

kontribusi antar kedua variabel dan belum mampu menggali lebih dalam terkait bagaimana dinamika antara kedua variabel. Sehingga saran untuk peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian dengan menggunakan serta metode kualitatif agar bisa menggali lebih dalam mengenai dinamika antar kedua variabel. Serta perlu untuk mengkaji adanya faktor lainnya yang juga ikut berperan.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J. dan J.P. Meyer. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organizational. *Journal of Occupational Psychology* 63 (1), 1-18.
- Allen & Meyer.1997. *Commitment in the workplace (Theory, research and application)*. London: Sage Publication London.
- Aktouf, O. (1992). Management and theories of organizations in the 1990s: Toward a critical radical humanism. *Academy of Management Review* 17 (3), 407-431.
- Rahmawati, A. (2012). Efektifitas organisasi dan implementasi program corporate social responsibility PT. Indocement Tunggul Prakarsa TBK (Skripsi). Institut Pertanian Bogor.
- Azwar, S. (2010). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Beukes, I. dan Botha, E. (2013). Organizational commitment, work engagement and meaning of work of nursing staff in hospitals. *SA Journal of Industrial Psychology* 39 (2), 1-10.
- Cartwright, S. dan Holmes, N. (2006). The meaning of work: The challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism. *Human Resource Management Review* 16 (2), 199–208.
- Edowati, Daisy. (1992). *Iklim organisasi, nilai individu, dan komitmen terhadap organisasi: Suatu studi perbandingan pada bank pemerintah dan bank swasta asing di Jakarta (Skripsi)*. Universitas Indonesia.
- Fauzan, A.H. (2014). *Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri Tbk. Area Cirebon (Yos Sudarso) (Skripsi)*. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Geldenhuis, M., Laba, K., dan Venter, C.M. (2014). Meaningful work, work engagement and organizational commitment. *Journal of Industrial Psychology* 40 (1), 1.
- Ghozali, I. (2001). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, L. dan Donnely, I. (1996). *Organisasi: Perilaku, struktur, proses*. Diterjemahkan oleh Ninuk Adriani. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen sumber daya manusia edisi revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hamzah, N. (2019). Kontribusi psychological meaningfulness terhadap work engagement pada tenaga pendidikan Universitas Hasanuddin Makassar (Skripsi). Universitas Hasanuddin.
- Humasprovkaltim. (2020). Gubernur dan wagub hadiri syukuran pencapaian kinerja bapenda.
<https://www.kaltimprov.go.id/berita/gubernur-dan-wagub-hadiri-syukuran-pencapaian-kinerja-bapenda>
- Ingarianti, T. M. (2015). Pengembangan Alat Ukur Komitmen Organisasi. *Jurnal RAP UNP*, 6 (1), 80–91.
- Jaya. (2019). IPM kaltim 3 besar nasional.
<https://kaltimprov.go.id/berita/ipm-kaltim-3-besar-nasional>
- Jusuf, Ina M.F. (1994). Keikatan guru sekolah dasar pada organisasi: Suatu kajian tentang hubungan karakteristik pribadi, karakteristik peran, lingkungan pekerjaan dengan keikatan organisasi, dan kaitannya dengan niat meninggalkan organisasi (Tesis). Universitas Indonesia.
- Kahn. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal* 33 (4), 692–724.
- Kosasih, Y.S dan Sutanto, M.S. (2014). Pengaruh budaya dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan (Skripsi). Universitas Kristen Petra.
- Kuean, W.L., Kaur, S., dan Wong, E.S.K. (2010). The Relationship Between Organizational Commitment and Intention to Quit: The Malaysian Companies Perspectives. *Journal of Applied Sciences* 10 (19), 2251-2260.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach*. New York: McGraw-Hill.
- Meyer, J.P. dan Smith, C.A. (2000). HRM practices and organizational commitment: Test of a mediation model. *Administrative Sciences Association of Canada* 17 (4), 319-331.
- Mulyati, R. (2020). Kebermaknaan kerja dan keterikatan kerja: Sebuah tinjauan metaanalysis. *Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi* 25 (1), 29-44.
- Mowday, R.T., Porter, L., dan Steers, R.M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism dan turnover*. Academic Press.
- Mowday, R.T., Steers, R.M., dan Porter, L.W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior* 14 (2), 224–247.
- Novianto, R. D. (2022). “Kinerja disdukcapil kaltim jadi salah satu yang terbaik di Indonesia”.
<https://kaltim.inews.id/berita/kinerja-disdukcapil-kaltim-jadi-salah-satu-yang-terbaik-di-indonesia>

- Purba, S.D, Chaterine, Saebani H., dan Bella C. (2019). Meaningful work and work engagement effect on doctor's job satisfaction. *Jurnal Dinamika Manajemen* 10 (2), 229-239.
- Redaksi. (2022). Inilah pesan gubernur isran di hut ke-65 tahun provinsi kaltim. <https://mediakaltim.com/inilah-pesan-gubernur-isran-di-hut-ke-65-tahun-provinsi-kaltim/>
- Robbins, S. P. (1994). *Teori organisasi: Struktur, desain dan aplikasi*. Alih bahasa Jusuf Udaya. Jakarta: Arcan.
- Rosso, B.D., Dekas, K.H., dan Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning a theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior* 30, 91-127.
- Seligman, M.E.P. (2002). *Authentic happiness*. New York: Free Press.
- Seibert, S.E., Wang, G. dan Courtright, S.H. (2011). Antecedents and consequences of psychological and team empowerment in organizations: A meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology* 96 (5), 981-1003.
- Sheldon, M. E. (1971). Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization. *Administrative Science Quarterly* 16 (2), 143-150.
- Sheldon, K. M., Turban, D. B., Brown, K. G., Barrick, M. R., & Judge, T. A. (2003). Applying self-determination theory to organizational research. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 22, 357–393.
- Sidharta, N. (2011). Dampak komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention: Studi empiris pada karyawan bagian operator di salah satu Perusahaan Garment di Cimahi. *Jurnal Manajemen* (10) 2.
- Soekidjan. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Steers, R.M. (1985). *Efektivitas organisasi kaidah perilaku* (Alih bahasa Magdalena). Jakarta: Erlangga.
- Steers, R.M dan Porter, L.W. (1991). *Motivation and work behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Steger, M. F., dan Dik, B. J. (2009). Work as meaning: Individual and organizational benefits of engaging in meaningful work. *Oxford Handbooks Online*.
- Steger, M.F., Dik, B.J., dan Duffy, R.D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory. *Journal of Career Assessment* 20, 322–337.
- Steger, M. F., Kashdan, T. B., dan Oishi, S. (2008). Being good by doing good: Daily eudaimonic activity and well-being. *Journal of Research in Personality* 42 (1), 22-42.

- Sugiyono. (2007). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suharsimi, (2002). Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Suherlan, Q. (2017). Hubungan locus of control dengan komitmen organisasi (Studi pada karyawan perusahaan multifinance PT. X cabang makassar) (Skripsi). Kedokteran Universitas Hasanuddin.
- Sungkit, F.N. dan Sito Meiyanto. (2015). Pengaruh job enrichment terhadap employee engagement melalui meaningful work sebagai mediator. Gadjah Mada Journal of Psychology 1 (1), 61-73.
- Taurisa, C.M. dan Ratnawati, I. (2012). Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Jurnal Bisnis dan Ekonomi 19 (2).
- Temaluru, Yohanes. (1996). Hubungan antara komitmen terhadap organisasi dan faktor-faktor demografik dengan kepuasan kerja karyawan PT Sepatu Bata Jakarta (Tesis). Universitas Indonesia.
- Ulrich, D. dan Ulrich, W. (2010). The why of work. USA: McGraw-Hill.
- Vecchio, R. P. (1989). The meaning of working, MOW international research team, academic press, London, 1987. Journal of Organizational Behavior, 10 (1), 97–98.
- Weibo, Z., Kaur, S. dan Jun, W. (2010). New development of organizational commitment: A critical review (1960-2019). African Journal of Business Management 14 (1), 12-20.

LAMPIRAN

Lampiran 1: Skala Penelitian

INFORMED CONSENT

Perkenalkan, saya Amelia Rizkawani Azwar, mahasiswa S-1 pada Program Studi Psikologi Universitas Hasanuddin. Dengan ini saya meminta kesediaan Anda untuk berpartisipasi dalam penelitian saya dalam rangka penyelesaian skripsi. Partisipasi Anda dalam penelitian ini bersifat sukarela, artinya, Anda boleh menolak untuk ikut serta dalam penelitian ini, dan Anda tidak akan memperoleh konsekuensi negatif atas penolakan tersebut. Jika pun Anda bersedia, kemudian di tengah jalan memutuskan untuk berhenti berpartisipasi, Anda juga diperkenankan untuk melakukannya kapan saja.

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti terkait dengan komitmen organisasi Anda. Anda akan diberikan kuesioner yang terdiri dari beberapa pertanyaan tentang apa yang Anda rasakan dan pikirkan terkait pekerjaan Anda. Kuesioner ini membutuhkan waktu sekitar 20 menit untuk diselesaikan. Respon yang Anda berikan akan bersifat anonim, artinya nama atau petunjuk apapun yang dapat merujuk pada identitas Anda tidak akan kami munculkan di mana pun, baik dalam diskusi maupun dalam laporan penelitian.

Partisipasi Anda dalam penelitian ini akan sangat membantu penyelesaian skripsi saya. Respon Anda juga akan berkontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan khususnya terkait dengan pemahaman tentang komitmen organisasi. Pertanyaan lebih lanjut terkait penelitian ini dapat menghubungi peneliti pada nomor *whatsapp*... (Amelia).

Dengan ini, saya menyatakan bahwa saya telah memahami semua informasi yang saya butuhkan terkait penelitian ini dan menyatakan kesediaan saya untuk ikut serta sebagai partisipan dalam penelitian ini.

Samarinda,

2022

Partisipan

IDENTITAS DIRI

Mohon untuk mengisi identitas Anda terlebih dahulu sebelum mengisi kuisioner. Pastikan seluruh poin identitas terisi dengan lengkap. Mohon untuk mengisi data identitas sesuai dengan kondisi Anda saat ini.

1. Nama :
2. Usia : tahun
3. Suku :
4. Jenis Kelamin : L / P
5. Status Pernikahan : Menikah / Belum Menikah
6. Pendidikan :
7. Lama Bekerja :
8. Golongan :
9. Jabatan :
10. Nomor HP & WA : (Silahkan mengisi jika Anda bersedia untuk dihubungi kembali, jika ada data yang tidak lengkap).

PERTANYAAN TERBUKA

Petunjuk Pengisian

Silahkan Anda menjawab pertanyaan di bawah ini berdasarkan apa yang Anda persepsikan, yakini dan alami. Tidak ada jawaban yang benar atau salah. Oleh karena itu, saya sangat mengharapkan agar Bapak/Ibu memberikan jawaban sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu.

1. Bagi Anda, apa makna pekerjaan Anda saat ini?

2. Apa yang membuat Anda berkomitmen di dalam instansi ini?

3. Dari skala 1 (sangat tidak senang) sampai skala 10 (sangat senang). Berada pada skala berapakah perasaan senang Anda bekerja di instansi ini? (skala 1-10)? Sertakan alasannya.

PETUNJUK PENGISIAN

Kuisisioner ini terbagi menjadi 2 jenis yang masing-masing berisikan 24 pernyataan dengan 5 pilihan jawaban. Bacalah setiap pernyataan di bawah ini dengan seksama. Kemudian beri tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang menurut Anda paling sesuai dengan apa yang Anda pikirkan, rasakan, dan yang umumnya Anda lakukan. Pada intinya jawablah sesuai dengan keadaan diri.

Ketentuan pengisian kuisisioner:

- SS** = apabila pernyataan tersebut **SANGAT SESUAI** dengan keadaan yang dirasakan
- S** = apabila pernyataan tersebut **SESUAI** dengan keadaan yang dirasakan
- N** = apabila Anda berada di posisi **NETRAL** pada pernyataan tersebut
- TS** = apabila pernyataan tersebut **TIDAK SESUAI** dengan keadaan yang dirasakan
- STS** = apabila pernyataan tersebut **SANGAT TIDAK SESUAI** dengan keadaan yang dirasakan

Perlu diperhatikan bahwa:

- Tidak ada jawaban yang salah, semua jawaban Anda adalah benar. Oleh karena itu jawablah dengan apa adanya tanpa tekanan dari pihak manapun
- Instansi yang dimaksud pada setiap pernyataan adalah instansi tempat Anda bekerja saat ini
- Jawaban yang Anda berikan hanya akan digunakan untuk penelitian dan tidak akan kami sebar.

SELAMAT MENGERJAKAN KUISISIONER 😊

KUISONER A

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya mengabaikan nilai-nilai yang ada di instansi karena bertentangan dengan pandangan hidup saya					
2	Tujuan yang dimiliki instansi menjadi tujuan saya juga					
3	Saya berencana mengundurkan diri dan mencari kesempatan yang lebih baik di instansi lain					
4	Saya bersedia bekerja seoptimal mungkin demi kemajuan instansi					
5	Saya merasa ikut bertanggung jawab atas keberhasilan dan kegagalan instansi					
6	Saya ingin beralih kerja ke instansi lain yang lebih menguntungkan					
7	Bagi saya tercapainya tujuan instansi lebih penting daripada kenaikan jabatan atau gaji					
8	Saya tidak ingin melibatkan diri sepenuhnya dengan instansi					
9	Menurut saya, tidak semua peraturan instansi harus dipatuhi dan ditaati					
10	Saya merasa masa depan saya terjamin di instansi ini					
11	Saya sedang memikirkan alternatif untuk pindah ke instansi lain					
12	Saya mendukung dan melaksanakan apa yang menjadi keputusan instansi					
13	Jika ada tawaran saya ingin mencoba bekerja di instansi lain					
14	Menurut saya kebijakan instansi sesuai dengan harapan saya					
15	Saya tidak peduli dengan tujuan yang dimiliki instansi karena tidak sesuai dengan tujuan saya					
16	Saya tidak bersedia melakukan tugas tambahan ketika jam kerja saya telah selesai					
17	Saya senang melibatkan diri untuk menyelesaikan masalah jangka waktu yang panjang					

18	Saya berencana untuk bekerja di instansi ini dalam jangka waktu yang panjang					
19	Saya tidak menerima semua kebijakan instansi karena saya tidak sepaham dengan kebijakan tersebut					
20	Saya merasa nyaman bekerja di instansi ini dan tidak memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan					
21	Bagi saya instansi ini adalah tempat bekerja paling baik					
22	Saya tidak mau membantu mengerjakan tugas bagian lain jika tidak diberi imbalan					
23	Percuma saya saya mencurahkan usaha yang besar untuk instansi bila imbalannya tidak sesuai					
24	Nilai-nilai dalam instansi sejalan dengan nilai-nilai dalam diri saya					

KUISIONER B

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya telah menemukan karir yang bermakna bagi saya					
2	Pekerjaan saya berkontribusi untuk pengembangan diri saya					
3	Pekerjaan saya tidak membawa perubahan untuk lingkungan sekitar					
4	Pekerjaan saya berkontribusi untuk membuat hidup saya bermakna					
5	Saya mengetahui dengan baik tentang hal-hal yang membuat pekerjaan saya bermakna					
6	Saya mengetahui bahwa pekerjaan saya membawa perubahan positif untuk lingkungan sekitar saya					
7	Pekerjaan saya membantu saya memahami diri menjadi lebih baik					
8	Saya telah menemukan pekerjaan yang sesuai dengan tujuan saya					
9	Pekerjaan saya membantu saya memahami lingkungan sekitar saya					
10	Pekerjaan yang saya lakukan memberikan tujuan yang lebih baik					
11	Pekerjaan saya tidak terlalu bermakna bagi saya					
12	Pekerjaan saya tidak dapat membuat saya berkembang					
13	Saya tidak memahami bagaimana pengaruh hasil kerja saya untuk orang lain					
14	Saya sulit menemukan makna di dalam pekerjaan saya					
15	Saya belum menemukan pekerjaan yang sesuai dengan tujuan hidup					
16	Saya dapat membuat orang lain di sekitar saya menjadi bahagia dari hasil kerja saya					
17	Pekerjaan membuat saya memahami nilai-nilai hidup					
18	Pekerjaan saya mengasah diri saya untuk membentuk tujuan hidup yang lebih baik					

19	Saya dapat menularkan hal-hal positif dalam pekerjaan saya kepada orang-orang di sekitar					
20	Nilai-nilai yang saya tanamkan dalam hidup saya sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
21	Pekerjaan yang saya lakukan membantu orang-orang di sekitar saya					
22	Tidak ada hal dalam pekerjaan saya yang membuat saya dapat mencapai tujuan hidup					
23	Pekerjaan saya kurang berpengaruh positif bagi hidup saya					
24	Orang-orang di sekitar saya tidak merasakan manfaat dari hasil kerja saya					

Lampiran 2: Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Meaningful Work

Hasil Uji Validitas Skala Meaningful Work

Model Fit Summary

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	120	251.006	180	.000	1.394
Saturated model	300	.000	0		
Independence model	24	1220.741	276	.000	4.423

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.039	.807	.678	.484
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.162	.266	.202	.245

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	.794	.685	.932	.885	.925
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	.652	.518	.603
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	1.000	.000	.000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	71.006	33.240	116.813
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	944.741	840.216	1056.787

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	3.535	1.000	.468	1.645
Saturated model	.000	.000	.000	.000
Independence model	17.194	13.306	11.834	14.884

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.075	.051	.096	.044
Independence model	.220	.207	.232	.000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	491.006	621.441	764.206	884.206
Saturated model	600.000	926.087	1283.000	1583.000
Independence model	1268.741	1294.828	1323.381	1347.381

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	6.916	6.384	7.561	8.753
Saturated model	8.451	8.451	8.451	13.043
Independence model	17.870	16.397	19.448	18.237

Hasil Uji Reliabilitas Skala Meaningful Work

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.912	24

Lampiran 3: Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Komitmen Organisasi

Hasil Uji Validitas Skala Komitmen Organisasi

Model Fit Summary

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	105	265.571	195	.001	1.362
Saturated model	300	.000	0		
Independence model	24	897.516	276	.000	3.252

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.079	.792	.680	.515
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.164	.422	.371	.388

Baseline Comparisons

Model	NFI	RFI	IFI	TLI	CFI
	Delta1	rho1	Delta2	rho2	
Default model	.704	.581	.900	.839	.886
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	.707	.497	.626
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	1.000	.000	.000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	70.571	31.912	117.294
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	621.516	534.618	716.012

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	3.740	.994	.449	1.652
Saturated model	.000	.000	.000	.000
Independence model	12.641	8.754	7.530	10.085

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.071	.048	.092	.064
Independence model	.178	.165	.191	.000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	475.571	589.701	714.621	819.621
Saturated model	600.000	926.087	1283.000	1583.000
Independence model	945.516	971.603	1000.156	1024.156

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	6.698	6.154	7.356	8.306
Saturated model	8.451	8.451	8.451	13.043
Independence model	13.317	12.093	14.648	13.685

Hasil Uji Reliabilitas Skala Komitmen Organisasi**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.821	24

Lampiran 4: Hasil Uji Asumsi

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.73202920
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.061
	Positive	.036
	Negative	-.061
Test Statistic		.061
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KO *	Between	(Combined)	4764.211	33	144.370	8.105	<.001
MW	Groups	Linearity	3851.272	1	3851.272	216.204	<.001
		Deviation from Linearity	912.939	32	28.529	1.602	.082
Within Groups			676.900	38	17.813		
Total			5441.111	71			

Lampiran 5: Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji Regresi Sederhana

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.841 ^a	.708	.704	4.76571

a. Predictors: (Constant), MW

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.907	5.403		3.684	<.001
	MW	.755	.058	.841	13.022	<.001

a. Dependent Variable: KO

Lampiran 6: Surat Izin Penelitian



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

Jl. Perintis Kemerdekaan Kampus Tamalanrea Km. 10 Makassar 90245 Telp. 596010, 596296 (0411) 596200 post. 2767
Fax. 596297, Email : psikologi@unhas.ac.id

Nomor : 27172/UN4.6.8/PT.01.04/2021
Perihal : Permohonan Izin Pengambilan Data Penelitian

21 Desember 2021

Yth. Kepala Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Timur
Di -

Tempat

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

Nama : Amelia Rizkawani Azwar
NIM : Q11116302

bermaksud melakukan Pengambilan data penelitian dalam rangka penyelesaian Skripsi mengenai "**Kontribusi *Meaningful Work* terhadap Komitmen Organisasi PNS di Dinas X Provinsi Kalimantan Timur**".

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kebijaksanaan Bapak/Ibu kiranya berkenan untuk memberikan kepada yang bersangkutan untuk melakukan Pengambilan Data penelitian di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Timur dalam kurun Waktu Desember 2021 - Pebruari 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