim organisasi dan *personality* pada komitmen. Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi, *personality*, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen pegawai. Iklim organisasi dan *personality* berpengaruh positif pada kepuasan kerja. Kepuasan kinerja dengan hasil nilai T Statistik lebih besar dari nilai T Tabel 1,96 dan nilai *probability* <0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa memediasi iklim organisasi dan *personality*.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Lingkungan Organisasi, Personaliti, dan Komitmen.

**THE INFLUANCE OF ORGANIZATIONAL CLIMATE AND
PERSONALITY TO EMPLOYEE COMMITMENT WITH JOB
SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE TO LOCAL
GOVERNMENT OF TERRITORY TANIMBAR, MALUKU**

Gloria Adinda Christie

Chrstglr@gmail.com

Dewi Susita

Supervisor I

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

Ari Saptono

Supervisor II

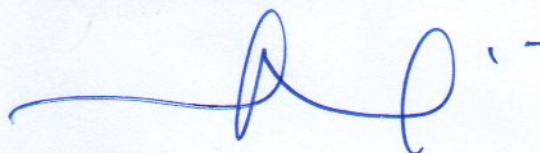
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

ABSTRAK

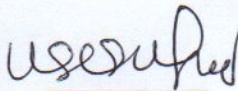
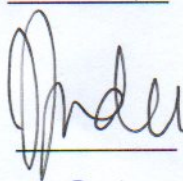

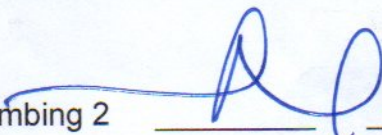


Commitment is one of the values that should be considered in an organization because it can affect the effectiveness and efficiency of the results and functions of the organization's activities. To support labor savings, good organizational conservation is needed by employees. Employee personality is also a factor to improve the performance of homework in an organization. If the organizational climate has been conducive to personality, intensifying work assistance with employee satisfaction is a new phase. Through increasing employee satisfaction, the organization hopes to reinforce the commitment value of the employees of the Tanimbar Islands District, Maluku. This study used a random sample of 221 respondents from Tanimbar Islands District, Maluku. AMOS 22 software is used as a quantitative research data analysis tool and Sobel Test to determine possibility of the job satisfaction mediating organizational climate and personality on commitment. Thus, the results of the study indicate that organizational climate, personality, and job satisfaction positively affect employee commitment. Organizational climate and personality have a positive effect on job satisfaction. Job satisfaction with the results of the T value of Statistics is greater than

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Ari Saptono SE, M.Pd
NIP : 197207152001121001

NO	Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1.	Usep Suhud, M.Si., Ph.D NIP 197002122008121001	Ketua		<u>18/02/20</u>
2.	Dr. Agung Wahyu Handaru, S.T, M.M NIP 197811272006041001	Sekretaris		<u>17/02/2020</u>
3.	Dr. Dewi Susita, M.Si NIP 196105061986032001	Pembimbing 1		<u>17/02/2020</u>
4.	Dr. Ari Saptono S.E, M.Pd NIP 197207152001121001	Pembimbing 2		<u>17/02/2020</u>
5.	Dr. I Ketut R Sudiarditha, M.Si NIP 195602071986021001	Penguji 1		<u>17/02/2020</u>
6.	Dr. Christian Wiradendi W, SE., MM NIP 199110182019031014	Penguji 2		<u>17/02/2020</u>

Nama : Gloria Adinda Christie

No.Registrasi : 8236177002

Tanggal Lulus : 20 Februari 2020



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 : Gloria Adinda Christie
NIM : 8036177002
Fakultas/Prodi : Fakultas Ekonomi / Magister Manajemen
Alamat email : christygl@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 :

Pengaruh Nilai Organisasi dan Personality terhadap Komitmen
Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening
Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Tambora, Maluku.

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

Penulis

(Glora Adinda Christie)
nama dan tanda tangan

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Tesis ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Magister, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Tesis ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarah dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 20/02/2020

Yang membuat pernyataan



Gloria Adinda Christie

(8236177002)

KATA PENGANTAR

Puji dan syukurPenelitianpanjatkankepadaTuhan YME yang atasizin-Nya tesis yang berjudul“”dapatdiselesaikan. Tesisinidisusun untukmemenuhi persyaratan memperoleh gelar Magister Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

Pnulis menyadari bahwa tersusunnya tesis ini tidaak terlepas dari bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, sudah sepantasnya penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Ibu Dr. Dewi Susita, M.si selaku dosen pembimbing 1.
2. Bapak Dr. Ari Saptono, SE.,M.Pd selaku Dekan Fakultas Eknomi dan dosen pembimbing 2.
3. Bapak Dr. Agung Wahyu Handaru, ST., MM selaku ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi.
4. Bapak Usep Suhud, M.Si., Ph.D selaku sekretaris Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi.
5. Bapak Dr. I Ketut R Sudiardhita, M.Si dan Dr. Christian Wiradendi, SE.,MM selaku dosen penguji
6. Orangtua terkasih Petrus Khristiandy dan Eva Sukrisyati.
7. Pihak Pemerintah Daerah Kepulauan Tanimbar, terutama kepada Bupati Kepulauan Tanimbar Petrus Fatlolon, SH., MH. Kepada seluruh pimpinan SKPD daan Eselon IV serta rekan kerja yang membantu dengan ikhlas demi kelancaran tesis ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran dan kritik yang membangun dari berbagai pihak.

Jakarta, Januari 2020

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
2.1 Telaah Pustaka	
2.1.1 Komitmen Pegawai	10
2.1.1.1 Pengertian Komitmen Pegawai	11
2.1.1.2 Dimensi Komitmen Organisasi	11
2.1.2 Iklim Organisasi	15
2.1.2.1 Pengertian Iklim Organisasi	15
2.1.2.2 Dimensi Iklim Organisasi.....	16
2.1.3 <i>Personality</i> / Kepribadian.....	19
2.1.3.1 Pengertian <i>Personality</i> / Kepribadian.....	19
2.1.3.2 Dimensi <i>Personality</i> /Kepribadian	21
2.1.4 Kepuasan Kerja	24
2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja	24
2.1.4.2 Dimensi Kepuasan Kerja.....	25
2.2 Penelitian Terdahulu.....	27
2.3 Kerangka Teoritik.....	36

2.3.1 Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi	36
2.3.2 <i>Personality</i> dan Komitmen Pegawai	37
2.3.3 Kepuasan Kerja dan Komitmen Pegawai	38
2.3.4 Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja	39
2.3.5 <i>Personality</i> dan Kepuasan Kerja	40
2.3.6 Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitemen Pegawai.....	41
2.3.7 <i>Personality</i> dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitemen Pegawai.....	42
2.4 Hipotesis	44
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Unit Analisis dan Ruang Lingkup Penelitian	45
3.2 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	45
3.3 Metode Penelitian	46
3.4 Operasional Variabel Penelitian	47
3.5 Metode Analisis Data	50
3.5.1 Uji Validitas	50
3.5.2 Uji Realibilitas	51
3.5.3 Analisis <i>Structural Equational Model</i> (SEM).....	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Deskripsi Unit Analisis.....	62
4.1.1 Karakteristik Responden	62
4.1.2 Tanggapan Responden Terhadap Kuesioner Penelitian	66
4.1.2.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komitmen Pegawai.....	67
4.1.2.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Iklim Organisasi.....	69
4.1.2.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Personality</i>	71
4.1.2.4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja.....	73

4.2 Hasil Pengujian Hipotesis.....	75
4.2.1 Uji Validitas	75
4.2.2 Uji Reabilitas	76
4.2.3 Uji Ketetapan SEM.....	77
4.2.3.1 <i>Confirmatory Factor Analysis</i>	78
4.2.4 Menguji Kesesuaian Model.....	83
4.2.5 Uji Hipotesis	89
4.3 Pembahasan	93
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	104
5.1 Kesimpulan.....	104
5.2 Saran	105
DAFTAR PUSTAKA.....	108
LAMPIRAN.....	XV

DAFTAR TABEL

	Halaman
1.1 Hasil Prapenelitian	6
2.1 Karakteristik Dimensi Kepribadian <i>Big Five</i> Dengan Skor Tinggi dan Skor Rendah.....	22
2.2 Penelitian Terdahulu	27
3.1 Operasional Variabel dan Indikator Penelitian	47
3.2 <i>Goodness of Fit Index</i>	59
4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	63
4.2 Data Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	64
4.3 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	64
4.4 Data Responden Berdasarkan Usia	65
4.5 Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	66
4.6 Interval Rata-Rata Skor	67
4.7 Penilaian Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi.....	67
4.8 Penilaian Responden Terhadap Variabel Iklim Organisasi	69
4.9 Penilaian Responden Terhadap Variabel <i>Personality</i>	71
4.10 Penilaian Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja	73
4.11 Hasil Pengujian Validitas Instrumen.....	75
4.12 Hasil Pengujian Reabilitas Untuk Setiap Variabel	76
4.1 Hasil Uji <i>Goodness of Fit Model</i> Awal.....	85
4.14 Hasil Uji <i>Goodness of Fit Model</i> Akhir	87
4.15 <i>Regression Weight Structural Equation Modelling</i>	89
4.16 Hasil Uji Sobel Pada Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi	91
4.17 Hasil Uji Sobel Pada <i>Personality</i> Terhadap Komitmen Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi	92
4.18 Kesimpulan Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian.....	92

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1.1 Peringkat & Status Kinerja Penyelenggaraan Pemerintah Daerah Secara Nasional 2018	4
2.1 Kerangka Pemikiran Teoritik	43
4.1 <i>Confirmatory Factor Analysis</i> Variabel Komitmen Pegawai	79
4.2 <i>Confirmatory Factor Analysis</i> Variabel Iklim Organisasi	80
4.3 <i>Confirmatory Factor Analysis</i> Variabel <i>Personality</i>	81
4.4 <i>Confirmatory Factor Analysis</i> Variabel Kepuasan Kerja	82
4.5 <i>Structure Equation Model</i> Awal	84
4.6 <i>Structure Equation Model</i> Akhir	86

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran - 1 Kuisisioner

Lampiran - 2 Analisis CFA Iklim Organisasi

Lampiran – 4 Analisis CFA Perosnality

Lampiran - 5 Analisis CFA Kepuasan Kerja

Lampiran - 6 Analisis CFA Komitmen Pegawai