

## DAFTAR PUSTAKA

- Aflah, K. N., Suharnomo, S., Mas'ud, F., & Mursid, A. (2021). Islamic work ethics and employee performance: The role of Islamic motivation, affective commitment, and job satisfaction. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 997-1007.
- Agustiyandari, R. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan komitmen terhadap kinerja pegawai tenaga administrasi manajemen RSUD Hj. Anna Lasmanah Banjarnegara. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 6(1), 82-91.
- Al Zefeiti, S. M. B., & Mohamad, N. A. (2017). The Influence of organizational commitment on Omani public employees' work performance. *International Review of Management and Marketing*, 7(2), 151-160.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- American Psychological Association. (2015). *APA dictionary of psychology second edition*. Washington DC: American Psychological Association.
- Anastasi, A., & Urbina, S. (1997). *Psychological testing (7th ed)*. New Jersey: Prentice Hall.
- Andhika, L. R. (2017). Pathology bureaucracy: Reality of the Indonesian bureaucracy and prevention. *Jurnal Bina Praja: Journal of Home Affairs Governance*, 9(1), 101-114.
- Aprillianto, W. D., Mintarti, S., & Tricahyadinata, I. (2019). Pengaruh peran pemimpin dan komitmen afektif terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai negeri sipil bagian umum dan kepegawaian sekretariat Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal manajemen*, 11(1), 82-93.
- Ariyani, R. P. N., & Sugiyanto, E. K. (2020). Pengaruh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif terhadap kinerja karyawan (Studi perusahaan BUMN X di Semarang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 2(2), 113-122.
- Awaliah, N., Amirullah, A. H., & Saleh, S. (2015). Kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar. *Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 1(1), 13-17.
- Azwar, S. (2012). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Baktionline.com. (2021). *Warga keluhkan IMB Lambat, Pemkot Makassar siap perbaiki sistem* [Halaman web]. Diakses pada 19 Juli 2022 melalui <https://baktionline.com/warga-keluhkan-imb-lambat-pemkot-makassar-siap-perbaiki-sistem>.
- Beritakotamakassar.com. (2022). *Warga keluhkan jalan rusak* [Halaman web]. Diakes pada 19 Juli 2022 melalui <https://beritakotamakassar.com/berita/>

2022/07/04/warga-keluhkan-jalan-rusak-3.

- Blair, D. K., & Coyle, C. (2005). An examination of multicultural competencies of entry level certified therapeutic recreation specialists. *Therapeutic Recreation Journal*, 39(2), 139-157.
- Brenner, P. S., & DeLamater, J. D. (2014). Social desirability bias in self-reports of physical activity: is an exercise identity the culprit?. *Social Indicators Research*, 117(2), 489-504.
- Brumbach, G. B. (1988). *Some ideas, issues and predictions about performance management*. *Public Personnel Management*, 17(4), 387-402.
- Campbell, D. J., Campbell, K. M., & Goh, C. S. (1999). The impact of social desirability on employee responses to work-oriented surveys: Findings in an Asian context. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 37(3), 36-52.
- Chen, C. (2002). Robust regression and outlier detection with the ROBUSTREG procedure. *SUGI Paper 265-27*, 1-13.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches fourth edition*. Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Dahliyanti, D., Jaya, I., & Rosita, S. (2019). Pengaruh dimensi komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 7(2), 47-58.
- Davis, C. G., Thake, J., & Vilhena, N. (2010). Social desirability biases in self-reported alcohol consumption and harms. *Addictive behaviors*, 35(4), 302-311.
- Detik.com. (2022). *Warga keluhkan pengurusan IMB di PTSP Makassar, 2 bulan tak jelas kabarnya* [Halaman web]. Diakses pada 19 Juli 2022 melalui <https://www.detik.com/sulsel/berita/d-6111928/warga-keluhkan-pengurusan-imb-di-ptsp-makassar-2-bulan-tak-jelas-kabarnya>.
- Economy.okezone.com. (2018). *1.294 PNS Kementerian Pertanian berkinerja buruk dicopot dan mutasi* [Halaman web]. Diakses pada 4 Juli 2022 melalui <https://economy.okezone.com/read/2018/02/15/320/1860058/1-294-pns-kementerian-pertanian-berkinerja-buruk-dicopot-dan-mutasi>.
- Ghozali, I., & Fuad. (2008). *SEM: Teori dan konsep dengan program LISREL 8.80*. Semarang: BP-Undip.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., dan Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, structure, processes*. New York: McGraw-Hill.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective (7th ed)*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Hayati, R., Arafat, Y., & Sari, A. P. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 5(2), 100-111.

- Inikata.co.id. (2022). *Belum terima TPP gara-gara SK, ASN Pemkot Makassar: kinerja BKPSDM buruk* [Halaman web]. Diakses pada 5 Juli 2022 melalui <https://inikata.co.id/belum-terima-tpg-gara-gara-sk-asn-pemkot-makassar-kinerja-bkpsdm-buruk>.
- Jaya, E. S., Hartana, G. T. B., & Mangundjaya, W. G. (2011). Menyidik keberadaan social desirability (SD) pada variabel penelitian perilaku. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 8(1), 54-62.
- Kane, J. S. (1996). The conceptualization and representation of total performance effectiveness. *Human Resource Management Review*, 6(2), 123-145.
- Kaplan, M., & Kaplan, A. (2018). The relationship between organizational commitment and work performance: A case of industrial enterprises. *Journal of Economic and Social Development (JESD)*, 5(1), 46-50.
- Karem, M. A., Mahmood, Y. N., Jameel, A. S., & Ahmad, A. R. (2019). The effect of job satisfaction and organizational commitment on nurses' performance. *Journal of Humanities and Social Sciences Reviews*, 7(6), 332-339.
- Karmila, N., & Kadarusman, K. (2020). Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pengaruh antara komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan dengan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan. *INOVASI*, 16(2), 320-326.
- Kim, H. K. (2014). Work-life balance and employees' performance: The mediating role of affective commitment. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 6(1), 37-51.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., De Vet, H. C., & Van Der Beek, A. J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 58(8), 856-866.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., De Vet, H. C., & Van Der Beek, A. J. (2014). Construct validity of the individual work performance questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(3), 331-337.
- Latkin, C. A., Edwards, C., Davey-Rothwell, M. A., & Tobin, K. E. (2017). The relationship between social desirability bias and self-reports of health, substance use, and social network factors among urban substance users in Baltimore, Maryland. *Addictive Behaviors*, 73, 133-136.
- Luthans, F. (2010). *Organizational behavior: An evidence-based approach (12th edition)*. New York: McGraw Hill.
- Makassarmetro.com. (2022). *Sukseskan longwis, Wali Kota Makassar apresiasi kinerja OPD* [Halaman web]. Diakses pada 10 Juli 2022 melalui <https://makassarmetro.com/2022/06/18/sukseskan-longwis-wali-kota-makassar-apresiasi-kinerja-opd>.

- Makassar.sindonews.com. (2022). *Pemkot Makassar tujuh tahun zona kuning kepatuhan pelayanan publik* [Halaman web]. Diakses pada 25 Juli 2022 melalui <https://makassar.sindonews.com/read/669741/711/pemkot-makassar-tujuh-tahun-zona-kuning-kepatuhan-pelayanan-publik-1643328118>.
- Makassartoday.com. (2020). *Rudy copot dua kepala OPD Pemkot Makassar karena kinerja buruk* [Halaman web]. Diakses pada 4 Juli 2022 melalui <https://makassartoday.com/2020/08/31/rudy-copot-dua-kepala-opd-pemkot-makassar-karena-kinerja-buruk/>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (1999). *Human resource management: Essensial perspectives*. Cincinnati, OH: Southwestern College.
- Metro.djournalist.com. (2018). *Warga keluhkan pelayanan Disdukcapil Makassar, dewan sarankan pergantian* [Halaman web]. Diakses pada 25 Juli 2022 melalui <http://metro.djournalist.com/read/2018/08/01/3283/warga-keluhkan-pelayanan-disdukcapil-makassar-dewan-sarankan-pergantian/amp>.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizational and occupations: Extension and test of a three component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.
- Motowidlo, S. J., Borman, W. C., & Schmit, M. J. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance. *Human Performance*, 10(2), 71-83.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
- Mulyadi, H., & Marlina, N. (2010). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada Departemen Weaving PT. Adetex Cabang Banjaran Kab. Bandung. *Strategic: Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*, 10(1), 40-51.
- Murdiyani, H. (2010). Pengaruh beban kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja dosen tetap (Studi kasus di Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surabaya). UNS Doctoral dissertations.
- Nasional.sindonews.com. (2018). *1,35 juta PNS berkinerja buruk* [Halaman web]. Diakses pada 4 Juli 2022 melalui <https://nasional.sindonews.com/berita/1354801/15/135-juta-pns-berkinerja-buruk>.
- Nathania, Y. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada Warunk Upnormal Surabaya. *Agora*, 6(1), 1-9.

- Novita, Sunuharjo, B. S., Ruhana, I. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 34(1), 38-46.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory (3rd edition)*. New York: McGraw-Hill.
- Nur'Aini, S. (2019). Gambaran kinerja karyawan (Studi pada karyawan di Kabupaten Jember). *Insight: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 15(1), 137-151.
- Nurrofi, A. (2013). Analisis pengaruh dimensi komitmen organisasi (affective, continuance, normative) terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan (JIMAT)*, 4(1), 28-34.
- Paramita, E., Lumbanraja, P., & Absah, Y. (2020). The influence of organizational culture and organizational commitment on employee performance and job satisfaction as a moderating variable at PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. *International Journal of Research and Review*, 7(3), 273-286.
- Parinding, R. G. (2017). Analisis pengaruh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (persero) Cabang Ketapang. *MAGISTRA: Journal of Management*, 1(2), 88-107.
- Paulhus, D. L. (1984). Two component models of socially desirable responding. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46, 598-609.
- Renyut, B., Modding, H. B., Bima, J., & Sukmawati, S. (2017). The effect of organizational commitment, competence on Job satisfaction and employees performance in Maluku Governor's Office. *IOSR Journal of Business and Management*, 19(11), 18-29.
- Revzina, L. (2008). *Investigating social-desirability bias in self-reporting on motivational attitudes by adult students*. University of San Francisco Doctoral dissertations.
- Reynolds, W. M. (1982). Development of reliable and valid short forms of the Marlowe-Crowne Social Desirability Scale. *Journal of Clinical Psychology*, 38(1), 119-125.
- Schönbrodt, F. D., & Perugini, M. (2013). At what sample size do correlations stabilize?. *Journal of Research in Personality*, 47(5), 609-612.
- Sonnentag, S. (2002). *Psychological management of individual performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Spector, P. E. (2012). *Industrial and organizational psychology: Research and practice 6<sup>th</sup> ed*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Sudarman, E. (2018). Pengaruh budaya kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pelayanan publik di Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Karawang. *SMART: Study & Management Research*, 15(1), 71-84.

- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2014). *SPSS untuk penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sulsel.fajar.co.id. (2022). *Warga keluhkan pelayanan puskesmas, dewan minta Diskes Makassar lakukan sidak* [Halaman web]. Diakses pada 25 Juli 2022 melalui <https://sulsel.fajar.co.id/2022/06/27/warga-keluhkan-pelayanan-puskesmas-dewan-minta-diskes-makassar-lakukan-sidak/>
- Suseno, M. N., & Sugiyanto (2010). Pengaruh dukungan sosial dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dengan mediator motivasi kerja. *Jurnal Psikologi*, 37(1), 94-109.
- Sutopo, J. (2018). Pengaruh partisipasi anggaran, komitmen organisasi, kepuasan kerja, job relevant information, budaya organisasi dan locus of control terhadap kinerja pegawai bagian keuangan dinas pendidikan kabupaten Klaten. *Advance*, 5(1), 54-61.
- Syafri, W., & Alwi. (2014). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi publik*. Sumedang: IPDN Press.
- Vesely, S., & Klöckner, C. A. (2020). Social desirability in environmental psychology research: Three meta-analyses. *Frontiers in Psychology*, 11, 1395.
- Wahyuni, E. S, Nurmayanti, S., & Suprayetno, D. (2016). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai negeri sipil (Studi pada unit pelayanan teknis daerah panti sosial se-Pulau Lombok). *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram*, 5(4).
- Wahyuadianto, A. (2010). Komitmen PNS terhadap organisasi di Rektorat Universitas Negeri Yogyakarta. *Widyariset*, 13(1), 1-10.
- Wibisono, S. (2012). Pengembangan skala kepatutan sosial berdasarkan marlowe-crowne social desirability scale (MCSDS) versi 33 item. *Jurnal Pengukuran Psikologi dan Pendidikan Indonesia*, 1(4), 283-296.
- Widhiarso, W. (2011). Evaluasi properti psikometris skala kepatutan sosial adaptasi dari Marlowe-Crowne social desirability scale. *INSAN*, 13(3), 138-148.
- Widyastuti, T., & Hidayat, R. (2018). Adaptation of individual work performance questionnaire (IWPQ) into Bahasa Indonesia. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 7(2), 101-112.
- Windasari, R., & Rahmasari, D. (2018). Perbedaan komitmen organisasi pada PNS dan Non PNS di Dinas Pendidikan Kabupaten Gresik. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 5(3), 1-5.
- Yohai, V. J. (1987). High breakdown point and high efficiency robust estimates for regression. *Annals of Statistics*, 15(20), 642-656.

# LAMPIRAN



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,  
RISET DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
FAKULTAS KEDOKTERAN  
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

Jl. Perintis Kemerdekaan Kampus Tamalanrea Km. 10 Makassar 90245 Telp. 586010, 586296 (0411) 586200 pswt. 2767  
Fax. 586297. Email : psikologifkuh@gmail.com

Lampiran 1 : Surat Izin Penelitian

Nomor : 24729/UN4.6.8/PT.01.04/2022  
Lampiran : Kusioner Penelitian  
Perihal : **Permohonan Izin Penelitian**

26 Oktober 2022

Yth, Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar  
Cq: Bidang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan  
Di –  
Tempat

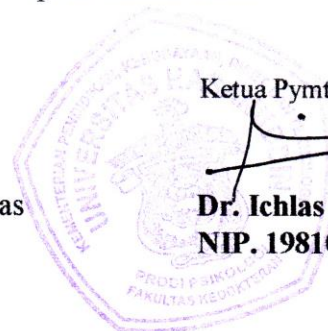
Dengan hormat kami sampaikan bahwa Mahasiswa Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin yang tersebut di bawah ini :

Nama : Sutika Wijaya Oei  
NIM : C021171307  
HP : 082196174252  
Alamat : Jln. Abdullah Daeng Sirua No. 33

bermaksud melakukan Pengambilan data penelitian dalam rangka penulisan Skripsi mengenai “Kontribusi Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kota Makassar” Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kebijaksanaan Bapak/Ibu kiranya berkenan untuk membuat surat Izin Penelitian kepada yang bersangkutan untuk melakukan Pengambilan Data penelitian di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Kantor Gabungan Dinas Kota Makassar dalam kurun waktu November-Desember 2022. Atas perkenan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Tembusan :

1. Dekan Fakultas Kedokteran Unhas
2. Kasubang Akademik FK Unhas
3. Arsip



Ketua Pymt,

  
**Dr. Ichlas Nanang Afandi, M.A**  
**NIP. 19810725 201012 1 004**





**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936  
Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : [ptsp@sulselprov.go.id](mailto:ptsp@sulselprov.go.id)  
Makassar 90231

Nomor : **11633/S.01/PTSP/2022** Kepada Yth.  
Lampiran : - Walikota Makassar  
Perihal : **Izin penelitian**

di-  
**Tempat**

Berdasarkan surat Dekan Fak. Psikologi UNHAS Makassar Nomor : 24729/UN4.6.8/PT.01.04/2022 tanggal 26 Oktober 2022 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a : **SUTIKA WIJAYA OEI**  
Nomor Pokok : **C021171307**  
Program Studi : **Psikologi**  
Pekerjaan/Lembaga : **Mahasiswa (S1)**  
Alamat : **Jl. P. Kemerdekaan Km., 10 Makassar**

PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

**" KONTRIBUSI KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KOTA MAKASSAR "**

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **03 November s/d 31 Desember 2022**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar  
Pada Tanggal 03 November 2022

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN  
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU  
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN



**Ir. H. SULKAF S LATIEF, M.M.**  
Pangkat : **PEMBINA UTAMA MADYA**  
Nip : **19630424 198903 1 010**

Tembusan Yth

1. Dekan Fak. Psikologi UNHAS Makassar di Makassar;
2. *Pertinggal.*

Nomor: 11633/S.01/PTSP/2022

**KETENTUAN PEMEGANG IZIN PENELITIAN :**

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan, kepada yang bersangkutan melapor kepada Bupati/Walikota C q. Kepala Bappelitbangda Prov. Sulsel, apabila kegiatan dilaksanakan di Kab/Kota
2. Penelitian tidak menyimpang dari izin yang diberikan
3. Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat
4. Menyerahkan 1 (satu) eksampulard hardcopy dan softcopy kepada Gubernur Sulsel. Cq. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Prov. Sulsel
5. Surat izin akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat izin ini tidak mentaati ketentuan tersebut diatas.

**REGISTRASI ONLINE IZIN PENELITIAN DI WEBSITE :**  
**<https://izin-penelitian.sulselprov.go.id>**



NOMOR REGISTRASI 20221103820361



Catatan :

- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 'Informasi Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti yang sah.'
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **sertifikat elektronik** yang diterbitkan **BSrE**
- Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan melakukan *scan* pada QR Code







**PEMERINTAH KOTA MAKASSAR**  
**BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK**

Jalan Ahmad Yani No 2 Makassar 90111  
Telp +62411 – 3615867 Fax +62411 – 3615867

Email : [Kesbang@makassar.go.id](mailto:Kesbang@makassar.go.id) Home page : <http://www.makassar.go.id>



Makassar, 08 November 2022

**K e p a d a**

**Yth. KEPALA SKPD SE-KOTA MAKASSAR**

**Di -**

**MAKASSAR**

**SURAT IZIN PENELITIAN**

**Nomor : 070/26/MS -II/BKBP/XI/2022**

- Dasar** : 1. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2019 tentang Sistem Nasional Ilmu Pengetahuan dan Teknologi.  
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 17 Tahun 2016 tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan di Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintahan Daerah.  
3. Peraturan Daerah Kota Makassar Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Makassar (Lembaran Daerah Kota Makassar Tahun 2016 Nomor 8).
- Memperhatikan** : Surat Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan nomor : **11633/S.01/PTSP/2022** Tanggal 03 November 2022 perihal Izin Penelitian.

Setelah membaca maksud dan tujuan penelitian yang tercantum dalam proposal penelitian, maka pada prinsipnya Kami menyetujui dan memberikan Izin Penelitian kepada :

**Nama** : **SUTIKA WIJAYA OEI**  
**NIM / Jurusan** : C021171307 / Psikologi  
**Pekerjaan** : Mahasiswa (S1) / UNHAS  
**Tanggal pelaksanaan** : **08 November s/d 31 Desember 2022**  
**Jenis Penelitian** : Skripsi  
**Alamat** : Jl. P. Kemerdekaan Km.10, Makassar  
**Judul** : **"KONTRIBUSI KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KOTA MAKASSAR"**

Demikian Surat Izin Penelitian ini diberikan agar digunakan sebagaimana mestinya dan selanjutnya yang bersangkutan melaporkan hasilnya kepada Walikota melalui Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar Melalui Email [Bidanghublabakesbangpolmks@gmail.com](mailto:Bidanghublabakesbangpolmks@gmail.com).

a.n. WALIKOTA MAKASSAR  
KEPALA BADAN KESBANGPOL.

u.b.

SEKRETARIS,



**DR. HARI, S.IP., S.H., M.H., M.Si., M.I.Kom**

Pangkat : Pembina Tingkat I/IV.b

NIP : 19730607 199311 1 001

**Tembusan :**

1. Walikota Makassar di Makassar (*sebagai laporan*);
2. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Prov. Sul – Sel. di Makassar;
3. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar (*sebagai laporan*);
4. Kepala Unit Pelaksana Teknis P2T Badan Koordinasi Penanaman Modal Daerah Prov. Sul Sel di Makassar;
5. Dekan Fak. Psikologi UNHAS Makassar di Makassar;
6. Mahasiswa yang bersangkutan;
7. Arsip.



# PEMERINTAH KOTA MAKASSAR KECAMATAN RAPPOCINI

Kantor : Jl. Teduh Bersinar NO. 9 Telp. (0411) 867947 Makassar 90221



Nomor : 070/ 1166 /KRC/XI/2022  
Lampiran :  
Perihal : **Persetujuan Izin Penelitian**

Makassar, 21 November 2022  
Kepada,  
Yth. **Para Lurah Se-Kecamatan  
Rappocini**  
di –  
Makassar

Menindak lanjuti Surat dari Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik dengan Nomor : 070/2615-II/BKBP/XI/2022, Tanggal 08 November 2022, Perihal tersebut diatas, maka bersama ini disampaikan kepada Bapak bahwa :

Nama : **SUTIKA WIJAYA OEI**  
Nim/Jurusan : C021171307 / Psikologi  
Pekerjaan : Mahasiswa (S1) UNHAS  
Alamat : Jl. P. Kemerdekaan Km. 10, Makassar  
Judul : **"KONTRIBUSI KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGEI SIPIL DI  
KOTA MAKASSAR"**.

Diizinkan mengadakan **Penelitian** Pada Wilayah Kecamatan Rappocini, dalam rangka **Penyusunan Skripsi** sesuai dengan judul diatas , yang dilaksanakan mulai tanggal **08 November 2022 s/d 31 Desember 2022**.

Demikian disampaikan dan selanjutnya yang bersangkutan melaporkan hasil penelitian kepada Walikota Makassar Cq. Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar.

**An. CAMAT RAPPOCINI,**  
Kasi Pemerintahan, Kinerja  
Lurah Dan RT/RW



**ANDI BINTANG HARIS, SH, MH**

Pangkat : Pembina/IV.a

NIP : 19720421 200604 1 009

Catatan : untuk wawancara Pegawai Negeri Sipil (PNS)

**Tembusan :**

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Prov. Sul-Sel (sebagai laporan);
2. Dekan Fak. Psikologi UNHAS Makassar di Makassar;
3. Mahasiswa Yang bersangkutan ;
4. Arsip.





**PEMERINTAH KOTA MAKASSAR**  
**KECAMATAN PAAKKUKANG**

Jl. Batua Raya 168, Telp 456054 Makassar  
Kode Wilayah : 73.71.09



Makassar, 21 November 2022

Kepada :

Nomor : 070/119/KPNK/XI/2022  
Lampiran : -  
Perihal : Surat Izin Penelitian

Yth. Lurah Se-Kecamatan  
Panakkukang  
Di -  
Makassar

Menindaklanjuti surat dari Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Nomor : 070/2615-II/BKBP/XI/2022, Tanggal 08 November 2022 Perihal : Surat Izin Penelitian. Bersama ini di sampaikan kepada saudara bahwa :

Nama : **SUTIKA WIJAYA OEI**  
NIM/JURUSAN : C021171307 / Psikologi  
Pekerjaan : Mahasiswa (S1) / UNHAS  
Jenis Penelitian : Skripsi  
Alamat : Jl. P. Kemerdekaan Km.01, Makassar  
Judul : **"KONTRIBUSI KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KOTA MAKASSAR"**

Bermaksud mengadakan Penelitian pada Instansi/Wilayah Bapak/Ibu, sesuai dengan judul di atas, yang akan dilaksanakan mulai **08 November s/d 31 Desember 2022**.

Sehubungan dengan hal tersebut, pada prinsipnya kami dapat **menyetujui dengan memberikan surat Izin Penelitian ini**.

Demikian disampaikan atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Terima Kasih.

An. Camat Panakkukang  
Kasi Pemberdayaan Masyarakat  
dan Kesejahteraan Sosial



**Dra. EC. ST. ASMA HAMRA**  
Pangkat : Penata TK.I  
Nip.19651211 199103 2 007

**Tembusan:**

**1.Arsip**

## **PENGANTAR**

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh dan Salam Sejahtera,

Perkenalkan saya Sutika Wijaya Oei, mahasiswa S1 Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran, Universitas Hasanuddin. Saat ini saya sedang memprogramkan skripsi sebagai prasyarat kelulusan studi S1 saya. Oleh karena itu, saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi selama 10-15 menit dengan mengisi kuesioner yang akan saya berikan sesuai dengan apa yang Anda alami, rasakan, maupun pikirkan dengan jujur dan apa adanya. Segala informasi yang Anda berikan akan dirahasiakan dan dipergunakan hanya untuk keperluan penelitian. Atas kesediaan dan waktu yang Bapak/Ibu berikan, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Sutika Wijaya Oei

## **IDENTITAS & INFORMED CONSENT**

Bagian ini adalah untuk melengkapi data mengenai diri Anda. Anda diminta untuk mengisi identitas diri Anda pada ruang yang tersedia. Lingkarilah yang sesuai dengan diri Anda.

- a. Inisial : \_\_\_\_\_
- b. Jenis Kelamin : Laki-Laki / Perempuan
- c. Usia : \_\_\_\_\_ Tahun
- d. Golongan : II / III / IV
- e. Jabatan : \_\_\_\_\_
- f. SKPD/Instansi : \_\_\_\_\_
- g. Lama Bekerja : \_\_\_\_\_ Tahun
- h. Status Pernikahan : Belum Menikah / Menikah

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, menyatakan kesediaan saya untuk mengisi kuesioner yang diberikan tanpa paksaan dari pihak manapun. Seluruh jawaban yang saya berikan sungguh-sungguh sesuai dengan apa yang saya alami, rasakan, dan pikirkan. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Menyetujui,

( \_\_\_\_\_ )

Bacalah setiap pernyataan dengan seksama. Berikan jawaban yang sesuai dengan diri Anda apa adanya pada setiap pernyataan dengan memberi tanda silang (X) pada salah satu jawaban pada kotak yang tersedia.

Adapun pilihan jawaban yang tersedia, yaitu:

**STS** : apabila Anda **Sangat Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut

**TS** : apabila Anda **Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut

**N** : antara **Setuju** dan **Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut

**S** : apabila Anda **Setuju** dengan pernyataan tersebut

**SS** : apabila Anda **Sangat Setuju** dengan pernyataan tersebut

Contoh Pengisian:

| No. | Pernyataan                                 | STS | TS | N | S | SS       |
|-----|--|-----|----|---|---|----------|
| 1.  | Saya senang berada di dalam organisasi ini |     |    |   |   | <b>X</b> |

\*Jawaban diatas berarti Anda merasa Sangat Setuju dengan pernyataan tersebut.

### SKALA I

| NO | PERNYATAAN  | Pilihan Jawaban |    |   |   |    |
|----|---|-----------------|----|---|---|----|
|    |   | STS             | TS | N | S | SS |
| 1. | Saya akan sangat senang menghabiskan masa karir saya di organisasi ini.                             |                 |    |   |   |    |
| 2. | Saya benar-benar merasa bahwa masalah yang dihadapi oleh organisasi adalah masalah saya juga.       |                 |    |   |   |    |
| 3. | Saya selalu mengakui kesalahan saya.  |                 |    |   |   |    |
| 4. | Saya merasa akan mudah tertarik dengan organisasi lain seperti saya tertarik dengan organisasi ini. |                 |    |   |   |    |
| 5. | Saya tidak merasa sebagai anggota keluarga dari organisasi ini.                                     |                 |    |   |   |    |



|     |   |  |  |  |  |  |
|-----|---|--|--|--|--|--|
| 6.  | Saya kadang kala memanfaatkan orang lain.   |  |  |  |  |  |
| 7.  | Saya tidak pernah terganggu saat orang lain mengekspresikan pemikiran yang sangat berbeda dengan pemikiran saya.                      |  |  |  |  |  |
| 8.  | Saya merasa tidak memiliki ikatan emosional dengan organisasi ini.  |  |  |  |  |  |
| 9.  | Saya tidak pernah mengatakan sesuatu untuk menyakiti orang lain dengan sengaja.   |  |  |  |  |  |
| 10. | Organisasi ini sangat berarti bagi saya secara pribadi.   |  |  |  |  |  |
| 11. | Saat ini saya masih menetap di organisasi ini karena terpaksa.  |  |  |  |  |  |
| 12. | Saya selalu melakukan apa yang saya katakan   |  |  |  |  |  |
| 13. | Jika saya tidak terlanjur melibatkan diri terlalu jauh dengan organisasi, saya akan mempertimbangkan untuk bekerja di organisasi lain |  |  |  |  |  |
| 14. | Saya kadang kala suka bergosip.   |  |  |  |  |  |
| 15. | Saya masih menetap di organisasi ini karena mempunyai alasan yang sama kuat antara kebutuhan dan keinginan.                           |  |  |  |  |  |
| 16. | Terlalu banyak hal dalam kehidupan saya yang akan terganggu jika saya memutuskan untuk meninggalkan organisasi ini sekarang.          |  |  |  |  |  |

|     |  |  |  |  |  |  |
|-----|--|--|--|--|--|--|
| 17. | Saya kadang kala memaksakan kehendak saya.   |  |  |  |  |  |
| 18. | Salah satu alasan utama saya tetap bekerja di organisasi ini karena jika berhenti akan ada pengorbanan pribadi dan belum tentu organisasi lain mampu memberi keuntungan seperti yang saya peroleh di organisasi ini. |  |  |  |  |  |
| 19. | Saya tidak merasa memiliki kewajiban untuk tetap bekerja di organisasi ini.  |  |  |  |  |  |
| 20. | Saya kadang kala merasa ingin merusak sesuatu.   |  |  |  |  |  |
| 21. | Meskipun saya mendapatkan tawaran pekerjaan yang lebih baik, saya tidak merasa bahwa meninggalkan organisasi ini merupakan keputusan yang benar.   |  |  |  |  |  |
| 22. | Saya akan merasa bersalah jika saya meninggalkan organisasi ini sekarang.  |  |  |  |  |  |
| 23. | Saya selalu membalas kebaikan orang lain dengan senang hati.   |  |  |  |  |  |
| 24. | Saya berhutang banyak pada organisasi ini.   |  |  |  |  |  |

Pilihan jawaban yang tersedia untuk skala di bawah ini, yaitu:

**Jarang** : apabila Anda **Jarang** melakukan hal yang sesuai dengan pernyataan tersebut

**Kadang** : apabila Anda **Kadang** melakukan hal yang sesuai dengan pernyataan tersebut

**Sering** : apabila Anda **Sering** melakukan hal yang sesuai dengan pernyataan tersebut

**Sangat Sering** : apabila Anda **Sangat Sering** melakukan hal yang sesuai dengan pernyataan tersebut

**Selalu** : apabila Anda **Selalu** melakukan hal yang sesuai dengan pernyataan tersebut

#### SKALA II

| No  | PERNYATAAN   | Pilihan Jawaban |        |        |               |        |
|-----|--|-----------------|--------|--------|---------------|--------|
|     |  | Jarang          | Kadang | Sering | Sangat Sering | Selalu |
| 25. | Saya mampu merencanakan pekerjaan sehingga dapat menyelesaikannya tepat waktu. |                 |        |        |               |        |
| 26. | Saya terus mengingat target kerja yang perlu saya capai.                       |                 |        |        |               |        |
| 27. | Saya mampu menetapkan prioritas  |                 |        |        |               |        |
| 28. | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya secara efisien.                        |                 |        |        |               |        |
| 29. | Saya mampu mengatur waktu kerja dengan baik.                                   |                 |        |        |               |        |

|     |   |  |  |  |  |  |
|-----|---|--|--|--|--|--|
| 30. | Saya berinisiatif memulai tugas baru setelah tugas sebelumnya selesai.          |  |  |  |  |  |
| 31. | Saya bersedia menjalankan tugas-tugas yang menantang yang ditawarkan pada saya. |  |  |  |  |  |
| 32. | Saya berusaha terus memperbarui pengetahuan terkait pekerjaan saya.             |  |  |  |  |  |
| 33. | Saya berusaha terus memperbarui keterampilan terkait pekerjaan saya.            |  |  |  |  |  |
| 34. | Saya menemukan solusi kreatif untuk masalah baru.                               |  |  |  |  |  |
| 35. | Saya mengambil tanggung jawab ekstra.   |  |  |  |  |  |
| 36. | Saya terus mencari tantangan baru dalam pekerjaan saya.                         |  |  |  |  |  |
| 37. | Saya berpartisipasi aktif dalam rapat atau pertemuan.                           |  |  |  |  |  |

Pilihlah jawaban yang tersedia untuk skala di bawah ini, yaitu:

**Tidak Pernah** : apabila Anda **Tidak Pernah** melakukan hal yang sesuai dengan pernyataan tersebut

**Jarang** : apabila Anda **Jarang** melakukan hal yang sesuai dengan pernyataan tersebut

**Kadang** : apabila Anda **Kadang** melakukan hal yang sesuai dengan pernyataan tersebut

**Sering** : apabila Anda **Sering** melakukan hal yang sesuai dengan pernyataan tersebut

**Sangat Sering** : apabila Anda **Sangat Sering** melakukan hal yang sesuai dengan pernyataan tersebut

| No  | Pernyataan  | Tidak Pernah | Jarang | Kadang | Sering | Sangat Sering |
|-----|---|--------------|--------|--------|--------|---------------|
| 38. | Saya mengeluhkan persoalan-persoalan kecil dalam pekerjaan saya                                 |              |        |        |        |               |
| 39. | Saya membesar-besarkan masalah di tempat kerja.   |              |        |        |        |               |
| 40. | Saya berfokus pada aspek negatif situasi kerja ketimbang aspek positifnya.                      |              |        |        |        |               |
| 41. | Saya membicarakan aspek negatif pekerjaan saya dengan rekan kerja saya.                         |              |        |        |        |               |
| 42. | Saya membicarakan hal-hal negatif dalam pekerjaan dengan orang-orang di luar tempat kerja saya. |              |        |        |        |               |

Terima kasih atas partisipasinya ☺

### 3.1 Komitmen Organisasi

#### 3.1.1 Uji Korelasi Aitem dengan Aitem Total

| Item-Total Statistics |                            |                                |                                  |                                  |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
|                       | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| KA1001                | 48.04                      | 32.359                         | .491                             | .643                             |
| KA2002                | 48.10                      | 33.792                         | .341                             | .662                             |
| KA3003                | 48.79                      | 36.500                         | .055                             | .696                             |
| KA4004                | 47.93                      | 32.892                         | .351                             | .659                             |
| KA5005                | 48.06                      | 33.199                         | .343                             | .660                             |
| KA6006                | 47.93                      | 34.058                         | .351                             | .661                             |
| KK1007                | 47.79                      | 32.948                         | .368                             | .657                             |
| KK2008                | 48.43                      | 33.913                         | .283                             | .668                             |
| KK3009                | 48.51                      | 34.440                         | .253                             | .672                             |
| KK4010                | 48.60                      | 34.260                         | .262                             | .671                             |
| KK5011                | 48.57                      | 34.741                         | .159                             | .687                             |
| KN1012                | 48.19                      | 33.787                         | .268                             | .670                             |
| KN2013                | 48.54                      | 34.276                         | .251                             | .672                             |
| KN3014                | 48.52                      | 33.512                         | .326                             | .663                             |
| KN4015                | 48.61                      | 33.527                         | .309                             | .665                             |

### 3.2 Kinerja Individu

#### 3.2.1 Uji Korelasi Aitem dengan Aitem Total

| Item-Total Statistics |                            |                                |                                  |                                  |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
|                       | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| KT1001                | 43.69                      | 115.521                        | .631                             | .871                             |
| KT2002                | 43.47                      | 116.475                        | .658                             | .870                             |
| KT3003                | 43.41                      | 116.631                        | .595                             | .872                             |
| KT4004                | 43.55                      | 116.681                        | .666                             | .870                             |
| KT5005                | 43.58                      | 114.641                        | .712                             | .868                             |
| KK1006                | 43.74                      | 117.371                        | .549                             | .874                             |
| KK2007                | 44.08                      | 113.999                        | .616                             | .871                             |
| KK3008                | 43.39                      | 115.454                        | .631                             | .871                             |

|         |       |         |      |      |
|---------|-------|---------|------|------|
| KK4009  | 43.48 | 115.350 | .656 | .870 |
| KK5010  | 43.95 | 115.579 | .657 | .870 |
| KK6011  | 44.18 | 112.916 | .632 | .870 |
| KK7012  | 44.13 | 115.099 | .583 | .872 |
| KK8013  | 43.78 | 114.364 | .583 | .872 |
| PKK1014 | 43.23 | 125.204 | .278 | .883 |
| PKK2015 | 42.54 | 127.547 | .219 | .884 |
| PKK3016 | 42.78 | 128.607 | .096 | .890 |
| PKK4017 | 43.03 | 127.918 | .142 | .887 |
| PKK5018 | 42.61 | 128.212 | .140 | .887 |

### 3.2.2 Uji CFA Setelah Pengguguran Aitem

#### Factor loadings

| Factor                         | Indicator | Symbol         | Estimate | Std. Error | z-value | p      | 95% Confidence Interval |       | Std. Est. (all) |
|--------------------------------|-----------|----------------|----------|------------|---------|--------|-------------------------|-------|-----------------|
|                                |           |                |          |            |         |        | Lower                   | Upper |                 |
| Kinerja Tugas                  | KT1       | $\lambda_{11}$ | 0.886    | 0.066      | 13.460  | < .001 | 0.757                   | 1.015 | 0.782           |
|                                | KT2       | $\lambda_{12}$ | 0.836    | 0.059      | 14.230  | < .001 | 0.721                   | 0.952 | 0.812           |
|                                | KT3       | $\lambda_{13}$ | 0.800    | 0.067      | 11.953  | < .001 | 0.669                   | 0.931 | 0.719           |
|                                | KT4       | $\lambda_{14}$ | 0.769    | 0.059      | 13.036  | < .001 | 0.654                   | 0.885 | 0.765           |
|                                | KT5       | $\lambda_{15}$ | 0.865    | 0.062      | 14.058  | < .001 | 0.744                   | 0.986 | 0.805           |
| Kinerja Kontekstual            | KK1       | $\lambda_{21}$ | 0.654    | 0.073      | 9.016   | < .001 | 0.512                   | 0.796 | 0.576           |
|                                | KK2       | $\lambda_{22}$ | 0.924    | 0.075      | 12.306  | < .001 | 0.777                   | 1.071 | 0.732           |
|                                | KK3       | $\lambda_{23}$ | 0.775    | 0.070      | 11.143  | < .001 | 0.638                   | 0.911 | 0.681           |
|                                | KK4       | $\lambda_{24}$ | 0.811    | 0.066      | 12.319  | < .001 | 0.682                   | 0.940 | 0.733           |
|                                | KK5       | $\lambda_{25}$ | 0.829    | 0.064      | 12.958  | < .001 | 0.703                   | 0.954 | 0.760           |
|                                | KK6       | $\lambda_{26}$ | 0.992    | 0.077      | 12.954  | < .001 | 0.842                   | 1.142 | 0.760           |
|                                | KK7       | $\lambda_{27}$ | 0.909    | 0.074      | 12.287  | < .001 | 0.764                   | 1.053 | 0.732           |
|                                | KK8       | $\lambda_{28}$ | 0.882    | 0.079      | 11.168  | < .001 | 0.727                   | 1.037 | 0.682           |
| Perilaku Kerja Kontraproduktif | PKK1      | $\lambda_{31}$ | 0.579    | 0.069      | 8.365   | < .001 | 0.444                   | 0.715 | 0.596           |
|                                | PKK2      | $\lambda_{32}$ | 0.616    | 0.057      | 10.792  | < .001 | 0.504                   | 0.728 | 0.762           |
|                                | PKK4      | $\lambda_{33}$ | 0.534    | 0.073      | 7.281   | < .001 | 0.390                   | 0.678 | 0.526           |
|                                | PKK5      | $\lambda_{34}$ | 0.632    | 0.068      | 9.230   | < .001 | 0.498                   | 0.766 | 0.654           |

### Fit indices

| Index                                      | Value |
|--|-------|
| Comparative Fit Index (CFI)                | 0.889 |
| Tucker-Lewis Index (TLI)                   | 0.869 |
| Bentler-Bonett Non-normed Fit Index (NNFI) | 0.869 |
| Bentler-Bonett Normed Fit Index (NFI)      | 0.838 |
| Parsimony Normed Fit Index (PNFI)          | 0.714 |
| Bollen's Relative Fit Index (RFI)          | 0.810 |
| Bollen's Incremental Fit Index (IFI)       | 0.890 |
| Relative Noncentrality Index (RNI)         | 0.889 |

### Other fit measures

| Metric  | Value                  |
|---|------------------------|
| Root mean square error of approximation (RMSEA) | 0.089                  |
| RMSEA 90% CI lower bound                        | 0.078                  |
| RMSEA 90% CI upper bound                        | 0.101                  |
| RMSEA p-value                                   | $5.798 \times 10^{-8}$ |
| Standardized root mean square residual (SRMR)   | 0.059                  |
| Hoelter's critical N ( $\alpha = .05$ )         | 99.658                 |
| Hoelter's critical N ( $\alpha = .01$ )         | 108.130                |
| Goodness of fit index (GFI)                     | 0.862                  |
| McDonald fit index (MFI)                        | 0.631                  |
| Expected cross validation index (ECVI)          | 1.773                  |

## 3.3 Kepututan Sosial

### 3.3.1 Uji Korelasi Aitem dengan Aitem Total

|      | Item-Total Statistics      |                                |                                  | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
|      | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation |                                  |
| KS03 | 30.30                      | 15.272                         | .347                             | .614                             |
| KS06 | 30.66                      | 13.730                         | .339                             | .616                             |
| KS07 | 30.48                      | 16.080                         | .203                             | .642                             |
| KS09 | 30.43                      | 15.121                         | .273                             | .629                             |
| KS12 | 30.59                      | 15.775                         | .223                             | .639                             |
| KS14 | 30.78                      | 14.692                         | .297                             | .624                             |
| KS17 | 30.67                      | 14.142                         | .410                             | .596                             |
| KS20 | 29.98                      | 14.310                         | .423                             | .594                             |
| KS23 | 30.05                      | 14.723                         | .414                             | .599                             |



### 3.3.2 Uji CFA Setelah Pengguguran Aitem

#### Factor loadings

| Factor               | Indicator | Symbol         | Estimate | Std. Error | z-value | p      | 95% Confidence Interval |       | Std. Est. (all) |
|----------------------|-----------|----------------|----------|------------|---------|--------|-------------------------|-------|-----------------|
|                      |           |                |          |            |         |        | Lower                   | Upper |                 |
| Socially Desirable   | KS03      | $\lambda_{11}$ | 0.348    | 0.065      | 5.348   | < .001 | 0.221                   | 0.476 | 0.444           |
|                      | KS07      | $\lambda_{12}$ | 0.334    | 0.066      | 5.025   | < .001 | 0.203                   | 0.464 | 0.417           |
|                      | KS09      | $\lambda_{13}$ | 0.479    | 0.078      | 6.108   | < .001 | 0.326                   | 0.633 | 0.508           |
|                      | KS12      | $\lambda_{14}$ | 0.375    | 0.071      | 5.300   | < .001 | 0.237                   | 0.514 | 0.440           |
|                      | KS23      | $\lambda_{15}$ | 0.484    | 0.069      | 6.997   | < .001 | 0.349                   | 0.620 | 0.589           |
| Socially Undesirable | KS06      | $\lambda_{21}$ | 0.719    | 0.090      | 8.010   | < .001 | 0.543                   | 0.895 | 0.618           |
|                      | KS14      | $\lambda_{22}$ | 0.485    | 0.078      | 6.203   | < .001 | 0.332                   | 0.638 | 0.480           |
|                      | KS17      | $\lambda_{23}$ | 0.633    | 0.074      | 8.530   | < .001 | 0.488                   | 0.779 | 0.661           |
|                      | KS20      | $\lambda_{24}$ | 0.494    | 0.069      | 7.121   | < .001 | 0.358                   | 0.630 | 0.548           |

#### Fit indices

| Index                                      | Value |
|--|-------|
| Comparative Fit Index (CFI)                | 0.915 |
| Tucker-Lewis Index (TLI)                   | 0.883 |
| Bentler-Bonett Non-normed Fit Index (NNFI) | 0.883 |
| Bentler-Bonett Normed Fit Index (NFI)      | 0.829 |
| Parsimony Normed Fit Index (PNFI)          | 0.599 |
| Bollen's Relative Fit Index (RFI)          | 0.764 |
| Bollen's Incremental Fit Index (IFI)       | 0.919 |
| Relative Noncentrality Index (RNI)         | 0.915 |

#### Other fit measures

| Metric  | Value   |
|---|---------|
| Root mean square error of approximation (RMSEA) | 0.058   |
| RMSEA 90% CI lower bound                        | 0.028   |
| RMSEA 90% CI upper bound                        | 0.085   |
| RMSEA p-value                                   | 0.293   |
| Standardized root mean square residual (SRMR)   | 0.062   |
| Hoelter's critical N ( $\alpha = .05$ )         | 191.315 |
| Hoelter's critical N ( $\alpha = .01$ )         | 224.383 |
| Goodness of fit index (GFI)                     | 0.957   |
| McDonald fit index (MFI)                        | 0.957   |
| Expected cross validation index (ECVI)          | 0.375   |

## Lampiran 4 : Uji Reliabilitas

### 4.1 Komitmen Organisasi

#### Reliability Statistics

| Cronbach's<br>Alpha | N of Items |
|---------------------|------------|
| .696                | 14         |

#### Komitmen Afektif Reliability Statistics

| Cronbach's<br>Alpha | N of Items |
|---------------------|------------|
| .620                | 5          |

#### Komitmen Kontinuitas Reliability Statistics

| Cronbach's<br>Alpha | N of Items |
|---------------------|------------|
| .317                | 5          |

#### Komitmen Normatif Reliability Statistics

| Cronbach's<br>Alpha | N of Items |
|---------------------|------------|
| .418                | 4          |

### 4.2 Kinerja Individu

#### Reliability Statistics

| Cronbach's<br>Alpha | N of Items |
|---------------------|------------|
| .890                | 17         |

### 4.3 Kepatutan Sosial

#### Reliability Statistics

| Cronbach's<br>Alpha | N of Items |
|---------------------|------------|
| .645                | 9          |

**5.1 Uji Normalitas Tahap Pertama (Tiga Variabel Bebas)**

```
> lm_1 <- lm(KI ~ KA+KK+KN, data = ANALISIS)
> library(olsrr)
> ols_test_normality(lm_1)
```

| Test               | Statistic | pvalue |
|--------------------|-----------|--------|
| Shapiro-wilk       | 0.9731    | 3e-04  |
| Kolmogorov-Smirnov | 0.086     | 0.0740 |
| Cramer-von Mises   | 18.5448   | 0.0000 |
| Anderson-Darling   | 2.1403    | 0.0000 |

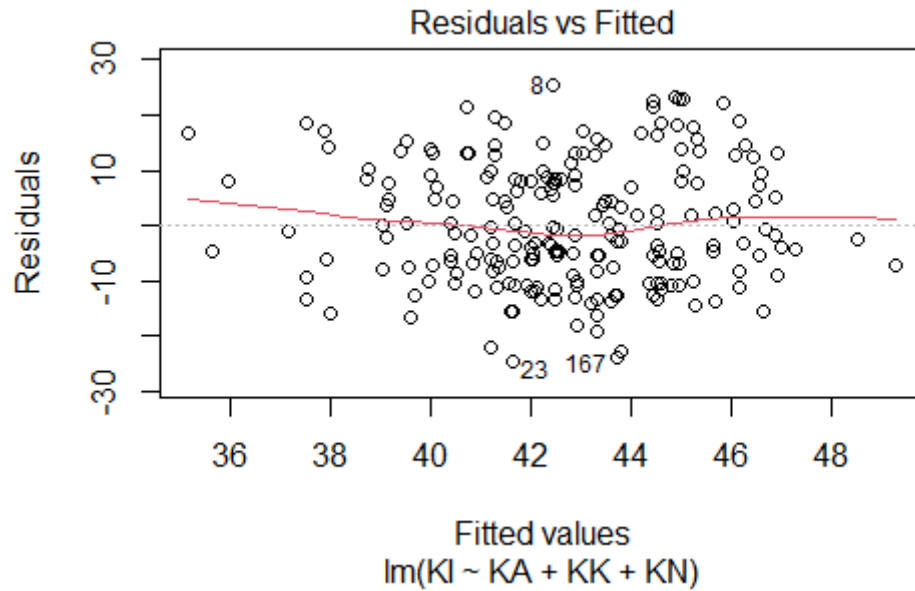
**5.2 Uji Normalitas Tahap Kedua (3 Variabel Bebas+Variabel Kontrol)**

```
> lm_3 <- lm(KI ~ KA+KK+KN+KS, data = ANALISIS)
> library(olsrr)
> ols_test_normality(lm_3)
```

| Test               | Statistic | pvalue |
|--------------------|-----------|--------|
| Shapiro-wilk       | 0.9742    | 4e-04  |
| Kolmogorov-Smirnov | 0.0818    | 0.1010 |
| Cramer-von Mises   | 18.9395   | 0.0000 |
| Anderson-Darling   | 2.0615    | 0.0000 |

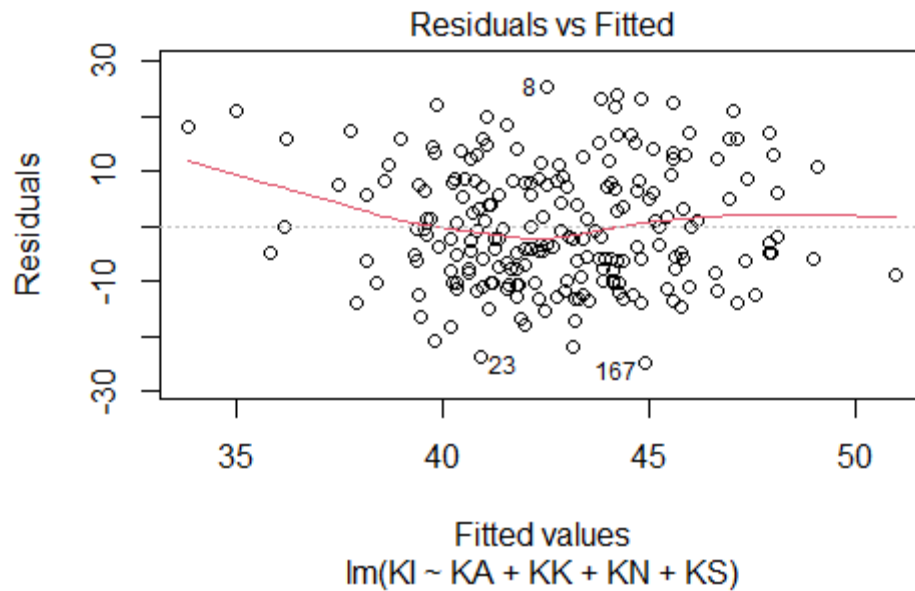
### 6.1 Uji Linearitas Tahap Pertama (Tiga Variabel Bebas)

```
> plot(lm_1, 1)
```



### 6.2 Uji Linearitas Tahap Kedua (3 Variabel Bebas+Variabel Kontrol)

```
> plot(lm_3, 1)
```



## Lampiran 7 : Uji Multikolinearitas & Heterokedastisitas

### 7.1 Uji Multikolinearitas Tahap Pertama (3 Variabel Bebas)

```
> lm_1 <- lm(KI ~ KA+KK+KN, data = ANALISIS)
> library(olsrr)
> ols_vif_tol(lm_1)
Variables Tolerance      VIF
1         KA 0.7875615  1.269742
2         KK 0.7371679  1.356543
3         KN 0.7839554  1.275583
```

### 7.2 Uji Heteroskedastisitas Tahap Pertama (3 Variabel Bebas)

```
> lm_1 <- lm(KI ~ KA+KK+KN, data = ANALISIS)
> library(lmtest)
> bptest(lm_1)
```

studentized Breusch-Pagan test

```
data: lm_1
BP = 3.6517, df = 3, p-value = 0.3016
```

### 7.3 Uji Multikolinearitas Tahap Kedua (3 Variabel Bebas+Variabel Kontrol)

```
> lm_3 <- lm(KI ~ KA+KK+KN+KS, data = ANALISIS)
> library(olsrr)
> ols_vif_tol(lm_3)
Variables Tolerance      VIF
1         KA 0.6847780  1.460327
2         KK 0.7365834  1.357620
3         KN 0.7663889  1.304820
4         KS 0.7751362  1.290096
```

### 7.4 Uji Multikolinearitas Tahap Kedua (3 Variabel Bebas+Variabel Kontrol)

```
> lm_3 <- lm(KI ~ KA+KK+KN+KS, data = ANALISIS)
> library(lmtest)
> bptest(lm_3)
```

studentized Breusch-Pagan test

```
data: lm_3
BP = 3.6036, df = 4, p-value = 0.4623
```

## Lampiran 8 : Uji Korelasi

### 1.1 Matriks Korelasi

```
> library(Hmisc)
> ANALISIS.rcorr = rcorr(as.matrix(ANALISIS))
> ANALISIS.rcorr
```

|    | KA    | KK   | KN   | KI   | KS   | U     | LK   |
|----|-------|------|------|------|------|-------|------|
| KA | 1.00  | 0.42 | 0.35 | 0.20 | 0.45 | -0.01 | 0.00 |
| KK | 0.42  | 1.00 | 0.42 | 0.03 | 0.25 | 0.12  | 0.09 |
| KN | 0.35  | 0.42 | 1.00 | 0.11 | 0.30 | 0.11  | 0.05 |
| KI | 0.20  | 0.03 | 0.11 | 1.00 | 0.19 | 0.15  | 0.12 |
| KS | 0.45  | 0.25 | 0.30 | 0.19 | 1.00 | 0.16  | 0.11 |
| U  | -0.01 | 0.12 | 0.11 | 0.15 | 0.16 | 1.00  | 0.79 |
| LK | 0.00  | 0.09 | 0.05 | 0.12 | 0.11 | 0.79  | 1.00 |

n= 223

| P  | KA     | KK     | KN     | KI     | KS     | U      | LK     |
|----|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| KA |        | 0.0000 | 0.0000 | 0.0026 | 0.0000 | 0.9260 | 0.9501 |
| KK | 0.0000 |        | 0.0000 | 0.6513 | 0.0001 | 0.0731 | 0.1782 |
| KN | 0.0000 | 0.0000 |        | 0.0901 | 0.0000 | 0.1060 | 0.4365 |
| KI | 0.0026 | 0.6513 | 0.0901 |        | 0.0044 | 0.0238 | 0.0799 |
| KS | 0.0000 | 0.0001 | 0.0000 | 0.0044 |        | 0.0167 | 0.1009 |
| U  | 0.9260 | 0.0731 | 0.1060 | 0.0238 | 0.0167 |        | 0.0000 |
| LK | 0.9501 | 0.1782 | 0.4365 | 0.0799 | 0.1009 | 0.0000 |        |

### 9.1 Uji Hipotesis Tahap Pertama (3 Variabel Bebas)

```
> Robust Regression komitmen organisasi terhadap kinerja
> library(robustbase)
> lm_2 <- lmrob(KI ~ KA+KK+KN, data = ANALISIS)
> summary(lm_2)
```

Call:

```
lmrob(formula = KI ~ KA + KK + KN, data = ANALISIS)
\--> method = "MM"
```

Residuals:

| Min     | 1Q     | Median | 3Q    | Max    |
|---------|--------|--------|-------|--------|
| -24.392 | -8.163 | -1.676 | 8.473 | 25.826 |

Coefficients:

|             | Estimate | Std. Error | t value | Pr(> t ) |     |
|-------------|----------|------------|---------|----------|-----|
| (Intercept) | 29.4798  | 6.1459     | 4.797   | 2.98e-06 | *** |
| KA          | 0.7815   | 0.3348     | 2.334   | 0.0205   | *   |
| KK          | -0.3582  | 0.3626     | -0.988  | 0.3244   |     |
| KN          | 0.3352   | 0.3763     | 0.891   | 0.3740   |     |

---

Signif. codes: 0 '\*\*\*' 0.001 '\*\*' 0.01 '\*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

Robust residual standard error: 11.78

Multiple R-squared: 0.03966, Adjusted R-squared: 0.0265

Convergence in 10 IRWLS iterations

Robustness weights:

13 weights are  $\approx 1$ . The remaining 210 ones are summarized as

| Min.   | 1st Qu. | Median | Mean   | 3rd Qu. | Max.   |
|--------|---------|--------|--------|---------|--------|
| 0.6097 | 0.8866  | 0.9473 | 0.9188 | 0.9835  | 0.9990 |

Algorithmic parameters:

|                       |           |                   |            |                   |               |             |              |
|-----------------------|-----------|-------------------|------------|-------------------|---------------|-------------|--------------|
| tuning.chi            | 1.548e+00 | bb                | 5.000e-01  | tuning.psi        | 4.685e+00     | refine.tol  | 1.000e-07    |
| rel.tol               | 1.000e-07 | scale.tol         | 1.000e-10  | solve.tol         | 1.000e-07     | eps.outlier | 4.484e-04    |
| eps.x                 | 4.547e-11 | warn.limit.reject | 5.000e-01  | warn.limit.meanrw | 5.000e-01     |             |              |
| nResample             | 500       | max.it            | 50         | best.r.s          | 2             | k.fast.s    | 1            |
| maxit.scale           | 200       | trace.lev         | 0          | mts               | 1000          | compute.rd  | 0            |
|                       |           | psi               | "bisquare" | subsampling       | "nonsingular" | cov         | "vcov.avar1" |
| compute.outlier.stats | "SM"      |                   |            |                   |               |             |              |
| seed                  | int(0)    |                   |            |                   |               |             |              |





## Lampiran 10: Permohonan Izin Penggunaan Alat Ukur

 me 18 Feb 2022  
Selamat Pagi/Siang/Sore/Malam Ibu Miftahun Ni'mah S...

2

 me 22 Aug 2022  
to Miftahun ▾

Selamat Pagi/Siang/Sore/Malam Ibu Miftahun Ni'mah Suseno.  
Perkenalkan nama saya Sutika Wijaya Oei, mahasiswa psikologi Universitas Hasanuddin yang sedang menyusun skripsi. Sebelumnya saya pernah meminta izin ingin menggunakan skala komitmen afektif yang Ibu susun, namun saya memutuskan untuk merubah variabel penelitian saya yang sebelumnya komitmen afektif menjadi komitmen organisasi. Pada file yang ibu kirim sebelumnya, terdapat juga skala komitmen organisasi yang ibu adaptasikan. Oleh karena itu, saya ingin meminta izin Ibu Miftahun, apakah saya boleh menggunakan skala komitmen organisasi yang telah Ibu adaptasikan dalam penelitian skripsi saya? Demikian saya ucapkan terima kasih Ibu Miftahun.

...

 Miftahun Ni'mah Sus... 22 Aug 2022  
to me ▾


Iya mbak, monggo silakan...

...

 me 16 Aug 2022  
to triawidya06 ▾

Selamat Pagi/Siang/Sore/Malam Ibu/Kak Tria Widyastuti

Perkenalkan saya Sutika Wijaya Oei, mahasiswa Psikologi Universitas Hasanuddin. Saat ini saya sedang menyusun skripsi yang berkaitan dengan variabel kinerja karyawan. Sebelumnya saya telah membaca artikel penelitian Ibu/Kakak mengenai Adaptasi IWPQ Bahasa Indonesia. Saya ingin meminta izin Ibu/Kak Tria, saya ingin menggunakan alat ukur tersebut dalam penelitian skripsi saya. Apakah diizinkan? Jika Ibu/Kak Tria izinkan, saya ingin meminta tolong Ibu/Kakak mengirimkan file/artikel lain apabila ada yang bersangkutan dengan adaptasi IWPQ selain artikel yang dapat saya akses dari researchgate. Demikian saya ucapkan terima kasih.


 Tria W 16 Aug 2022  
to me ▾

Silakan untuk digunakan dan semoga lancar untuk penelitiannya.  
Instrumen penelitian dapat dicek di <http://consortiacademia.org/10-5861-ijrsp-2018-3020/>.


Salam hangat  
Tria Widyastuti, S.Psi., M.A  
Department of Psychology, Universitas Negeri Yogyakarta, Indonesia  
Kampus Karangmalang, Sleman, Yogyakarta, 55281

...

← 📎 🕒 🗑️ 📧 🕒 🔄 📧 🗑️ ⋮ 2 dari 570 < > ✎

 **sutika wijaya** <wijaya.sutika@gmail.com>  
kepada edojaya@hotmail.com ▾ 2 Nov 2022 17.25 ☆ ↶ ⋮

Selamat sore Bapak Edo  
Saya Sutika Wijaya Oei, mahasiswa psikologi Unhas.  
Terima kasih telah memberikan izin menggunakan alat ukur bapak mengenai social desirability. Namun, ada yang ingin saya tanyakan terkait alat ukur tersebut. Diterangkan dalam jurnal tersebut, penskorannya secara dikotomi. Apakah artinya pilihan jawaban untuk alat ukur tersebut "benar" dan "salah"?  
Mohon arahnya Bapak Edo, terima kasih sebelumnya 🙏

 **Edo S. Jaya** <edojaya@hotmail.com>  
kepada saya ▾ 2 Nov 2022 18.43 ☆ ↶ ⋮

Sore Ibu,  
  
Betul seperti itu semuanya.  
  
Salam,  
Edo  
  
Dr.phil. Edo S. Jaya, M.Psi., Psikolog.  
Faculty of Psychology  
Universitas Indonesia