

**PENGARUH *PSYCHOLOGY CAPITAL* TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI KOTA MAKASSAR**



DIAJUKAN OLEH:

**ANDI RANI KRISTIANTY
4517091077**

SKRIPSI

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS BOSOWA MAKASSAR
2021**



PENGARUH *PSYCHOLOGY CAPITAL* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KOTA MAKASSAR

UNIVERSITAS

SKRIPSI

BOSOWA

**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Sebagai
Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)**

Oleh:

**ANDI RANI KRISTIANTY
4517091077**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS BOSOWA MAKASSAR
2021**

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

PENGARUH *PSYCHOLOGY CAPITAL* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KOTA MAKASSAR

Disusun dan diajukan oleh:


**ANDI RANI KRISTIANTY
4517091077**

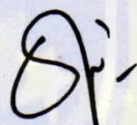
**Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Skripsi
Pada Agustus 2021**

Menyetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II


Minarni, S.Psi., M.A
NIDN: 0910078104

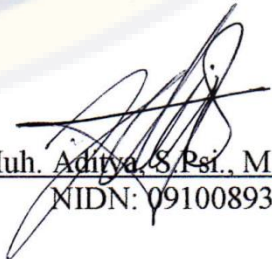

Arie Gunawan HZ, M.Psi., Psikolog
NIDN: 0931108003

Mengetahui:

**Dekan
Fakultas Psikologi**

**Ketua Program Studi
Fakultas Psikologi**


Musawwir, S.Psi., M.Pd
NIDN: 0927128501


Andi Muh. Aditya, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIDN: 0910089302

HALAMAN PERSETUJUAN HASIL PENELITIAN

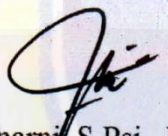
PENGARUH *PSYCHOLOGY CAPITAL* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KOTA MAKASSAR

Disusun dan diajukan oleh:

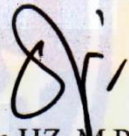
**ANDI RANI KRISTIANTY
4517091077**

Telah disetujui oleh pembimbing untuk dipertahankan dihadapan tim Penguji Ujian Hasil Penelitian Pada Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar Pada Agustus tahun 2021


Pembimbing I


Minarni, S.Psi., M.A
NIDN: 0910078104

Pembimbing II


Arie Gunawan HZ, M.Psi., Psikolog
NIDN: 0931108003

Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar


Musawwir, S.Psi., M.Pd
NIDN: 0927128501


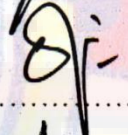
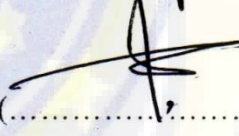

HALAMAN PERSETUJUAN PENGUJI HASIL PENELITIAN

Telah disetujui untuk dipertahankan dihadapan tim Penguji Ujian Hasil Penelitian Pada Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar untuk dilaksanakan seminar ujian Hasil Penelitian sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi program strata satu (S1) Psikologi terhadap atas nama:


Nama : Andi Rani Kristianty
NIM : 4517091077
Program Studi : Psikologi
Judul : Pengaruh *Psychology Capital* Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Negeri Sipil Di Kota Makassar

Tim Penguji

Tanda Tangan

- | | |
|---|---|
| 1. Minarni, S.Psi.,M.A | (..... ) |
| 2. Arie Gunawan HZ, M.Psi.,Psikolog | (..... ) |
| 3. Siti Syawaliah Gismin, M.Psi.,Psikolog | (..... ) |
| 4. Sri Hayati, M.Psi.,Psikolog | (..... ) |

Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar


Musawwir, S.Psi, M.Pd
NIDN: 0927128501



PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul “Pengaruh *Psychology Capital* Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Negeri Sipil Di Kota Makassar” beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya dari peneliti sendiri, bukan hasil plagiat. Peneliti siap menanggung resiko/sanksi apabila ternyata ditemukan adanya perbuatan tercela yang melanggar etika keilmuan dalam karya yang telah peneliti buat, termasuk adanya klaim dari pihak terhadap keaslian penelitian ini.

Makassar, Agustus 2021



Andi Rani Kristianty

PERSEMBAHAN

Puji Tuhan, karena kemurahan-Nya saya dapat menyelesaikan karya ilmiah ini dengan baik. Karya ilmiah ini saya persembahkan untuk seluruh keluarga, terkhusus kedua orangtua yang terkasih atas dukungan secara lahir dan batin yang tidak akan pernah bisa terbalaskan, kepada seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Bosowa, sahabat-sahabat yang selalu setia menemani, teman-teman kelas B psikologi angkatan 2017, serta seluruh teman-teman Fakultas Psikologi yang telah menemani dan menjadi salah satu bagian dari proses saya berkembang.

MOTTO

Whether you think you can or think you can't you're right

“Henry Word”

“Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi manusia”

(HR. Ahmad, ath-Thabrani, ad-Daruqutni.)



ABSTRAK

PENGARUH *PSYCHOLOGY CAPITAL* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KOTA MAKASSAR

Andi Rani Kristianty

4517091077

Fakultas Psikologi Universitas Bosowa

andiranic10@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *psychology capital* terhadap komitmen organisasi pada pegawai negeri sipil. Subjek dalam penelitian ini adalah laki-laki atau perempuan yang bekerja sebagai pegawai negeri sipil di kota Makassar dan telah bekerja minimal lima tahun dengan rentan usia 20 sampai 60 tahun, dan total subjek dalam penelitian ini berjumlah 401 orang. Instrumen yang digunakan ialah adaptasi skala *Psychology Capital* yang disusun oleh Fredikha (2017) dengan nilai reliabilitas sebesar 0.831 dan skala Komitmen Organisasi yang sudah diadaptasi oleh Fredikha (2017) dengan nilai reliabilitas sebesar 0.888. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah menggunakan teknik analisis regresi berganda dengan bantuan aplikasi SPSS 2.0 windows. Hasil penelitian ini memberikan kesimpulan; 1) terdapat pengaruh *Psychology Capital* secara keseluruhan terhadap Komitmen Organisasi dengan nilai R-square sebesar 0.474 dengan taraf signifikansi 0,000 ($p < 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa *psychology capital* secara keseluruhan memiliki pengaruh sebesar 47.4% terhadap komitmen organisasi, sedangkan sisanya 52.6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya; 2) *Psychology capital* memberikan pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi pada pegawai negeri sipil di kota Makassar. Oleh sebab itu, jika semakin tinggi *psychology capital* yang dimiliki oleh tiap individu, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi yang dimiliki oleh individu. Dan begitupun sebaliknya, semakin rendah *psychology capital* yang dimiliki oleh individu, maka semakin rendah pula komitmen organisasi yang dimiliki oleh individu sebagai pegawai negeri sipil.

Kata Kunci: *Komitmen Organisasi, Psychology Capital, Pegawai Negeri Sipil*

ABSTRAK

THE INFLUENCE OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT TO CIVIL SERVANTS IN MAKASSAR CITY

Andi Rani Kristianty
4517091077

Fakultas Psikologi Universitas Bosowa
andiranic10@gmail.com

The study aims to examine the effect of psychology capital on an organization's commitment to civil servants. The subjects in the study were men or women who worked as civil servants in makassar city and had worked for a minimum of five years with vulnerable ages of 20 to 60 years, and the total subjects in this study amounted to 401 people. The instrument used is an adaptation of the Psychology Capital Scale compiled by Fredikha (2017) with a reliability value of 0.831 and an Organizational Commitment scale that has been adapted by Fredikha (2017) with a reliability value of 0.888. The research method used is quantitative research methods. The data analysis technique used is to use multiple regression analysis techniques with the help of spss 2.0 windows application. The results of this study provide conclusions; 1) There is an overall Psychology Capital influence on Organizational Commitment with an R-square value of 0.474 with a significance level of 0.000 ($p < 0.05$). This shows that psychology capital as a whole has an influence of 47.4% on organizational commitment, while the remaining 52.6% is influenced by other factors; 2) Psychology capital has a positive influence on the organization's commitment to civil servants in makassar city. Therefore, if the higher the psychology capital owned by each individual, then the higher the organizational commitment owned by the individual. And vice versa, the lower the psychology capital owned by individuals, the lower the organizational commitment owned by individuals as civil servants.

Keywords: Psychology Capital, Organizational Commitment, Civil Servants.

KATA PENGANTAR

My biggest gratitude goes to God, for every simple happiness and for answering my prayers. Puji syukur karena atas nikmat dan karunia-Nya, saya dapat menyelesaikan tugas akhir yang mengantarkan saya dari proses perkuliahan hingga penyelesaian skripsi ini. Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya saya sampaikan kepada semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini, terutama kepada :

1. Kedua orangtua saya yang jasanya tidak bisa terbalaskan meski apapun pencapaian saya. Kak Lin, Kak Ditus, Kak Narto terima kasih sudah menjadi kakak-kakak yang selalu memberikan wejangan-wejangan dan mendukung dalam hal materil. *You're the best that I can think of.*
2. Ibu Minarni, S.Psi.,M.A selaku dosen pembimbing I, yang selalu sabar membimbing saya, mendukung dan percaya akan kemampuan saya. Terima kasih ibu, semoga ibu sekeluarga sehat selalu dalam lindungan Tuhan.
3. Bapak Arie Gunawan HZ, M.Psi.,Psikolog selaku pembimbing II, saya merasa menjadi salah satu orang beruntung karena bisa di bimbing langsung oleh beliau, beliau sangat tahu akan kemampuan saya dan selalu sabar membimbing dan mengajarkan hal-hal baik pada saya, mengajarkan untuk tidak hanya menjadi orang yang berilmu tetapi juga berakhlak yang baik, banyak sekali pelajaran yang bisa saya dapatkan dari beliau. Terima kasi pak, semoga Bapak sekeluarga sehat selalu dalam lindungan Tuhan.
4. Ibu Sitti Syawaliah, M.Psi.,Psikolog dan Ibu Sri Hayati, M.Psi.,Psikolog selaku penguji saya dalam seminar proposal hingga seminar hasil. Terima

kasih banyak ibu atas arahan dan saran untuk skripsi saya jadi lebih baik.

Semoga ibu sekeluarga sehat selalu dalam lindungan Tuhan.

5. Ibu Sulasimi Sudirman, S.Psi.,M.A selaku pembimbing akademik yang selalu mendukung dan memberikan arahannya sejak semester satu hingga sekarang.
6. Ibu Titin Florentina P., M.Psi.,Psikolog, Ibu Hasniar AR., S.Psi., M.Si, Pak Syahrul Alim, S.Psi., M.A., Pak Musawwir, S.Psi.,M.Pd, Andi Muh. Aditya, M.Psi.,Psikolog, Ibu Aulia, M.Psi.,Psikolog, Ibu Hikma, M.Psi., Psikolog, dan seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Bosowa, yang telah membuat saya percaya diri bersaing dengan teman-teman universitas negeri karena kualitas pembelajaran yang diberikan.
7. Ibu Ira, Ibu Jerni, dan Pak Ahmad selaku pengurus KTU Fakultas Psikologi Universitas Bosowa, yang selalu sabar membantu dan menguruskan berkas-berkas selama proses perkuliahan hingga proses ujian skripsi.
8. Sahabat sepanjang masa dari maba Asriyanto yang selalu memberikan dukungan, yang selalu siap sedia mendengarkan keluh kesahku yang menjadi saksi dari setiap proses yang kualami.
9. Khaizir Omar yang selalu ada membantu 24/7 serta memberikan dukungan kepada saya dan meyakinkan saya bahwa saya bisa melewati semua ini.
10. Sri Wulandari P yang selalu memberikan dukungan serta saran-saran kepada saya untuk dapat melewati semua ini
11. Yolanda A. Lapu kawan dari maba, teman melewati banyak proses dan selalu membantu peneliti dari semester satu hingga sekarang.

12. Indah Gesilia P. yang selalu sabar menghadapi bercandaan saya yang mungkin kadang berlebihan.
13. Nur Fadhila, teman kelas sekaligus teman bimbinganku yang selalu sedia membantu dan memberikan saran-saran terhadap skripsi saya dan tempat saya juga dalam berdiskusi terkait skripsi
14. Ester Helena H, terima kasih banyak untuk segala bantuannya dari mengolah data, dukungan.
15. Teman-temanku, seluruh angkatan 2017 Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar, khususnya teman-teman dari kelas B yang tak henti-hentinya saling menyemangati dan mendoakan sesama.
16. Seluruh responden, pegawai negeri sipil di Kota Makassar yang berpartisipasi dalam pengisian skala penelitian ini.

Semoga segala bantuan, bimbingan, arahan, serta dukungan dari berbagai pihak boleh menuai kebaikan dan bernilai amal disisi-Nya.

Penulis,

Andi Rani Kristianty

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN HASIL PENELITIAN	v
HALAMAN PERSETUJUAN PENGUJI HASIL PENELITIAN.....	vi
PERNYATAAN.....	vii
PERSEMBAHAN.....	viii
MOTTO	ix
ABSTRAK	x
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	11
1.4.2 Manfaat Praktis	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Komitmen Organisasi	12
2.1.1 Definisi Komitmen Organisasi.....	12
2.1.2 Aspek-aspek Komitmen Organisasi.....	13
2.1.3 Faktor yang Memengaruhi Komitmen Organisasi.....	18
2.1.4 Dampak Komitmen Organisasi.....	20
2.1.5 Pengukuran Komitmen Organisasi	21
2.2 <i>Psychology Capital</i>	21
2.2.1 Definisi <i>Psychology Capital</i>	21
2.2.2 Aspek-aspek <i>Psychology Capital</i>	24
2.2.3 Faktor-Faktor <i>Psychology Capital</i>	28
2.2.4 Dampak <i>Psychology Capital</i>	33
2.2.5 Pengukuran <i>Psychology Capital</i>	34
2.3 Pegawai Negeri Sipil	35
2.4 Pengaruh <i>Psychology Capital</i> terhadap Komitmen Organisasi pada Pegawai Negeri Sipil di BKN Kota Makassar	35
2.5 Kerangka Penelitian.....	41
2.6 Hipotesis Penelitian	41
BAB III METODE PENELITIAN	42
3.1 Pendekatan Penelitian.....	42
3.2 Variabel Penelitian	42
3.3 Definisi Variabel.....	43

3.3.1	Definisi Konseptual.....	43
3.3.2	Definisi Oprasional	44
3.4	Populasi, Sample, dan Teknik Pengambilan Sampel.....	45
3.4.1	Populasi.....	45
3.4.2	Sampel	45
3.4.3	Teknik Pengambilan Sampel	46
3.5	Teknik Pengumpulan Data	47
3.5.1	Skala Komitmen Organisasi.....	47
3.5.2	Skala <i>Psychology Capital</i>	49
3.6	Uji Instrumen.....	50
3.6.1	Uji Validitas	51
3.6.2	Uji Reabilitas.....	57
3.7	Teknik Analisis Data	58
3.7.1	Analisis Deskriptif	58
3.7.2	Uji Asumsi	59
3.7.3	Uji Hipotesis	61
3.8	Jadwal Penelitian.....	62
BAB IV	HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	64
4.1	Hasil Analisis.....	64
4.1.1	Deskriptif Subjek Berdasarkan Demografi.....	64
4.1.2	Deskriptif Variabel Berdasarkan Tingkat Skor	71
4.1.3	Deskriptif Variabel Berdasarkan Demografi	82
4.1.4	Hasil Uji Asumsi.....	108
4.1.5	Hasil Uji Hipotesis.....	113
4.2	Pembahasan	122
4.2.1	Gambaran komitmen organisasi pada PNS di Kota Makassar	122
4.2.2	Gambaran <i>Psychology Capital</i> pada PNS di Kota Makassar	126
4.2.3	Pengaruh <i>Psychology Capital</i> terhadap Komitmen Organisasi pada PNS di Kota Makassar	131
4.2.4	Limitasi Penelitian	136
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	137
5.1	Kesimpulan.....	137
5.2	Saran.....	138

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	<i>Blueprint</i> Skala Komitmen Organisasi	48
Tabel 3.2	<i>Blueprint</i> Skala <i>Psychology Capital</i>	49
Tabel 3.3	<i>Blue Print</i> Skala Komitmen Organisasi setelah dilakukan uji CFA (<i>Confirmatory Factor Analysis</i>)	55
Tabel 3.4	<i>Blue Print</i> Skala <i>Psychology Capital</i> setelah dilakukan uji CFA (<i>Confirmatory Factor Analysis</i>)	56
Tabel 3.5	Tabel Reliabilitas Skala Penelitian	58
Tabel 3.6	Jadwal Pengeluaran	63
Tabel 4.1	Distribusi Skor <i>Psychology Capital</i>	71
Tabel 4.2.	Kategorisasi Penormaan <i>Psychology Capital</i>	71
Tabel 4.3.	Distribusi Skor dari Masing-Masing Dimensi <i>Psychology Capital</i>	73
Tabel 4.4	Kategorisasi Penormaan Dimensi <i>Hope</i>	75
Tabel 4.5.	Kategorisasi Penormaan Dimensi <i>Optimism</i>	76
Tabel 4.6.	Kategorisasi Penormaan Dimensi <i>Resiliency</i>	77
Tabel 4.7.	Kategorisasi Penormaan Dimensi <i>Self Efficacy</i>	78
Tabel 4.8.	Distribusi Skor Komitmen Organisasi	80
Tabel 4.9.	Kategorisasi Penormaan Komitmen Organisasi	80
Tabel 4.10	Uji Normalitas	108
Tabel 4.11	Uji Linearitas	109
Tabel 4.12	Uji Multikolinearitas	111
Tabel 4.13	Hasil <i>Psychology Capital</i> terhadap Komitmen Organisasi	115
Tabel 4.14	Hasil <i>Hope</i> terhadap Komitmen Organisasi	116
Tabel 4.15	Hasil <i>Optimism</i> terhadap Komitmen Organisasi	117
Tabel 4.16	Hasil <i>Resiliency</i> terhadap Komitmen Organisasi	118
Tabel 4.17	Hasil <i>Hope</i> terhadap Komitmen Organisasi	119
Tabel 4.18	Koefisien dimensi <i>psychology capital</i> terhadap komitmen organisasi pada laki-laki	121

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1.	Diagram Deskriptif Berdasarkan Jenis Kelamin	64
Gambar 4.2.	Diagram Deskriptif Berdasarkan Usia	65
Gambar 4.3.	Diagram Deskriptif Berdasarkan Pendidikan Terakhir	66
Gambar 4.4.	Diagram Deskriptif Berdasarkan Instansi	67
Gambar 4.5.	Diagram Deskriptif Berdasarkan Golongan	68
Gambar 4.6.	Diagram Deskriptif Berdasarkan Jabatan	69
Gambar 4.7.	Diagram Deskriptif Berdasarkan Lama Bekerja	70
Gambar 4.8	Diagram Kategorisasi Tingkat Skor <i>Psychology Capital</i>	72
Gambar 4.9.	Diagram Kategorisasi Tingkat Skor <i>Hope</i>	75
Gambar 4.10.	Diagram Kategorisasi Tingkat Skor <i>Optimism</i>	76
Gambar 4.11.	Diagram Kategorisasi Tingkat Skor <i>Resiliency</i>	78
Gambar 4.12.	Diagram Kategorisasi Tingkat Skor <i>Self Efficacy</i>	79
Gambar 4.13.	Diagram Kategorisasi Tingkat Skor Komitmen Organisasi	81
Gambar 4.14	Diagram <i>Psychology</i> Kategorisasi Jenis Kelamin	82
Gambar 4.15.	Diagram <i>Psychology Capital</i> Berdasarkan Usia	83
Gambar 4.16.	Diagram <i>Psychology Capital</i> Berdasarkan Pendidikan Terakhir	85
Gambar 4.17.	Diagram <i>Psychology Capital</i> Berdasarkan Instansi	87
Gambar 4.18.	Diagram <i>Psychology Capital</i> Berdasarkan golongan	89
Gambar 4.19.	Diagram <i>Psychology Capital</i> Berdasarkan Jabatan	91
Gambar 4.20.	Diagram <i>Psychology Capital</i> Berdasarkan Lama Bekerja	92
Gambar 4.21.	Diagram <i>Komitmen Organisasi</i> Berdasarkan Jenis Kelamin	94
Gambar 4.22.	Diagram <i>Komitmen Organisasi</i> Berdasarkan Usia	95
Gambar 4.23.	Diagram <i>Komitmen Organisasi</i> Berdasarkan Pendidikan Terakhir	97
Gambar 4.24.	Diagram <i>Komitmen Organisasi</i> Berdasarkan Instansi	100
Gambar 4.25.	Diagram <i>Komitmen Organisasi</i> Berdasarkan Golongan	102
Gambar 4.26.	Diagram <i>Komitmen Organisasi</i> Berdasarkan Jabatan	104
Gambar 4.27.	Diagram <i>Komitmen Organisasi</i> Berdasarkan Lama Bekerja	106
Gambar 4.28	Uji Heteroskedastisitas	113

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Skala Penelitian

Lampiran 2 : Input Data

Lampiran 3 : Hasil Uji Reabilitas dan Validitas

Lampiran 4 : Hasil Uji Asumsi

Lampiran 5 : Hasil Uji Hipotesis



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting dan memiliki peranan penting dalam sebuah organisasi pemerintahan ataupun organisasi lainnya. Sumber daya yang dimaksudkan dalam organisasi pemerintahan mengacu pada Pegawai Negeri Sipil (PNS). UU RI No 5 tahun 2014 pasal 1 menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah warga negara yang memiliki syarat tertentu, kemudian diangkat sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Pegawai negeri sipil merupakan tenaga kerja yang memiliki peranan penting dalam menunjang dan menjalankan tugas-tugas pemerintahan. Selain itu, kinerja dari pegawai negeri sipil memiliki peranan penting dalam menentukan kualitas penyelenggaraan pada kebijakan dan pelayanan negara. Dalam menjalankan tugasnya, pegawai negeri sipil berlandaskan pada kewajiban yang telah ditetapkan oleh pemerintah dalam peraturan yang telah ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri terdapat tujuh belas (17) kewajiban dan lima belas (15) larangan yang harus ditaati oleh setiap pegawai negeri sipil yang diharapkan mampu memberikan layanan kepada publik secara jujur, tanggap, profesional dan mengutamakan kepentingan negara bukan kepentingan pribadinya sendiri.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratnaningsih & Sari (2020) yang mengatakan bahwa pegawai negeri sipil memiliki kewajiban dan tanggung jawab penuh dalam menjalankan visi dan misinya. Salah satu kewajiban yang harus dipenuhi oleh pegawai negeri sipil yakni dapat menaati aturan jam dan menggunakan jam kerjanya sebaik mungkin.

Selain itu, dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara pada Pasal 3 bagian b dijelaskan bahwa pegawai negeri sipil sebagai profesi berlandaskan pada prinsip kode etik dan kode perilaku. Hal ini sebagaimana dijelaskan secara rinci dalam Pasal 5 yaitu kode etik dan kode perilaku sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 huruf b bertujuan untuk menjaga martabat dan kehormatan ASN (pegawai negeri sipil).

Kode etik dan kode perilaku sebagaimana dimaksudkan yaitu, melaksanakan tugasnya dengan jujur, bertanggungjawab dan berintegritas tinggi; melaksanakan tugas dengan cermat dan disiplin; melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; melaksanakan tugas sesuai dengan perintah atasan atau pejabat yang berwenang sejauh tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan etika pemerintah; menjaga kerahasiaan yang menyangkut kebijakan negara; menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif dan efisien; menjaga agar tidak terjadi konflik kepentingan dalam melaksanakan tugas; memberikan informasi secara benar dan tidak menyesatkan kepada pihak lain yang memerlukan informasi terkait

kepentingan kedinasan; tidak menyalahgunakan informasi intern negara, tugas, status, kekuasaan, dan jabatan untuk mendapat keuntungan; memegang teguh nilai dasar ASN dan selalu menjaga reputasi dan integritas ASN; dan melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai disiplin pegawai ASN (pegawai negeri sipil (ayat 1 dan 2).

Arsyad (2017) sebagai kepala pusat pendidikan dan pelatihan sumber daya air dan konstruksi mengatakan bahwa pegawai negeri sipil sebagai unsur utama sumber daya manusia yang menentukan keberhasilan pembangunan negara sehingga sangat diharapkan selalu siap sedia dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara profesional dan bertanggung jawab dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme. Oleh karena itu pegawai negeri sipil memiliki peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai penggerak dalam menjalankan roda pemerintahan.

Akan tetapi, Arsyad menjelaskan bahwa apa yang seharusnya dilakukan oleh pegawai negeri sipil sebagaimana yang tertera dalam peraturan, tidak sesuai dengan apa yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil di tempat kerjanya. Hal ini terlihat masih terdapat sikap dan perilaku negatif yang dilakukan oleh individu pegawai negeri sipil. Salah satu sikap dan perilaku pegawai negeri sipil yang masih sering terjadi yaitu terkait dengan komitmen terhadap organisasi.

Luthans (2011) menjelaskan bahwa komitmen organisasi menunjukkan seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya dalam suatu organisasi. Hal ini dikarenakan komitmen organisasi memiliki artian yaitu rasa ikut

memiliki organisasi. Meyer dan Allen (1990) juga menjelaskan bahwa komitmen organisasi dipandang sebagai suatu bentuk orientasi nilai terhadap organisasi. Orientasi nilai dapat menunjukkan bahwa individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaannya sekaligus organisasinya. Selain itu, Allen dan Meyer menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan perwujudan psikologis yang mengkarakteristikan hubungan individu dengan organisasi. Individu yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang baik akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. Allen dan Meyer (1997) mengemukakan terdapat tiga aspek dalam komitmen organisasi yaitu, *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*.

Affective commitment yaitu ikatan secara emosional yang melekat pada seseorang karyawan untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya dengan organisasi. *Continuance commitment*, aspek ini akan muncul ketika karyawan tetap bertahan pada sebuah organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lainnya, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain yang bisa menunjang kehidupannya. *Normative commitment* Aspek ini merupakan perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus diberikan kepada organisasional.

Seorang pegawai dikatakan telah memiliki komitmen organisasi ketika pegawai tersebut rajin masuk kantor, menaati jam kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi, dan dapat mengerjakan tugas dengan baik. Hal ini sejalan dengan apa yang dikatakan oleh Luthans (2011) bahwa pegawai yang

memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik, rendahnya tingkat absensi, rendahnya tingkat keluar masuk pekerjaan (*turn over*), dan tingginya tingkat kedisiplinan pegawai. Akan tetapi dilihat dari hasil observasi menunjukkan bahwa terdapat pegawai yang sering melakukan pelanggaran seperti datang terlambat, bermalas-malasan dalam bekerja, pulang sebelum waktunya, mengambil cuti untuk kepentingan pribadi, tidak mengerjakan tugas sesuai dengan arahan atasan, istirahat diluar jam yang sudah ditentukan, dan bahkan tidak masuk kantor.

Dari hasil wawancara awal menunjukkan bahwa terdapat 9 dari 10 responden pernah melakukan absen, datang terlambat, dan pulang sebelum waktunya dengan alasan untuk kepentingan pribadi. Kepentingan pribadi yang dimaksudkan diantaranya yaitu ingin menghadiri pernikahan keluarga, terdapat acara penting yang harus dihadiri, ingin bertemu dengan teman disuatu tempat, bosan dengan rutinitas di kantor, ingin menjemput anak pulang sekolah, ingin pulang memasak dan membereskan rumah, dan ada urusan lain yang lebih mendesak dari pada keperluan kantor. Selain itu, dari hasil wawancara awal menunjukkan bahwa 7 dari 10 responden tidak mengerjakan tugas mereka dengan berbagai alasan yaitu tidak mengerjakan tugas mereka dengan berbagai alasan yaitu, masih banyak waktu kosong, belum terlalu mendesak, masih bisa mengerjakan di rumah, ada waktu lembur serta alasan lainnya. Dari hasil wawancara dan observasi tersebut tidak sesuai dengan aspek komitmen organisasi yang ketiga yaitu *normative commitment* terkait perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi.

Selain itu, terlihat pula dari hasil observasi yang didapatkan menunjukkan bahwa terdapat pegawai negeri sipil yang tidak mengikuti aktivitas organisasi seperti rapat, apel pagi, senam pagi, duduk bersama sesama pegawai pada saat jam istirahat dan kerja bakti yang biasanya dilakukan pada hari jumat. Dari hasil wawancara yang dilakukan terhadap 10 responden 8 diantaranya menunjukkan bahwa pegawai yang tidak mengikuti aktivitas tersebut karena masih ada teman yang bisa mewakili untuk menghadiri rapat, ada tugas yang harus segera diselesaikan, datang terlambat, merasa kurang nyaman dengan pegawai lainnya karena sering bergosip sehingga tidak ingin bergabung dan alasan lainnya. Dari hasil wawancara dan observasi tersebut tidak sesuai dengan aspek komitmen organisasi yang pertama yaitu *affective commitment* terkait keterlibatan dalam setiap aktivitas organisasi dan ikatan emosional.

Fakta dari wawancara juga ditemukan bahwa 10 dari 10 responden menjawab alasan tertarik dan tetap bertahan menjadi pegawai negeri sipil karena tunjangan-tunjangan yang bisa didapatkan seperti tunjangan keluarga, tunjangan pangan, tunjangan jabatan, tunjangan resiko dan tunjangan umum, selain itu karena pekerjaan yang dilakukan juga sedikit dan cukup santai. Dari hasil wawancara tersebut telah sesuai dengan aspek yang kedua yaitu *continuance commitment* terkait tetap bertahan pada sebuah organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lainnya. Dari keseluruhan pemaparan hasil wawancara tersebut nampak indikasi komitmen organisasi pada pegawai negeri sipil kurang baik atau belum cukup memadai.

Fenomena yang didapatkan oleh peneliti dari hasil observasi dan wawancara juga didukung dengan berita yang telah dipublikasikan yaitu, pada tahun 2016 terdapat 17% pegawai negeri sipil di Sulawesi Selatan yang absen pasca Idul Adha (Antaraneews.com, 2016); terdapat 209 pegawai negeri sipil Pemkot Makassar absen (Medcom.id, 2017); terdapat 100 pegawai negeri sipil Pemkot Makassar absen (Antaraneews.com, 2018); terdapat 33 pegawai negeri sipil diberhentikan, 24 diantaranya karena mangkir (Kompas.com, 2018); dan terdapat 1,6 juta pegawai negeri sipil dinilai tidak produktif (Liputan6.com, 2020).

Fenomena lainnya yang didapatkan terkait dengan variabel komitmen organisasi digambarkan pada kasus pada tahun 2020 terdapat 11 pejabat pemerintah di kota Makassar mengundurkan diri dari jabatannya (Makassar.terkini.id); Said Didu mengundurkan diri sebagai PNS dengan alasan ingin bebas dan tidak lagi dikekang oleh aturan (BeritaSatu.com); Terdapat 97.000 PNS yang memiliki data fiktif yang masih terima gaji (Tribunnews.com); Terdapat satu orang mengundurkan diri dari jabatannya di pemerintah kota Makassar pada akhir tahun 2020 (Sindonews.com); terdapat seorang PNS yang mengundurkan diri dari jabatannya setelah 14,5 tahun mengabdikan (Kompas.com, 2019); UAS mengundurkan diri dari PNS dengan alasan ingin lebih berfokus untuk berdakwah (News.detik.com) dan terdapat seorang yang menyerah sebagai PNS dan memutuskan menjadi penjual gorengan (Pikiran-rakyat.com).

Berdasarkan dari uraian fenomena di atas, diketahui bahwa kurangnya komitmen organisasi dalam diri pegawai dapat memberikan dampak negatif bagi organisasi dan juga bagi diri pegawai itu sendiri. Adapun dampak yang dimaksudkan yaitu, tidak adanya komitmen organisasi dapat mengurangi efektivitas organisasi (Ivancevic, Kanopaske, Matteson, 2006); dapat membuat pegawai mendapatkan teguran dari atasan dan pemotongan tunjangan kinerja (Okezone.com, 2019); dapat membuat pegawai dipecat (Repubilika.co.id, 2020); dapat menyebabkan terjadinya penundaan dalam mengerjakan tugas sehingga terjadi penambahan jam lembur, serta memberikan contoh yang tidak baik terhadap pegawai negeri sipil lainnya dan bahkan dapat mempengaruhi pegawai negeri sipil untuk melakukan hal yang sama (Firmansyah & Mulyana, 2019).

Selain itu, komitmen organisasi juga dapat memberikan dampak lainnya yaitu, pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi tidak akan terlibat dalam hal yang akan memberikan dampak buruk bagi perusahaan dan organisasi (Bhati, 2012); pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi (Wang, dkk, 2012); dan pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan melakukan dan mengerahkan segala usaha yang lebih dalam proyek perubahan agar dapat membangun sikap positif terhadap perubahan (Naadem & Wang, 2011).

Berdasarkan dari pemaparan dampak-dampak yang ditimbulkan dari komitmen organisasi dalam diri setiap pegawai termasuk pegawai negeri sipil, maka perlu dilakukannya pemberian intervensi yang dapat

meningkatkan komitmen organisasi pada pegawai khususnya pegawai negeri sipil. Hsing-Ming, *et al* (2017) mengungkapkan bahwa variabel yang dapat memberikan intervensi terhadap komitmen organisasi yaitu *hope*, resiliensi, optimisme, dan efikasi diri.

Dari keempat variabel ini, peneliti menemukan bahwa keempat variabel tersebut merupakan bagian dari variabel *psychology capital*. Berdasarkan hal tersebut, peneliti menduga bahwa variabel *psychology capital* dapat digunakan sebagai variabel yang dapat memberikan intervensi bagi komitmen organisasi pada pegawai. Hal ini diperkuat dengan beberapa hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *psychology capital* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi (Fatih, 2011; Ady, 2014; Anu & Simran, 2015; Bertha, Rina, & Yanuar, 2020; Annisa & Kristiana, 2015; Dian, 2015; Tjitjik & Bayu, 2016; Nu'ur, 2017; Aulia, 2018).

Simon & Buitendach (2013) menjelaskan bahwa *Psychological capital* diartikan sebagai suatu kapasitas psikologis individu yang berkembang dengan karakteristik yaitu efikasi diri, optimisme, harapan, dan resiliensi.

Psychological capital seperti dijelaskan oleh Luthans (2007) merupakan perkembangan mental positif pada karyawan, dimana ditandai dengan adanya perasaan percaya diri untuk menghadapi tantangan dalam tugas (*self-efficacy*) serta membuat atribusi positif mengenai kesuksesan dimasa sekarang maupun dimasa depan (*optimism*). Perkembangan emosi positif tersebut juga mencakup pemahaman seorang individu terhadap tujuan dan langkah yang spesifik untuk menjangkau tujuan tersebut (*Hope*) begitu juga dengan adanya

kemampuan bertahan serta kemampuan untuk bangkit kembali ketika dihadapkan pada masalah dalam jalan menuju tujuannya (*resiliency*).

Berdasarkan dari uraian di atas, diketahui bahwa komitmen organisasi dalam diri pegawai memiliki peranan penting baik bagi organisasi maupun bagi diri pegawai itu sendiri. oleh karena itu pentingnya sebuah intervensi dilakukan untuk meningkatkan komitmen organisasi tersebut, yang dimana dapat dilakukan dengan menggunakan variabel *psychology capital* sebagai variabel yang mampu memberikan intervensi terhadap komitmen organisasi. Dari penjelasan tersebut, maka peneliti menduga bahwa terdapat pengaruh *psychology capital* terhadap komitmen organisasi. Untuk membuktikan dugaan peneliti maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti mengajukan judul penelitian yaitu pengaruh *Psychology capital* terhadap Komitmen Organisasi pada Pegawai Negeri Sipil di Kota Makassar.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh *psychology capital* terhadap komitmen organisasi pada pegawai negeri sipil di kota Makassar ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *psychology capital* terhadap komitmen organisasi pada pegawai negeri sipil di kota Makassar.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan secara teoritis dapat memberikan sumbangan pikiran dalam memperkaya wawasan terhadap penelitian di bidang psikologi industri dan organisasi utamanya mengenai *psychology capital* dan komitmen organisasi.
- b. Hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan untuk sumber literatur pada penelitian yang akan datang terkait dengan *psychology capital* dan komitmen organisasi utamanya pada *psychology capital* dan komitmen organisasi di PNS.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai ilmu psikologi khususnya, *psychology capital* dan komitmen organisasi.
- b. Bagi pegawai negeri, penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman dan dapat menambah wawasan bagi pegawai negeri sipil terkait *psychology capital* dan komitmen organisasi.
- c. Bagi penelitian selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan wawasan dan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan *psychology capital* dan komitmen organisasi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Komitmen Organisasi

2.1.1 Definisi Komitmen Organisasi

Meyer dan Allen (1997) mengatakan bahwa komitmen organisasi dipandang sebagai suatu bentuk orientasi nilai terhadap organisasi. Orientasi nilai ini dapat menunjukkan bahwa individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaannya sekaligus organisasinya. Individu tersebut akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya. Meyer dan Allen (1990) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi merupakan perwujudan psikologis yang mengkarakteristikan hubungan pekerja dengan organisasi dan memiliki implikasi terhadap keputusan untuk melanjutkan atau tidak melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi, kepercayaan, dan penerimaan akan nilai-nilai dan tujuan organisasi (Mowday & Steers, 1982).

Komitmen organisasi merupakan cerminan identitas dan ikatan seorang individu terhadap suatu organisasi. Seseorang yang berkomitmen akan melihat dirinya sebagai anggota sejati dari sebuah organisasi (Moorhead dan Griffin, 2013). Meyer & Allen (1991) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah perasaan dedikasi untuk mempekerjakan seseorang di organisasi, kemauan untuk bekerja keras

untuk majikan dan maksud untuk tetap dengan organisasi itu. Komitmen pada organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

Robbins & Judge (2008) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Sedangkan, Mathis & Jackson (2006) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai tingkat sampai di mana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tetap tinggal bersama organisasi. McDonald dan Makin (2000) mengungkapkan komitmen organisasi sebagai bentuk dari konstruk psikologis yang merupakan karakteristik suatu hubungan kerja antara anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Sedangkan, Luthans (2006) mengartikan komitmen organisasi sebagai keinginan yang kuat untuk mempertahankan seorang anggota organisasi tertentu, sebuah kemauan yang kuat untuk berusaha mempertahankan nama organisasi dan keyakinan penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi. Riggio (2000), bahwa komitmen organisasi merupakan semua perasaan dan sikap karyawan terhadap segala sesuatu yang berkaitan dengan organisasi dimana staf bekerja termasuk pada

pekerjaan staff. Allen, Meyer, & Smith (1993), komitmen adalah orientasi aktif dan positif terhadap organisasi. Berdasarkan pendapat ini komitmen meliputi 3 komponen orientasi yaitu identifikasi tujuan dan nilai-nilai organisasi, keterlibatan yang tinggi dalam lingkungan kerja dan kesetiaan pada organisasi.

Robbins (2001) menyatakan komitmen terhadap organisasi merupakan keadaan dimana karyawan memihak suatu organisasi. Lebih lanjut Robbins mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu orientasi individu terhadap organisasi yang mencakup loyalitas, identifikasi dan keterlibatan. Suatu bentuk komitmen kerja yang muncul bukan bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi kerja yang bersangkutan (Steers, 1991, dalam Sopiha 2008).

Kreitner dan Kinicki (2003) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi tempat ia bekerja dan terikat dengan tujuannya. Sedangkan, Mowday, dkk (1982) mendefinisikan komitmen organisasi memiliki arti yang lebih dari sekedar loyalitas saja tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif antara karyawan dengan organisasi serta keinginan dari karyawan untuk memberikan kontribusi yang lebih terhadap organisasi yang ditempatinya untuk bekerja.

Sedangkan Mathis & Jackson (2006) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai tingkat sampai di mana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tetap tinggal bersama organisasi. Levy (2010) mendefinisikan bahwa komitmen organisasi merupakan identifikasi dan keterlibatan pegawai terhadap organisasi. Tinggi-rendahnya komitmen organisasi pegawai cenderung bersifat menetap dari waktu ke waktu.

2.1.2 Aspek-aspek Komitmen Organisasi

Allen dan Meyer (1997) mengemukakan terdapat tiga aspek dalam komitmen organisasi yaitu:

a. Aspek Afektif (*Affective Commitment*)

Aspek ini terjadi jika karyawan ini menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional. Keberadaan dari karyawan dalam suatu organisasi sangatlah penting karena hal ini sangat tergantung dengan kesesuaian antara tujuan organisasi dan prinsip-prinsip hidup karyawan, hal ini dikarenakan karyawan akan mencoba mencari kesesuaian prinsip dalam dirinya dengan tujuan organisasi tersebut. Jika tetap terjadi kesesuaian maka keinginan dari karyawan untuk tetap bekerja pada organisasi akan tetap ada, akan tetapi jika terjadi ketidaksesuaian kemungkinan karyawan akan berpikir untuk mencari pekerjaan lain. Kartika (2011) mengatakan bahwa komitmen afektif yaitu ikatan secara emosional yang melekat pada seseorang karyawan untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya dengan organisasi.

Rhoades, Eisenberger, & Ameli (2001) mengatakan bahwa komitmen afektif dapat dikatakan sebagai penentu yang penting atas dedikasi dan loyalitas karyawan, kecenderungan seorang karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi dapat menunjukkan rasa memiliki terhadap organisasi, meningkatnya keterlibatan dalam setiap aktivitas organisasi, keinginan untuk mencapai tujuan organisasi, dan keinginan untuk tetap berada dalam organisasi.

Komitmen afektif merupakan komponen yang pertama dan paling sering dikaji dalam membahas tentang komitmen organisasi. Komitmen afektif adalah sikap pegawai yang ingin melanjutkan keanggotaan dalam suatu organisasi karena keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi. Indikator perilaku pada pegawai yang memiliki komitmen afektif tinggi adalah: 1) menerima dan meyakini tujuan dan nilai-nilai organisasi; 2) rela memberikan usaha terbaiknya untuk kemajuan organisasi; dan 3) berkeinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi (Mowday, Streers, & Porter, 1979).

b. Aspek Berkelanjutan (*Continuance commitment*)

Aspek ini akan muncul ketika karyawan tetap bertahan pada sebuah organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lainnya, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain yang bisa menunjang kehidupannya. Dengan kata lain karena mereka butuh melakukan hal tersebut

karena tidak ada pilihan lain. Dalam perkembangannya aspek ini berhubungan dengan ketersediaan pilihan pekerjaan pada orang lain, jika terdapat tingginya keinginan untuk meninggalkan pekerjaan artinya menggambarkan rendahnya tingkat *continuance commitment*.

Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) adalah keinginan pegawai untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi karena pertimbangan kerugian jika meninggalkan organisasi. Komitmen berkelanjutan (*continuance-commitment*) dapat disebut sebagai sunk-cost commitment di mana pegawai berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaan karena adanya keterikatan pegawai dengan organisasi dalam bentuk investasi, seperti dana pensiun dan pengembangan karir (Shore, Tetrick, Shore, & Barksdale; dalam Levy, 2010).

c. Aspek Normatif (*Normative commitment*)

Aspek ini berkembang karena timbul dari nilai-nilai dari karyawan. Komitmen normatif merupakan perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus diberikan kepada organisasional. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi karena ada yang memang seharusnya dilakukan. Jadi karena dia merasa berkewajiban sehingga jika dia meninggalkan perusahaan dianggap bertentangan dengan pedapat umum.

Komitmen normatif (*normative commitment*) adalah keinginan pegawai untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi sebagai bentuk kepatuhan terhadap organisasi tanpa memikirkan tawaran yang diberikan. Komitmen normatif dapat disebut sebagai komitmen moral (Levy, 2010).

2.1.3 Faktor yang Memengaruhi Komitmen Organisasi

a. *Psychology Capital* (Modal Psikologi)

Ada beberapa yang mempengaruhi komitmen organisasi salah satunya adalah *psychology capital* seperti yang dikemukakan dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh Annisa dan Kristiana (2015) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *psychology capital* secara keseluruhan terhadap komitmen organisasi. Sejalan dengan itu, penelitian yang dilakukan oleh Tjitjik Hamidah dan Bayu Iswahyudi (2016) memparkan bahwa adanya pengaruh *psychology capital* terhadap komitmen organisasi, pada penelitian ini memberikan sumbangan besar pada dimensi *optimism*.

b. Faktor Kesadaran

Kesadaran menunjukkan bahwa terdapat keadaan jiwa dari individu yang merupakan titik temu dari berbagai pertimbangan sehingga diperoleh suatu keyakinan, ketenangan, ketetapan hati, dan kesinambungan dalam jiwa yang bersangkutan (Allen & Meyer, 1997).

c. Faktor Aturan

Aturan merupakan serangkaian yang penting dalam segala tindakan dengan perbuatan individu. Peran dari aturan sangat besar dalam kehidupan bermasyarakat, sehingga dengan sendirinya aturan tersebut harus dibuat, dipatuhi, dan diawasi untuk dapat mencapai sasaran yang ditunjukkan seperti pemimpin sebagai pihak yang berwenang, yang dapat mengatur segala sesuatu yang ada di dalam organisasi tersebut (Allen & Meyer, 1997).

d. Faktor Organisasi

Faktor organisasi berkaitan pula dengan sasaran pelayanan yang ditunjukkan secara khusus kepada individu yang memiliki sifat dan kehendak yang multi kompleks. Faktor organisasi yang dimaksud disini yaitu untuk dapat mengorganisir fungsi pelayanan yang baik dalam membentuk struktur dan mekanisme yang berperan dalam kualitas, kuantitas, dan dalam kelancaran pelayanan organisasi tersebut (Allen & Meyer, 1997).

e. Faktor Pendapatan

Pendapatan merupakan penerimaan seseorang sebagai bentuk dari imblan atas tenaga atau pikiran yang telah diberikan atau telah dicurahkan oleh karyawan kepada organisasinya, baik itu berupa materi, fasilitas kantor dalam jangka waktu tertentu. Pada dasarnya pendapatan harus dapat memenuhi kebutuhan hidup baik itu untuk dirinya dan keluarga dari individu itu sendiri (Allen & Meyer, 1997).

f. Faktor Kemampuan dan Keterampilan

Kemampuan berasal dari kata mampu yang berarti dapat melakukan tugas atau pekerjaan sehingga dapat menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasinya. Kemampuan dapat diartikan sebagai sifat atau keadaan yang ditunjukkan oleh keadaan individu untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya atas dasar ketentuan-ketentuan yang ada di organisasi tempat ia berdedikasi. Sedangkan, keterampilan merupakan suatu kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan menggunakan anggota badan dan fasilitas yang tersedia (Allen & Meyer, 1997).

2.1.4 Dampak Komitmen Organisasi

Cortez (2008) mengemukakan bahwa bahwa keinginan pegawai untuk berpindah tempat kerja (*turnover*) atau mempertahankan keanggotaan sebagai pegawai di tempat kerjanya sekarang (*retention*) dan kinerja (*performance*) merupakan dampak dari komitmen organisasi. Indikator kinerja pegawai sebagai dampak dari komitmen organisasi meliputi: tingkat ketidakhadiran (*absenteeism*), kelambanan (*tardiness*), peranan yang dapat dikerjakan berdasarkan tuntutan yang seharusnya (*in-role job performances*), dan perilaku memiliki organisasi (*citizenship behavior*). Levy (2010) juga mengemukakan bahwa komitmen organisasi berdampak pada kinerja, perilaku menarik diri (*withdrawal behavior*), dan produktivitas perilaku.

McShane & Von Glinow (2010) mengemukakan bahwa komitmen afektif dapat meningkatkan keunggulan kompetitif organisasi. Semakin tinggi komitmen afektif pegawai dalam suatu organisasi, akan semakin rendah intensi untuk berpindah dari suatu organisasi dan mengurangi frekuensi ketidakhadiran (*absenteeism*).

2.1.5 Pengukuran Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi diukur dengan menggunakan dimensi dari Allen dan Meyer (1990), yang mencakup tiga aspek yaitu, *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Skala komitmen organisasi atau *Professional commitment scale* (PCQ) berjumlah 24 item yang mengukur 3 aspek *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment* yang tiap aspek diukur melalui 8 item. Keseluruhan item berjumlah 24 item diukur dalam rentangan 6 skala likert. Skor pada skala ini dibuat dalam rentangan 1 – 6 yang penerjemahannya disesuaikan dimulai dari 1 = sangat tidak setuju; 2 = tidak setuju; 3 = cukup tidak setuju; 4 = cukup setuju; 5 = setuju; 6 = sangat setuju.

2.2 Psychology Capital

2.2.1 Definisi Psychology Capital

Psychology capital atau dalam bahasa Indonesia dikenal sebagai modal psikologi merupakan keadaan psikologis yang ada dalam diri setiap individu yang dinilai positif dan ditandai dengan memiliki keyakinan (*self efficacy*) untuk mengambil dan berhasil menyelesaikan

tugas yang menantang, membuat atribusi positif (*optimise*) tentang sukses sekarang dan di masa depan, tekun menuju tujuan dan, bila perlu, mengarahkan jalan untuk tujuan (*hope*) berhasil, dan ketika dilanda masalah dan kesulitan, mempertahankan dan bertahan (*resiliency*) (Luthans, Youssef & Avolio, 2007).

Avey, Wersing dan Luthans (2008) mengatakan bahwa *psychology capital* atau modal psikologi mempengaruhi perubahan organisasi karena untuk melakukan perubahan organisasi dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki harapan yang kuat terhadap organisasi, percaya diri akan kemampuannya dalam menghadapi perubahan, dan dapat bertahan pada kondisi yang sulit.

Luthans & Youssef (2004) *psychology capital* adalah inti dari membangun POB (*Positive Organizational Behavior*) yakni studi dan aplikasi dari kapasitas psikologi serta kekuatan dari sumber daya manusia yang berorientasi secara positif, yang dapat diukur, dikembangkan, dan secara efektif dapat dikelola untuk meningkatkan kinerja di organisasi pada saat ini. Hal ini diusulkan sebagai komposit penting membangun yang dapat membantu dalam mengatasi masalah sumber daya manusia di organisasi. Luthans, Avolio, Walumba & Li (2005) mengatakan bahwa *psychology capital* menekankan pada sifat positif dan kekuatan pegawai serta pada peran ini mendorong pertumbuhan kinerja karyawan (dalam Simons & Buitendach, 2013).

Luthans (2007) mengatakan bahwa *psychology capital* berbeda dengan teori-teori psikologi pada umumnya yang mana *psychology capital* pada umumnya lebih berfokus pada manusia yang membuat manusia lebih produktif dari sebelumnya. *Psychology capital* memberikan kontribusi besar pada produktivitas seorang individu itu sendiri (Rego, 2010). Avolio (dalam, Luthans, Youssef & Avolio, 2007), terdapat hubungan yang positif antara *psychology capital* terhadap performa kerja dimana *psychology capital* dapat digunakan untuk meningkatkan kompetisi dalam mencapai keuntungan dan kesuksesan perusahaan dengan melihat potensi penuh dari sumber daya manusia yang mereka miliki. Selain itu Avey, Luthans, Smiths dan Palmer (2010) juga menjelaskan bahwa karyawan dengan *psychology capital* yang tinggi, maka kesejahteraan mereka di lingkungan kerja pun akan tinggi.

Psychology capital merupakan sebuah pendekatan baru yang dikembangkan untuk meningkatkan kemampuan kompetitif organisasi, dimana keempat karakteristik dari *psychology capital* tersebut mampu memprediksikan performa dan kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan lebih baik dibandingkan dengan masing-masing karakteristik yang berdiri sendiri (Luthans, Youssef & Avolio, 2007). Ketika karyawan di tempat kerja memiliki hubungan kerja yang baik, itu berarti karyawan akan bersedia mengambil resiko dalam suatu kelompok, melibatkan diri kepada anggotanya, dan pada akhirnya karyawan dapat mengandalkan dukungan dari rekan kerjanya. Akan tetapi karyawan

akan memberikan kontribusi kepada tim kerjanya ketika individu tersebut memiliki *psychology capital* yang kuat (PryceJones, 2010).

2.2.2 Aspek-aspek *Psychology Capital*

Luthans (2004) mengatakan bahwa terdapat empat aspek dalam *psychology capital* yang biasa disingkat menjadi HORE, yaitu *Hope*, *Optimism*, *Resilience*, dan *Self-Efficacy*.

a. *Hope* (Harapan)

Harapan adalah kata yang berasal dari kata harap yang diartikan sebagai suatu keinginan seseorang agar menjadi sesuatu yang bisa terjadi. *Hope* atau harapan juga dapat diartikan sebagai suatu emosi yang berakar pada pengalaman terdahulu dan dipengaruhi oleh faktor eksternal serta kontrol keyakinan kolaboratif. Luthans, Avolio, dan Avey (2007) mengatakan bahwa *hope* atau harapan merupakan ketekunan dalam mencapai tujuan, dan tetap fokus dalam proses untuk mencapai tujuan tersebut. Kemudian, selaras dengan itu Rego, dkk (2010) mengatakan bahwa harapan dapat diidentikkan ketika seseorang yang memiliki harapan yang tinggi sangat termotivasi untuk mencapai tujuannya, memiliki energi dan keinginan yang kuat serta determinasi yang tinggi untuk memenuhi harapannya.

Selain itu, Luthans (2007) mengatakan bahwa harapan dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang mampu memotivasi tindakan dan mempengaruhi pikiran serta perilaku. Sejalan dengan itu, (Hutz, dkk,

2014) menyatakan bahwa harapan atau *hope* sebagai suatu keinginan untuk sukses yang dihasilkan dari pencarian jalan ketika ada motivasi. Perilaku penuh harapan melibatkan perencanaan dan aksi yang efektif yang dapat memberikan hasil yang jelas. Supaya proses pencapaian harapan tersebut dapat terwujud, diperlukan motivasi yang tinggi dari diri seorang individu. *Hope* merupakan keadaan motivasi positif yang didasarkan pada *agency* (energi untuk mencapai tujuan) dan *pathways* (rencana untuk mencapai tujuan).

b. Optimism (Optimis)

Luthans, Avolio, dan Avey (2007) berpendapat bahwa optimis merupakan stabilitas positif dalam mencapai kesuksesan untuk masa kini ataupun masa depan. Sedangkan, Rego, dkk (2010) berpendapat bahwa optimis adalah ketika suatu individu yang berharap akan hal-hal baik yang akan terjadi padanya, tidak mudah menyerah dan biasanya cenderung memiliki rencana tindakan dalam kondisi sesulit apapun.

Optimis merupakan suatu stabilitas dan gambaran umum yang positif dalam menanggapi keadaan yang negatif secara realistis (Snyder, 2002). Sedangkan, Hutz, dkk (2014) mengatakan bahwa optimis merupakan suatu tendensi atau kecenderungan dalam diri seseorang yang mengharapkan hasil yang menguntungkan bagi diri individu tersebut. Optimis adalah suatu keadaan dimana individu memiliki target untuk mendapatkan apa yang diinginkan serta

percaya pada kemampuannya untuk bisa mencapai suatu tujuan yang diinginkan (Fedai, 2015).

Ketika suatu individu memiliki pandangan yang optimis maka individu tersebut akan melihat halangan atau rintangan sebagai sebuah tantangan dan kesempatan yang nantinya akan mengantarkan pada kesuksesan (Luthans, 2007). Individu yang optimis juga akan membentuk suatu kepercayaan dimana kejadian yang negatif disebabkan oleh faktor luar (eksternal), sedangkan kejadian yang positif disebabkan oleh faktor dari dalam (internal) (Lange, dkk, 2012).

c. *Resilience* (Resiliensi)

Resiliensi adalah keadaan dimana ketika individu tertimpa masalah ataupun kesulitan, individu tersebut akan mampu bersabar dan bangkit kembali untuk mencapai suatu kesuksesan (Luthans, Avolio & Avey, 2007). Sedangkan, Rego, dkk (2010) mengatakan bahwa ketika individu memiliki resiliensi atau ketahanan individu tersebut akan menjadi orang yang mampu mengatasi ketidakpastian serta kegagalan dari tugas yang diberikan. Kemudian, Hutz, dkk (2014) mendefinisikan resiliensi sebagai kumpulan fenomena yang dikarakteristikan dengan sebuah pola adaptasi yang positif pada konteks keterpurukan.

Resiliensi merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh individu untuk berhadapan dengan keadaan yang negatif, resiko, dan

juga perubahan yang penting dalam setiap keadaan (Nafei, 2015). Resiliensi juga ditandai dengan suatu kecenderungan untuk bangkit dari suatu kesulitan ataupun sebuah momen yang menyedihkan yang dapat membuat individu memiliki pandangan yang optimis terhadap suatu keadaan diluar dari dugaan individu tersebut (Fedai, 2015).

Selanjutnya, Snyder (2002) mendefinisikan resiliensi sebagai suatu keadaan psikologis yang ditandai dengan suatu kemampuan untuk dapat bangkit kembali atau fokus pada tujuan serta kesuksesan. Luthans, 2007) mendefinisikan resiliensi sebagai *coping* positif dan kemampuan untuk dapat beradaptasi ketika individu dihadapkan pada suatu resiko yang signifikan atau kesulitan.

d. *Self-Efficacy* (Efikasi Diri)

Luthans, Avolio & Avey (2007) berpendapat bahwa *self efficacy* atau efikasi diri merupakan suatu keyakinan dalam mengambil keputusan dan usaha untuk dapat mengerjakan tugas-tugas yang menantang. Sedangkan Rego (2010) mengatakan bahwa individu yang memiliki *self-efficacy* akan cenderung lebih percaya pada kemampuan yang ada pada dirinya sehingga dapat menggerakkan motivasi dan sumber daya kognitif yang diperlukan oleh dirinya untuk dapat mencapai kesuksesan dari tugas yang dibebankan kepadanya.

Stajkovic dan Luthans (dalam Luthans, 2004) mendefinisikan *self efficacy* sebagai suatu keyakinan dari suatu individu terhadap

kemampuannya dalam menggerakkan motivasi, sumber kognitif, maupun metode kerja yang dibutuhkan untuk melaksanakan dengan sukses sebuah tugas tertentu dalam sebuah konteks yang telah diberikan. Bandura (1994) mengatakan bahwa *self efficacy* merupakan suatu konsep diri seseorang yang percaya terhadap efikasi dirinya.

Fedai (2015) mendefinisikan efikasi diri sebagai suatu keadaan dimana ketika individu tersebut memiliki efikasi diri yang tinggi maka individu tersebut akan tahu cara untuk meningkatkan motivasi dan akan lebih memilih tugas yang menantang untuk dapat meningkatkan kinerja dan memotivasi diri sendiri bahwa ia akan dapat melewati rintangan tersebut ketika bekerja agar tujuannya dapat tercapai. Ozkalp (dalam Fedai, 2015) mengatakan bahwa efikasi diri berhubungan langsung dengan kepercayaan diri seseorang.

2.2.3 Faktor-Faktor *Psychology Capital*

1) Dukungan Sosial

Harapan berkaitan erat dengan dukungan sosial. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Releight (dalam Weil, 2000) mengatakan bahwa keluarga dan juga teman-teman pada umumnya diidentifikasi sebagai sumber harapan bagi orang yang sedang menderita suatu penyakit yang ia alami sangat memerlukan dukungan dari orang-orang terdekatnya agar ia berpengharan yang kuat untuk kesembuhannya.

Pertahanan hubungan peran keluarga sebagai sesuatu yang sangat penting bagi tingkat harapan dan coping seseorang. Begitupun sebaliknya, kurangnya ikatan sosial diatribusikan sebagai suatu hasil kesehatan yang lebih buruk seperti kematian. Seorang individu mengekspresikan perasaan tidak berdaya ketika tidak mampu berkomunikasi dengan orang lain Hert (dalam Weil, 2000).

2) Kontrol

Mempertahankan kontrol merupakan bagian dari konsep harapan. Mempertahankan kontrol dapat dilakukan dengan cara tetap mencari suatu informasi, kemadirian yang menimbulkan perasaan yang kuat pada harapan seorang individu. Kemampuan seorang individu akan kontrol dirinya juga dipengaruhi oleh *self efficacy* dapat meningkatkan persepsi seorang individu terhadap kemampuan akan kontrol dirinya Venning, dkk (dalam Weil, 2000).

3) Pesimistik

Pesimistik adalah faktor yang dapat mempengaruhi *optimism* dimana sebagian orang mengatakan bahwa mereka mampu berpikir lebih positif akan tetapi pemikiran mereka kadang-kadang terketuk oleh sifat pesimistik sehingga ketika seorang individu ingin merubahnya menjadi optimis bisa dimulai dari tindakan yang ditetapkan sendiri.

4) Pengalaman bergaul dan lingkungan

Pengalaman bergaul dengan orang lain dan juga lingkungan sekitar dapat membentuk kemampuan seorang individu untuk mengagumi daya tarik yang dimiliki oleh orang lain sehingga membantu mereka untuk memperoleh optimism.

5) Prasangka

Prasangka hanyalah sebuah prasangka hal tersebut dapat menjadi fakta dan juga bisa pula tidak. Pengalaman bergaul dengan orang lain, pesimis dan juga prasangka yang buruk mereka dan selalu berpusat pada pemikiran yang positif yang dapat membangunnya.

6) Individual

Faktor individual meliputi kemampuan kemampuan kognitif seorang individu, harga diri, konsep diri, dan kompetensi sosial yang dimiliki oleh seorang individu. Keterampilan kognitif berpengaruh penting pada *resiliency* seorang individu. Intelegensi minimal rata-rata dibutuhkan bagi pertumbuhan *resiliency* pada diri seorang individu dikarekan *resiliency* sangat berkaitan erat dengan kemampuan untuk memahami dan juga menyampaikan sesuatu lewat bahasa yang tepat, komunikasi non verbal, dan kemampuan membaca. *Resiliency* juga dihubungkan dengan kemampuan untuk melepaskan pikiran dari

trauma dengan menggunakan harapan-harapan yang dibutuhkan pada diri seorang individu yang bersangkutan.

7) Keluarga

Faktor yang juga dapat mempengaruhi resiliensi adalah faktor keluarga yang meliputi dukungan yang bersumber dari orang tua, yaitu bagaimana cara orang tua untuk melayani dan juga untuk memperlakukan anaknya. Selain dukungan dari orang tua struktur keluarga juga dapat berperan penting bagi seorang individu.

8) Komunitas

Faktor lain juga yang dapat mempengaruhi resiliensi adalah faktor komunitas yang meliputi kemiskinan dan keterbatasan kesempatan kerja. Kemiskinan adalah keadaan dimana terjadi ketidakmampuan seorang individu dalam memenuhi kebutuhan dasarnya seperti tempat berlindung, pendidikan, makanan, pakaian, dan juga kesehatan.

Kemiskinan bisa disebabkan oleh kelangkaan alat pemenuhan kebutuhan dasar ataupun sulitnya akses terhadap pekerjaan dan juga pendidikan. Pada umumnya dinegara Indonesia penyebab dari kemiskinan adalah angkatan kerja, pertumbuhan penduduk, dan juga distribusi pendapatan dan pemerataan pembangunan. Serta tingkat pendidikan yang sangat rendah dan kurangnya perhatian dari pemerintah.

9) Sifat dari Tugas yang Dihadapi

Derajat kompleksitas dari kesulitan tugas yang dihadapi oleh seorang individu dapat mempengaruhi penilaian seorang individu terhadap kemampuan yang ada dalam dirinya sendiri yang dimana semakin kompleks suatu tugas yang dihadapi oleh seorang individu maka akan semakin rendah seorang individu tersebut menilai kemampuannya. Begitupun sebaliknya, apabila seorang individu dihadapkan dengan tugas yang sederhana dan juga mudah maka akan semakin tinggi pula seorang individu menilai kemampuannya.

10) Insentif Eksternal

Faktor yang lain yang juga mempengaruhi *self efficacy* seorang individu adalah insentif yang diperolehnya. Bandura mengatakan bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan *self efficacy* seseorang ialah *competent incentive* yaitu insentif yang diberikan oleh orang lain yang merefeksikan seseorang.

11) Status atau Peran Individu Dalam Lingkungan

Seorang individu yang mempunyai status lebih tinggi akan memperoleh derajat kontrol yang lebih besar sehingga *self efficacy* yang dimiliki oleh seorang individu juga akan tinggi. Berbeda dengan dengan seorang individu yang memiliki status yang lebih rendah akan memiliki kontrol diri yang lebih kecil

sehingga *self efficacy* yang seorang individu miliki akan rendah pula.

12) Informasi Tentang Kemampuan Diri

Seorang individu akan memiliki *self efficacy* yang tinggi apabila ia memperoleh informasi yang positif akan dirinya, berbeda dengan seorang individu yang memiliki *self efficacy* yang rendah ia akan memperoleh informasi yang negative mengenai dirinya.

2.2.4 Pengukuran *Psychology Capital*

Psychology Capital diukur dengan menggunakan dimensi dari Luthans (2002), yang mencakup empat dimensi, yaitu *hope*, *self-efficacy*, *resiliency*, dan *optimism*. Skala ini dikembangkan oleh Yousef dan Luthans (2007). *Psychology capital Questionnaire* (PCQ) berjumlah 24 item yang mengukur 4 komponen *hope*, *self-efficacy*, *resiliency*, dan *optimism* yang masing-masing diukur melalui 6 item.

Keseluruhan item berjumlah 24 item diukur dalam rentangan 6 skala Likert. Skor pada skala ini dibuat dalam rentangan rentangan 1 – 6 yang penerjemahannya disesuaikan dimulai dari 1 = sangat tidak setuju; 2 = tidak setuju; 3 = cukup tidak setuju; 4 = cukup setuju; 5 = setuju; 6 = sangat setuju.

2.3 Pegawai Negeri Sipil

Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia W.J.S. Poerdaminta (1966) kata Pegawai artinya orang-orang yang bekerja pada pemerintahan (perusahaan

dan sebagainya). Sedangkan Negara adalah orang yang bekerja pada pemerintahan atau Negara. Anton (1986) mengatakan bahwa pegawai negeri adalah pelaksanaan aparatur perundang-undangan, oleh sebab itu wajib berusaha agar setiap peraturan perundang-undangan ditaati oleh masyarakat.

Selaras dengan ungkapan Anton, dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Republik Indonesia No.8 tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian; Bab 1, Pasal 1, Pegawai Negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI, 2020) Pegawai Negeri Sipil (disingkat PNS) adalah pegawai yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sedangkan jika berdasarkan pada pengertian Pegawai Negeri menurut undang-undang Republik Indonesia nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara; 1. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah; 2. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri

sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundangundangan; 3. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Kemudian dari Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2014, menyatakan bahwa pegawai aparatur sipil negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.

2.4 Pengaruh *Psychology Capital* terhadap Komitmen Organisasi pada Pegawai Negeri Sipil di Kota Makassar

Dengan mengacu pada pemaparan terkait dengan komitmen organisasi, pegawai memiliki tugas untuk memelihara mutu kinerja pada organisasi atau perusahaan. Mutu kinerja yang cukup baik sangat erat kaitannya dengan perkembangan keadaan psikologis secara positif dari dalam diri karyawan itu sendiri. Luthans, Avolio, Walumbwa & Li (2004) menunjukkan bahwa *psychology capital* memiliki hubungan yang signifikan dengan performa pekerja dan komitmen pekerja. Terdapat pula hasil penelitian yang dilakukan oleh Luthans Avolio, Avey dan Norman (2007) yang menjelaskan bahwa *psychology capital* memiliki korelasi yang signifikan dengan komitmen organisasi.

Selain hubungan, ternyata *psychology capital* mampu mempengaruhi komitmen organisasi yang terlihat dari salah satu aspek komitmen organisasi yaitu *affective commitment* dipengaruhi oleh *psychology capital*, karena *psychology capital* merupakan keadaan sikap positif yang mempengaruhi karyawan untuk memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap organisasi serta memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi terhadap organisasi. Individu dengan *affective commitment* akan bekerja lebih keras dan menunjukkan hasil pekerjaan yang baik, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Peng, dkk (2013) yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki tingkat *psychological capital* tinggi akan cenderung memiliki performa yang bagus dalam bekerja. Sehingga apabila karyawan memiliki *psychology capital* tinggi maka akan memiliki *affective commitment* yang tinggi yang juga memiliki hubungan yang sangat erat dengan seberapa sering seorang anggota tidak hadir atau absen dalam organisasi (Umam, 2010).

Pernyataan ini dikuatkan oleh penelitian yang dilakukan Avey dkk (2010) jika *psychology capital* dimanfaatkan dengan baik di dalam organisasi maka akan mengurangi sikap sinisme dan absensi yang sering terjadi pada karyawan. Selanjutnya akan berdampak baik pada kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan yang akan meningkat. Dalam hal ini salah satu dimensi *psychology capital* yang lebih dominan mempengaruhi *affective commitment* adalah optimism. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bressler (2010), optimisme memiliki hubungan yang positif dengan komitmen afektif, karena seorang individu yang memiliki optimism

tinggi akan mempengaruhi kedekatan emosional karyawan dengan organisasinya sehingga karyawan akan mencintai organisasinya apabila sudah memiliki optimism yang tinggi. Optimisme juga memiliki hubungan positif dengan kepercayaan dan penerimaan karyawan terhadap tujuan dan nilai organisasi.

Hal tersebut menunjukkan kesediaan seorang individu untuk bertahan dalam organisasinya. Kemudian seorang individu yang optimis terhadap karirnya dimasa depan dan mampu bangkit ketika diterpa masalah akan memiliki pemikiran yang lebih terbuka terhadap perubahan yang akan terjadi pada organisasinya. Menurut Avey dkk (2010), tingginya level optimisme seorang individu terhadap masa depan dan percaya terhadap kemampuan diri untuk sukses dimasa depan akan memotivasi seorang individu untuk memiliki kendali terhadap takdirnya (Seligman, 1998), melibatkan diri pada pekerjaan yang menantang (Bandura, 1997), dan memberikan usaha dan sumber dayanya secara maksimal ketika bekerja serta tidak takut ketika dihadapkan pada suatu halangan (Stacjkovic & Luthans, 1998). Hal tersebut membuat seorang individu lebih memilih bertahan pada suatu organisasi meskipun dihadapkan pada kondisi tersebut dari pada berhenti dan meninggalkan organisasi yang digelutinya.

Optimisme memiliki hubungan dengan kepercayaan moral atau kewajiban bahwa bertahan dalam suatu organisasi merupakan hal yang tepat untuk dilakukan (Shahnawaz & Jafri, 2009). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Umam (2010) yaitu *psychology capital* juga mampu

mempengaruhi *continuance commitment*, karena karyawan yang memiliki *continuance commitment* tinggi akan bertahan dalam organisasi, bukan karena alasan emosional, tetapi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut, ia akan mengalami kerugian besar jika meninggalkan organisasi.

Luthans (2006) mengatakan bahwa selama seorang karyawan memiliki kepercayaan bahwa ada banyak cara untuk menyelesaikan suatu masalah dan secara aktif mengejar tujuan dalam organisasinya maka karyawan tersebut cenderung memiliki komitmen *continuance* yang tinggi. Karena dengan membuat tujuan yang spesifik dan menantang, maka seorang individu akan menikmati organisasi yang dijalaninya. Sikap bertahan atas kesadaran ini akan dipengaruhi *psychology capital* yang dianggap akan menguntungkan banyak pihak di tempat kerja dan membuka jalan pembangunan program intervensi untuk membangun organisasi. Seperti penelitian yang dilakukan Simons & Buitendach (2013) pada karyawan call center di Afrika Selatan bahwa *psychology capital* memiliki kontribusi yang positif pada keterikatan kerja dan komitmen organisasi yang berdampak baik pada kapasitas sumber daya karyawan.

Dalam hal ini dimensi *psychology capital*, *self efficacy* merupakan mekanisme yang digunakan oleh seorang individu untuk mengatur perilakunya. Tingginya *self-efficacy* pada seorang individu, akan memunculkan rasa percaya diri yang tinggi pula. Hal tersebut menimbulkan reaksi pada kepuasan diri yang mengantarkan pada tingginya komitmen organisasi (Hsing-Ming dkk, 2017). Di sisi lain, tingginya *self efficacy* dapat

diartikan bahwa seorang individu memiliki orientasi pada kesuksesan, dapat melewati segala kesulitan, dan cenderung mencari tantangan dalam pekerjaan. Hal seperti disebutkan di atas merupakan perilaku yang dapat meningkatkan komitmen organisasi seorang individu (Hsing-Ming dkk, 2017). Karena karyawan yang memiliki *self efficacy* tinggi akan selalu memiliki keyakinan dan mampu meraih keberhasilan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, hal ini akan mempengaruhi sikap kesadaran karyawan apabila meninggalkan organisasi akan mengalami kerugian besar setelah berhasil dalam tugasnya.

Selanjutnya, *psychology capital* akan mempengaruhi *normative commitment*, karena *psychology capital* menurut Luthans, Youssef dan Avolio (Avey, dkk 2011) sangat dibutuhkan oleh karyawan, pemimpin organisasi, dan manajemen sumber daya manusia agar lebih efektif dan kolaboratif dalam menghadapi tantangan yang terbentang di depan. Karyawan yang siap menghadapi tantangan di depan akan memiliki arti penerimaan yang kuat dalam dirinya terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan sehingga mereka akan ada hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di perusahaan tersebut.

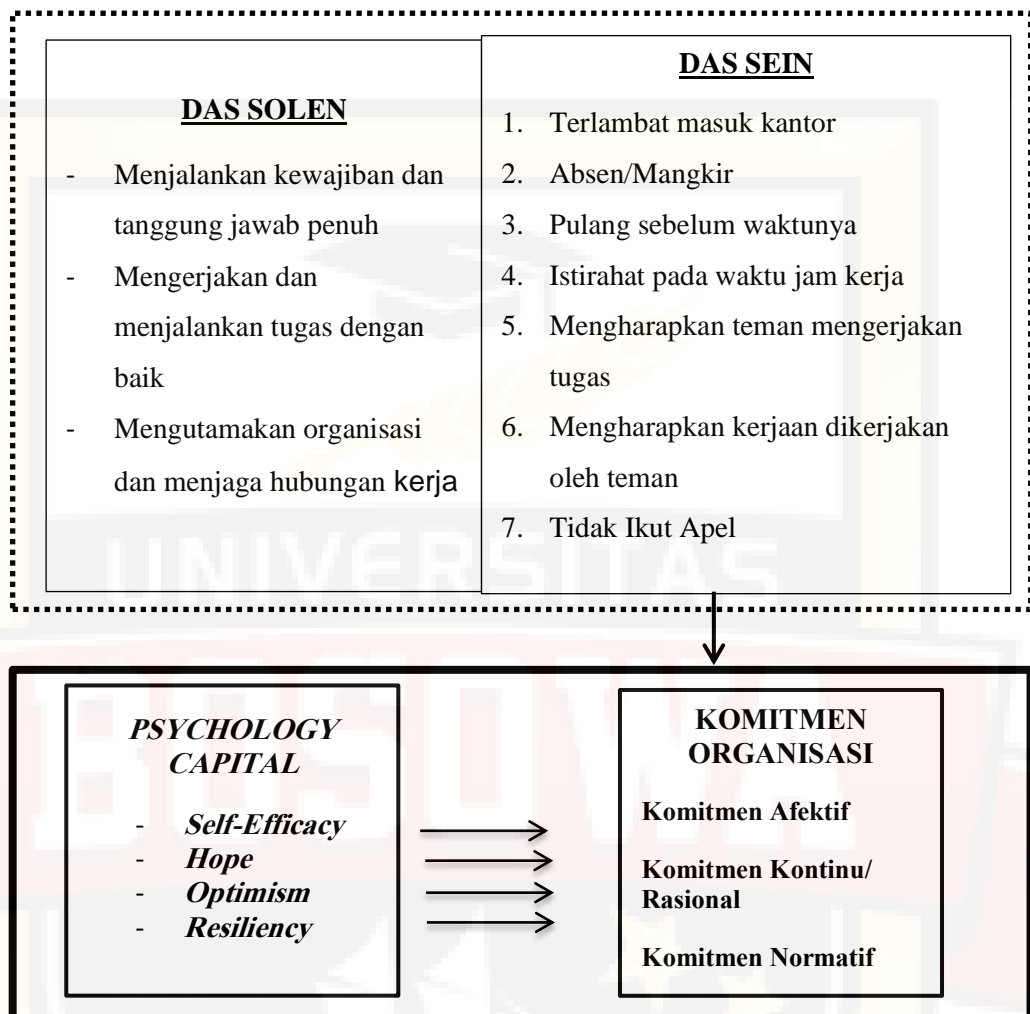
Hal ini sejalan dengan definisi *normative commitment* bahwa karyawan akan bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas (Umam, 2010). Pada komitmen organisasi, dimensi *psychology capital* yang dominan mempengaruhi *normative commitment* adalah *hope* dan *ressilience*. Karena Seorang individu yang memiliki harapan tinggi dan

kemampuan untuk bertahan menghadapi kesulitan mencapai tujuan akan mempengaruhi perasaan keterikatan untuk terus bertahan pada organisasi.

Sehingga secara garis besar, *psychology capital* yang tinggi dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan di tempat kerja.

Dalam penelitian Mikko (2012) menemukan bahwa karyawan dengan *psychology capital* yang baik perlu dipertahankan oleh perusahaan dalam rangka menjaga mutu dan kualitas pelayanan, bahkan dapat meningkatkan performa yang sudah ada sebelumnya. Apabila pekerja memiliki komitmen yang buruk, perusahaan akan dirugikan karena mutu dari pelayanan yang diberikan bisa menurun. Hal ini disebabkan komitmen organisasi memiliki korelasi terhadap tingkat ketidakhadiran dan *turnover* pada pekerja. Selain itu Meyer, dkk, (1993) menunjukkan bahwa pekerja yang memiliki komitmen akan memiliki ekspektasi yang tinggi kepada pekerjaannya. Melizawati (2013) menunjukkan bahwa pekerja yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki performa yang lebih baik. Penjelasan di atas dapat dilihat pada bagan di bawah ini.

2.5 Bagan Kerangka Berpikir



Keterangan:

- > : mengalami □ : subjek penelitian
 —————> : memengaruhi ▭ : fokus penelitian

2.6 Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis dalam penelitian ini terdapat pengaruh *psychology capital* terhadap komitmen organisasi pada pegawai negeri sipil di Kota Makassar.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Jenis pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena hasil dari pengumpulan data yaitu berupa angka-angka yang hendak dianalisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2013). Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan ilmiah yang menekankan analisisnya pada data-data numerikal atau angka yang diolah dengan metode statistika, pada dasarnya pendekatan kuantitatif dilakukan dalam rangka pengujian hipotesis. Dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikansi hubungan antara variabel yang diteliti, pada umumnya penelitian kuantitatif merupakan penelitian sampel skala besar (Azwar, 2007).

3.2 Variabel Penelitian

Variabel merupakan atribut yang sudah ditetapkan oleh peneliti untuk dijadikan objek pengamatan dalam penelitian, sehingga diperoleh informasi mengenai hal tersebut (Sugiyono, 2018). Variabel yang ingin diteliti, umumnya harus memiliki variasi atau memiliki perbedaan satu dengan yang lainnya agar bisa dikatakan sebuah variabel (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang digunakan, yaitu variabel bebas dan terikat, yaitu :

Variabel Independen (X) = *Psychology Capital*

Variabel Dependen (Y) = *Komitmen Organisasi*

3.3 Definisi Variabel

3.3.1 Definisi Konseptual

a. Komitmen Organisasi

Meyer & Allen (1990) mengatakan bahwa komitmen organisasi dipandang sebagai suatu bentuk orientasi nilai terhadap organisasi. Orientasi nilai tersebut dapat menunjukkan bahwa individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaannya sekaligus organisasinya. Terdapat tiga aspek dari komitmen organisasi yaitu *affective commitment* (aspek ini terjadi ketika karyawan menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional), *continuance commitment* (aspek ini terjadi ketika karyawan tetap bertahan pada organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lainnya), dan *normative commitment* (aspek ini terjadi ketika karyawan menjalankan kewajibannya karena tekanan normatif dan mendapatkan keuntungan yang dihasilkan dari rasa tanggung jawab sebagai timbal balik menjadi karyawan) (Allen & Meyer, 2003).

b. *Psychology Capital*

Luthans (2002) mengatakan bahwa *psychology capital* dapat didefinisikan sebagai struktur yang didalamnya terdapat hasil yang positif baik itu di tingkat pribadi, organisasi dan juga dapat meningkatkan kinerja manusia. Terdapat empat dimensi dari *psychology capital* yang mencakup adanya kepercayaan diri (*self-*

efficacy) untuk mengerjakan tugas untuk mencapai kesuksesan masa sekarang dan menantang, adanya atribusi yang positif (*optimism*) terkait dengan kesuksesan masa sekarang dan yang akan datang, tekun menggapai tujuan dengan kemampuan mendefinisikan kembali jalan untuk mencapai tujuan jika diperlukan (*hope*) untuk mencapai kesuksesan, dan ketika menghadapi suatu masalah dan kesulitan, mampu untuk tetap bertahan dan terus maju (*resiliency*) untuk mencapai kesuksesan (Luthans, Youssef dan Avolio, 2007).

3.3.2 Definisi Operasional

a. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang mampu bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan, rasa keterlibatan, memenuhi segala kewajiban yang ada pada organisasi tersebut sebagai bentuk dedikasi dan mampu mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

b. *Psychology Capital*

Psychology capital dalam penelitian ini adalah empat dimensi positif yang bisa memberikan dampak pada lingkungan sesuai dengan keinginan dan kemampuan pegawai yang ditandai dengan keyakinan akan kemampuan dalam diri, tekad yang positif dalam diri untuk mencapai keberhasilan saat ini dan masa yang akan datang, ketika mengalami masalah mampu bertahan dan melewati masalah tersebut, dan tekun dalam mencapai tujuan.

3.4 Populasi, Sample, dan Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi meliputi karakteristik dan sifat yang dimiliki oleh obyek dan populasi bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari (Nurdin, Ismail & Hartati Sri, 2019). Azwar (2017) mengatakan bahwa populasi penelitian adalah kelompok subjek yang akan terkena generalisasi hasil penelitian. Populasi yang dimaksudkan disini bukan hanya jumlah subjek yang akan diteliti, melainkan kelompok subjek yang memiliki karakteristik atau sifat tertentu yang membedakannya dengan kelompok lain (Sugiyono, 2018). Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai negeri sipil yang bekerja di Kota Makassar dan tidak diketahui pasti oleh peneliti terkait jumlahnya.

3.4.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti (Azwar, 2017). Penggunaan sampel dalam sebuah penelitian dilakukan apabila populasi penelitian memiliki jumlah yang besar. Sample merupakan jumlah dan karakteristik yang merupakan bagian dari populasi, oleh sebab itu sample yang akan diambil oleh peneliti harus mampu mewakili populasi yang ingin diteliti sehingga kesimpulannya dapat digeneralisasikan (Sugiyono, 2018).

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pegawai negeri sipil di Kota Makassar. Dikarenakan tidak terdapat jumlah pasti dari

jumlah keseluruhan populasi pegawai negeri sipil di Kota Makassar, maka penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan tabel Krejcie. Sugiyono (2005) bahwa penentuan jumlah sampel didasarkan atas kesalahan 5%. Jadi sample yang diperoleh itu mempunyai taraf keyakinan 95% terhadap populasi. Diketahui keseluruhan pegawai negeri sipil di Kota Makassar berjumlah 10.000, dengan demikian jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini yaitu berjumlah 370 subjek pegawai negeri sipil di Kota Makassar. Adapun jumlah subjek yang dikumpulkan oleh peneliti dalam pengambilan sample yaitu berjumlah 401 pegawai negeri sipil di Kota Makassar yang akan dianalisis lebih lanjut oleh peneliti.

3.4.3 Teknik Pengambilan *Sample*

Teknik sampling merupakan sebuah teknik yang digunakan dalam pengambilan sample (Sugiyono, 2013). Jenis pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah *probability sampling*. Sugiyono (2018) menjelaskan bahwa pendekatan *probability sampling* merupakan teknik untuk memberikan peluang yang sama pada anggota populasi yang dipilih menjadi anggota *sample*. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik *accidental sampling*.

Sugiyono (2016) menjelaskan bahwa *accidental sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara kebetulan atau karena faktor ketidaksengajaan. Hal ini berarti bahwa

individu yang bekerja sebagai pegawai negeri sipil yang berada di Kota Makassar yang memenuhi kriteria sampel penelitian, dan secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel dalam penelitian. Adapun karakteristik sample dalam penelitian ini adalah:

- a. Pegawai Negeri Sipil di Kota Makassar (Kecuali : guru, dosen, dan dokter)
- b. Telah bekerja selama 5 tahun sebagai PNS

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan dua macam skala, untuk mengukur setiap variabel yang ingin diteliti oleh peneliti. Berikut ini adalah skala yang digunakan oleh peneliti, yaitu:

3.5.1 Skala Komitmen Organisasi

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan skala komitmen organisasi dari Ferdhika (2017), yang kemudian dimodifikasi oleh peneliti berdasarkan tiga aspek komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Allen & Meyer (1990) yakni komitmen *affektif*, komitmen *countinue*, dan komitmen *normative* . Skala ini terdiri dari 29 aitem. Properti psikometrik yang ditunjukkan dengan nilai berdasarkan nilai koefisien Cronbach's Alpha sebesar $0.888 > 0.250$, maka instrumen komitmen organisasi tersebut cukup besar dan reliabel. Artinya semua item tersebut sangat reliabel sebagai instrumen pengumpul data.

Skala ini memiliki empat pilihan jawaban yaitu Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju. Adapun skoring pilihan jawaban yaitu dari skoring item *favorable* dan skoring item *unfavorable*. Skoring item *favorable* yaitu 4 untuk Sangat setuju, 3 untuk Setuju, 2 untuk Tidak Setuju dan 1 untuk Sangat Tidak Setuju. Sedangkan, skoring item *unfavorable* yaitu 1 untuk Sangat Setuju, 2 untuk Setuju, 3 untuk Tidak Setuju dan 4 untuk Sangat Tidak Setuju.

Tabel 3.1 Blueprint Komitmen Organisasi

Dimensi	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
		<i>Fav</i>	<i>Unfav</i>	
Komitmen Afektif	Keterlibatan secara emosional, keinginan tetap berada pada organisasi, identifikasi, memiliki motivasi kuat, memberikan kontribusi, tidak absen, performa baik, menikmati keanggotaan	6, 8, 13, 16, 17, 21, 23, 27, 28	2	10
Komitmen Berkelanjutan	Persepsi akan untung dan rugi melanjutkan atau tidak melanjutkan keanggotaannya, bertahan pada suatu organisasi	1, 4, 5, 9, 14, 18, 19, 22, 25	12	10
Komitmen Normatif	Tetap bertahan, rasa wajib	3, 7, 11, 15, 20, 24, 26, 29	10	9
Jumlah		26	3	29

3.5.2 Skala *Psychology Capital*

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan skala *psychology capital* dari Ferdhika (2017), yang kemudian dimodifikasi oleh peneliti berdasarkan empat aspek *psychology capital* yang dikemukakan oleh Luthans (2007) yakni *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resiliency*.

Skala siap pakai yang disusun oleh Ferdhika (2017) memiliki properti psikometrik ditunjukkan dengan nilai berdasarkan nilai koefisien Cronbach's Alpha sebesar $0.831 > 0.250$, maka instrumen *psychology capital* tersebut cukup besar dan reliabel. Artinya semua item tersebut sangat reliabel sebagai instrumen pengumpul data. Skala ini memiliki empat pilihan jawaban yaitu Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju. Adapun skoring pilihan jawaban yaitu dari skoring item *favorable*. Skoring item *favorable* yaitu 4 untuk Sangat setuju, 3 untuk Setuju, 2 untuk Tidak Setuju dan 1 untuk Sangat Tidak Setuju.

Tabel 3.2 *Blueprint Psychology Capital*

Dimensi	Indikator	Item	Jumlah
<i>Hope</i>	Memiliki harapan yang tinggi untuk mencapai tujuan, memiliki keinginan yang kuat dan determinasi yang tinggi untuk memenuhi harapannya	1, 2, 3, 4,	4
<i>Optimism</i>	Stabilitas yang positif untuk mencapai kesuksesan masa kini dan masa depan, memiliki target, menganggap kejadian negatif disebabkan oleh faktor luar dan kejadian	17, 18, 19, 20, 21, 22	6

Dimensi	Indikator	Item	Jumlah
	positif disebabkan oleh faktor dari dalam		
<i>Risiliency</i>	Mampu bertahan ketika menghadapi masalah dan bangkit kembali untuk mencapai kesuksesan, bertanggungjawab, mampu mengatasi ketidakpastian serta kegagalan dari tugas yang diberikan	12, 13, 14, 15, 16	5
<i>Self Efficacy</i>	Keyakinan dalam mengambil keputusan, mampu mencapai kesuksesan dari tugas yang telah dibebankan, mampu membuat metode kerja sendiri, memilih tugas menantang untuk meningkatkan kinerja	5, 6, 7, 8, 9, 10, 11	7
Total		22	22

3.6 Uji Instrumen

Skala yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini merupakan skala yang siap pakai dari Ferdhika (2017) yang dikembangkan langsung dari skala aslinya. Peneliti kemudian meminjam skala tersebut untuk digunakan dalam penelitian ini. Kedua skala yang digunakan oleh peneliti yaitu skala komitmen organisasi dan *psychology capital* merupakan skala siap sebar yang validitas dan reabilitasnya telah diketahui.

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan langkah kedua yang perlu dilakukan oleh peneliti setelah melakukan proses translasi skala asli. Azwar (2016) menjelaskan bahwa validitas mengacu pada tingkat kemampuan dari alat ukur untuk mengukur secara akurat atribut yang hendak diukur.

a. Validitas Isi

Ketepatan suatu alat ukur ditinjau dari isi alat ukur tersebut. Validitas isi adalah sejauh mana elemen-elemen dalam suatu instrumen ukur benar-benar relevan dan merupakan representasi dari konstruk yang sesuai dengan tujuan pengukuran (Haynes *et al* dalam Azwar, 2018).

1) Validitas Logis

Validitas logis atau yang biasa disebut *sampling validity* menunjukkan pada sejauh mana item suatu tes mengukur representasi dari ciri-ciri atribut yang hendak diukur. CVR (*Content Validity Ratio*) dapat digunakan ketika ingin mengukur validitas isi. Pendekatan ini adalah sebuah metode untuk mengukur kesepakatan diantara penilai terhadap item-item. Setiap penilai atau SME (*subject Matter Expert*) diminta untuk melihat dan menilai item dengan tiga penilaian yaitu esensial, berguna tapi tidak esensial, dan tidak diperlukan (Suryani & Hendryadi, 2015). Disini peneliti

sudah tidak lagi melakukan validitas logis dikarenakan peneliti menggunakan skala siap sebar dari Ferdhika (2017).

2) Validitas Tampang

Validitas tampang merupakan validitas yang mengevaluasi kualitas aitem-aitem tes namun bukan dari segi isinya, melainkan pada kelayakan tampilan aitemnya yang akan dianalisis untuk menentukan apakah item tersebut layak dan dapat mengukur indikator keprilakuan yang hendak diukur (Azwar, 2018).

Proses validitas tampang dilakukan oleh peneliti dengan cara mencari *reviewer* berdasarkan dengan kriteria yang ditentukan. *Reviewer* bertugas untuk menilai skala siap sebar dari segi tampilan skala yang terdiri dari pengantar skala, identitas responden, petunjuk pengerjaan, dan tampilan item-item skala siap sebar. Adapun jumlah *reviewer* yang digunakan peneliti yaitu berjumlah lima *reviewer* yang sesuai dengan kriteria sampel yaitu bekerja sebagai PNS di kota Makassar kecuali, guru, dosen, dan dokter; telah bekerja selama atau lebih dari lima tahun.

Kelima *reviewer* terdiri dari Dian Purnama (Kepala pengelola Pengadaan Barang/Jasa Ahli Muda, Balai Bahasa Provinsi Sulawesi Selatan), Petramanti (Staf Analis Kepegawaian, BKPSDMD Kota Makassar), Ari M (Staf

Analisis Sistem Informasi, BKPSDMD Kota Makassar), , Sri (Staf Analisis Kemitraan, LPMP Sul-Sel) dan May (Staf Pelaksana, LPMP Sul-Sel).

Pada bagian review umum pada yaitu mencakup layout/tata letak, jenis & ukuran huruf, dan bentuk skala diketahui bahwa tidak ada yang perlu diperbaiki. Kelima reviewer memberikan komentar yang baik mengenai layout/tata letak seperti rapi, dan sistematis. Jenis dan ukuran huruf yang digunakan pada skala telah dinilai tepat dalam pemilihan jenis dan ukurannya oleh kelima reviewer. Bentuk dari skala yang digunakan pada skala ini juga dinilai baik, dan mudah untuk dikerjakan oleh para reviewer.

Pada bagian review khusus yaitu pengantar skala yang terdiri dari dua bagian yaitu konten dan juga bahasa. Pada bagian konten kelima reviewer mengatakan sudah baik. Sedangkan pada bagian bahasa terdapat beberapa respon reviewer yaitu, reviewer 1 menyarankan untuk menggunakan huruf kapital pada awal kalimat. Reviewer 5 menyarankan untuk memperhatikan spasi antar kata.

Pada bagian yaitu identitas responden yang terdiri dari dua bagian yaitu konten dan juga bahasa. Pada bagian konten reviewer 1, reviewer 2, reviewer 4, dan reviewer 5 mengatakan sudah baik, sedangkan reviewer 3 memberikan

saran untuk menambahkan contoh pada bagian instansi dan jabatan serta tambahkan pembagian golongan agar mempermudah pengisian skala. Sedangkan pada bagian bahasa terdapat respon dari reviewer 4 yang menyarankan pada bagian nama agar ditambahkan inisial.

Pada bagian review khusus yaitu kesimpulan item pernyataan Skala I yang terdiri dari dua bagian yaitu konten dan juga bahasa. Pada bagian ini kelima reviewer mengatakan bahwa keseluruhan item sudah baik dan jelas. Sedangkan, pada skala II Pada bagian ini Keempat reviewer mengatakan sudah baik dan jelas. Sedangkan, reviewer kelima memberikan respon untuk memperbaiki item dari segi bahasa pada nomor 8, 11, 13 dan 20.

b. Validitas Konstrak

Validitas konstrak berfungsi untuk melihat apakah pengukuran yang diperoleh melalui item-item soal memiliki korelasi yang baik dengan konstrak teoritik yang mendasari penyusunan tes tersebut. Validitas konstrak juga bertujuan untuk mengetahui apakah skor yang didapat mendukung konsep teoretik yang diinginkan oleh tujuan pengukuran awalnya (Azwar, 2018).

Peneliti melakukan Confirmatory Factor Analisis (CFA) dengan bantuan aplikasi *Lisrel* 8.80 tersebut dalam melakukan validasi konstrak untuk membuktikan apakah hasil pengukuran memiliki

hubungan yang kuat dengan konstruk teoritik dari variabel yang diukur. Hasil dikatakan memiliki validitas yang baik atau valid jika menghasilkan angka *p-Value* dari *chi-square* lebih besar dari 0.05 dan nilai RMSEA (*Root Mean Square Error Approximation*) lebih kecil dari 0.05. Setelah diagram dinyatakan fit, peneliti perlu melihat item-item apa saja yang valid mengukur setiap variabel yang diukur. Item-item tersebut dapat dikatakan valid dengan cara melihat nilai *factor loading* bernilai positif dan nilai *t-value* lebih besar dari 1.96.

Setelah melakukan analisis CFA terhadap item-item pada skala komitmen organisasi dan skala *psychology capital*, diketahui bahwa pada skala komitmen organisasi terdapat 15 item yang tidak valid. Sedangkan pada skala *psychology capital* 13 terdapat item yang tidak valid. Adapun rincian hasil analisis CFA terhadap item yang dinyatakan valid pada skala komitmen organisasi dan skala *psychology capital* yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.3 *Blue Print* Skala Komitmen Organisasi setelah dilakukan uji CFA (*Confirmatory Factor Analysis*)

Dimensi	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
		<i>Fav</i>	<i>Unfav</i>	
Komitmen Afektif	Keterlibatan secara emosional, keinginan tetap berada pada organisasi, identifikasi, memiliki motivasi kuat, memberikan	-	2	1

Dimensi	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
		<i>Fav</i>	<i>Unfav</i>	
	kontribusi, tidak absen, performa baik, menikmati keanggotaan			
Komitmen Berkelanjutan	Persepsi akan untung dan rugi melanjutkan atau tidak melanjutkan keanggotaannya, bertahan pada suatu organisasi	1, 4, 14, 18, 19, 22	-	6
Komitmen Normatif	Tetap bertahan, rasa wajib	3, 7, 15, 20, 24, 26, 29	-	7
Jumlah		13	1	14

Tabel 3.4 *Blue Print* Skala *Psychology Capital* setelah dilakukan uji CFA (*Confirmatory Factor Analysis*)

Dimensi	Indikator	Item	Jumlah
<i>Hope</i>	Memiliki harapan yang tinggi untuk mencapai tujuan, memiliki keinginan yang kuat dan determinasi yang tinggi untuk memenuhi harapannya	1, 2	2
<i>Optimism</i>	Stabilitas yang positif untuk mencapai kesuksesan masa kini dan masa depan, memiliki target, menganggap kejadian negatif disebabkan oleh faktor luar dan kejadian positif disebabkan oleh faktor dari dalam	17, 20, 21	3
<i>Risiliency</i>	Mampu bertahan ketika menghadapi masalah dan bangkit kembali untuk mencapai kesuksesan, bertanggungjawab,	12, 13	2

Dimensi	Indikator	Item	Jumlah
	mampu mengatasi ketidakpastian serta kegagalan dari tugas yang diberikan		
<i>Self Efficacy</i>	Keyakinan dalam mengambil keputusan, mampu mencapai kesuksesan dari tugas yang telah dibebankan, mampu membuat metode kerja sendiri, memilih tugas menantang untuk meningkatkan kinerja	5, 6	2
Total		9	9

3.6.2 Uji Reabilitas

Azwar (2018) menjelaskan bahwa reliabilitas merupakan sejauh mana suatu hasil pengukuran dapat dipercaya dengan menggunakan alat ukur yang telah dibuat. Reliabilitas sangat memperhatikan konsistensi serta keakuratan dari hasil suatu tes, yang mana hasil tersebut dapat dipercaya.

Pada proses uji reabilitas peneliti menggunakan teknik analisis *cronbach's alpha*. Dalam uji menggunakan analisis *cronbach's alpha*, alat ukur dikatakan reliabel baik dan dapat digunakan apabila nilai dari uji *cronbach alpha* > 0.06 . Nilai reliabilitas bergerak dari 0 – 1.00, semakin mendekati angka satu maka alat ukur tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi, dan sebaliknya semakin mendekati angka nol maka alat ukur tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang rendah atau dapat dikatakan tidak reliabel. Pada penelitian ini, nilai reliabilitas yang didapatkan dari skala komitmen organisasi sebesar 0.888; dan nilai reliabilitas dari skala *psychology capital* sebesar .831.

Tabel 3.5 Reliabilitas Skala Penelitian

Skala Penelitian	Cronbach's Alpha	N of Items
Komitmen Organisasi	0.888	14
<i>Psychology Capital</i>	0.831	9

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data digunakan untuk menganalisis data yang telah diperoleh setelah melakukan proses pengukuran. Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif, analisis uji asumsi, dan analisis uji hipotesis.

3.7.1 Analisis Deskriptif

Teknik analisis deskriptif yang biasa digunakan yaitu penyajian data dalam bentuk tabel atau distribusi frekuensi, penyajian data dalam bentuk visual, perhitungan ukuran sentral tendensi, perhitungan ukuran letak, dan perhitungan ukuran penyebaran. Analisis deskriptif merupakan data statistik yang berguna untuk memberikan deskripsi gambaran dari objek penelitian yang diperoleh dari hasil data pengukuran yang dilakukan terhadap sampel penelitian tanpa ada proses membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiyono,2017). Analisis deskriptif dalam penelitian ini dilakukan menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistic 25.0* dengan analisis frekuensi dan analisis *crosstab*, dan menggunakan lima kategorisasi yaitu Sangat Tinggi, Tinggi, Sedang, Rendah, dan Sangat Rendah.

3.7.2 Analisis Uji Asumsi

Uji asumsi merupakan tahap yang dilakukan sebelum melakukan pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebagai syarat untuk melakukan uji analisis statistik (Latipha, 2014)

a. Uji Normalitas

Sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau sebuah variable dan untuk mengetahui apakah sebaran data tersebut terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan pada penelitian ini dilakukan dengan *Kolmogorov Smirnov Z* dengan aplikasi *IBM SPSS statistics 25.0*. karena sampel dari penelitian ini berjumlah lebih dari 50 sampel. Jika nilai signifikansi data $> 0,05$ maka dinyatakan terdistribusi secara normal, sedangkan apabila nilai signifikansi data $< 0,05$ maka data dinyatakan tidak terdistribusi secara normal (Duli, 2019).

b. Uji Linearitas

Latipah (2014) menyatakan bahwa uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel memiliki hubungan yang linear atau tidak. Data yang baik dapat dilihat ketika variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) mempunyai hubungan yang linier antara kedua variabel tersebut. Peneliti menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistic 25.0* untuk membantu peneliti dalam menguji linearitas agar peneliti mendapatkan data pada tabel

ANOVA, dan menggunakan nilai standar signifikansi sebesar 0.05. Pengambilan kesimpulan dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikan pada *deviation from linearity* pada tabel ANOVA, apabila nilai signifikansi > 0.05 maka terdapat hubungan linear yang signifikan antara variabel penelitian.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah ada atau tidak adanya korelasi yang tinggi antara variabel bebas dalam penelitian. Duli (2019) mengatakan bahwa hubungan tersebut tidak boleh memiliki nilai yang tinggi agar nantinya tidak mengganggu hubungan dengan variabel terikatnya. Dalam menguji gangguan multikolinearitas peneliti menggunakan aplikasi *IBM SPSS statistics 25.0*. untuk melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*), jika nilai $VIF < 10$, maka multikolinearitas tidak akan terjadi.

d. Uji Heteroskedastitas

Duli (2019) mengatakan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah ada atau tidak adanya kesamaan *varians*. Jika didapati kesamaan *varians* dari residual yang cenderung menetap dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya maka dapat disebut sebagai homoskedastisitas. Uji statistik yang dapat digunakan untuk uji heteroskedastisitas yaitu dapat menggunakan *scatterplot* dengan menggunakan aplikasi *IBM SPSS statistics 25.0*. Tidak terjadinya heteroskedastisitas

dapat diketahui dengan melihat *scatterplot*, apabila tidak tersebar dan membentuk suatu pola tertentu maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah pengujian yang dilakukan untuk menguji hipotesis. Abdullah (2015) mengatakan bahwa analisis regresi merupakan suatu analisis yang terkait dengan ketergantungan satu variabel (variabel terikat) terhadap variabel lain (variabel bebas). Analisis uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan dari hipotesis penelitian yang ingin melihat pengaruh *psychology capital* terhadap komitmen organisasi pada pegawai negeri sipil di Kota Makassar.

Dari hipotesis tersebut teknik analisis yang digunakan yaitu *path analysis*. Sugiyono (2016) menjelaskan bahwa *path analysis* atau analisis jalur merupakan bentuk analisis pengembangan dari teknik analisis regresi. Analisis jalur ini digunakan untuk menggambarkan serta menguji model hubungan yang bersifat sebab akibat.

Analisis uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistic 25.0*. Adapun Hipotesis yang akan di Uji dalam penelitian ini yakni :

- a. H_0 : Tidak ada pengaruh *psychology capital* terhadap komitmen organisasi pada pegawai negeri sipil di Kota Makassar

H_1 : Ada pengaruh *psychology capital* terhadap komitmen organisasi pada pegawai negeri sipil di Kota Makassar

b. H_0 : Tidak ada pengaruh *hope* terhadap komitmen organisasi pada pegawai negeri sipil di Kota Makassar

H_1 : Ada pengaruh *hope* terhadap komitmen organisasi pada pegawai negeri sipil di Kota Makassar

c. H_0 : Tidak ada pengaruh *optimism* terhadap komitmen organisasi pada pegawai negeri sipil di Kota Makassar

H_1 : Ada pengaruh *optimism* terhadap komitmen organisasi pada pegawai negeri sipil di Kota Makassar

d. H_0 : Tidak ada pengaruh *resiliency* terhadap komitmen organisasi pada pegawai negeri sipil di Kota Makassar

H_1 : Ada pengaruh *resiliency* terhadap komitmen organisasi pada pegawai negeri sipil di Kota Makassar

e. H_0 : Tidak ada pengaruh *self efficacy* terhadap komitmen organisasi pada pegawai negeri sipil di Kota Makassar

H_1 : Ada pengaruh *self efficacy* terhadap komitmen organisasi pada pegawai negeri sipil di Kota Makassar

3.8 Jadwal Penelitian

Proses rancangan jadwal penelitian yang dilakukan oleh peneliti terhitung dari awal mulai menyusun proposal penelitian hingga sampai pada tahap penyusunan laporan hasil penelitian. Berikut jadwal penelitian yang dilakukan oleh peneliti :

Tabel 3.6 Jadwal Penelitian

Kegiatan	Tahun 2021																		
	April				Mei				Juni				Juli				Agustus		
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
Penyusunan proposal																			
Penyusunan skala																			
Uji instrumen																			
Pelaksanaan penelitian																			
Analisis data																			
Penyusunan laporan penelitian																			

UNIVERSITAS

BOSOWA



BAB IV

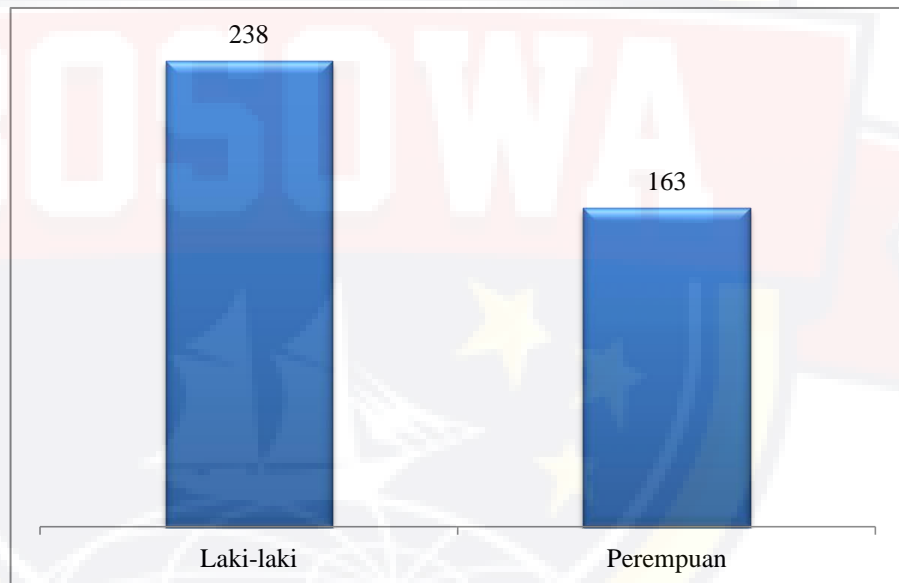
HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Analisis

4.1.1 Deskriptif Subjek Berdasarkan Demografi

Deskriptif subjek berdasarkan demografi pada penelitian ini mencakup beberapa hal yaitu mengenai jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, instansi, golongan, jabatan, dan lama bekerja. Adapun deskripsi demografi dalam penelitian ini, sebagai berikut:

a. Jenis Kelamin

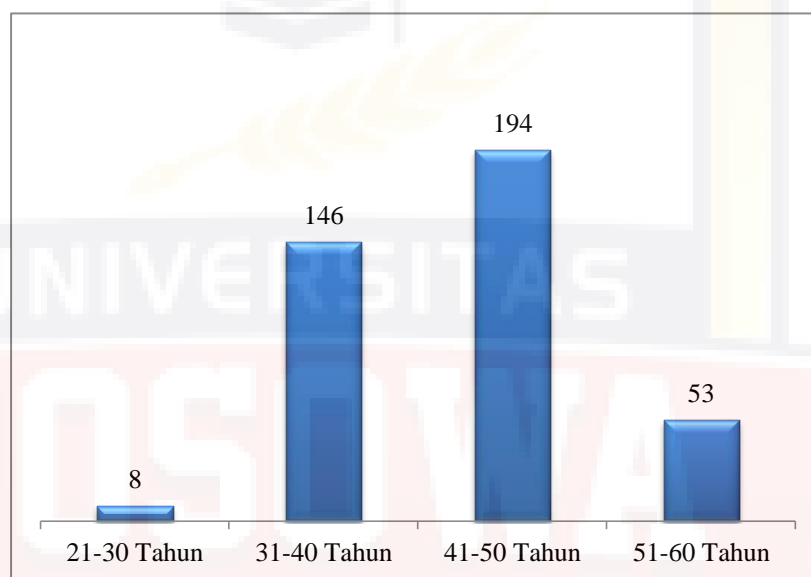


Gambar 4.1. Diagram Deskriptif Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan program *Microsoft Excel* terhadap 401 responden pegawai negeri sipil yang bekerja di kota Makassar yang mengisi skala penelitian diperoleh hasil data pada bagian jenis kelamin. Hasil data tersebut menunjukkan bahwa terdapat 238 responden berjenis kelamin laki-laki dengan

presentase 59% dan 163 responden berjenis kelamin perempuan dengan presentase 41% yang menjadi responden dalam penelitian ini. Hasil analisis tersebut dapat pula diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki.

b. Usia

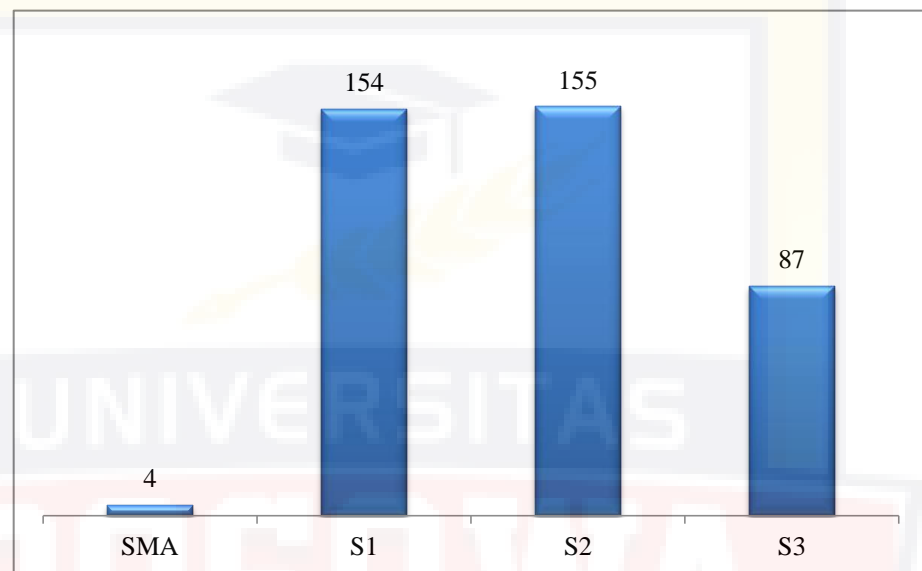


Gambar 4.2. Diagram Deskriptif Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan program *Microsoft Excel* terhadap 401 responden pegawai negeri sipil yang bekerja di kota Makassar yang mengisi skala penelitian diperoleh hasil data pada bagian usia. Hasil data tersebut menunjukkan bahwa terdapat 8 responden yang berusia 21-30 tahun dengan presentase 2%, 146 responden yang berusia 31-40 tahun dengan presentase 36%, 194 responden yang berusia 41-50 tahun dengan presentase 48% dan 53 responden yang berusia 51-60 tahun yang menjadi responden dalam penelitian ini dengan presentase 13%. Hasil analisis tersebut

dapat pula diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berusia 41-50 tahun.

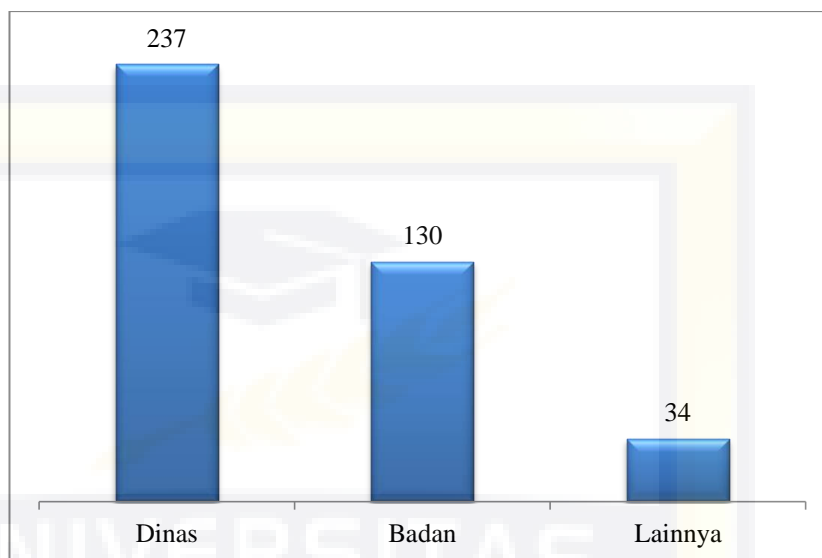
c. Pendidikan Terakhir



Gambar 4.3. Diagram Deskriptif Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan program *Microsoft Excel* terhadap 401 responden pegawai negeri sipil yang bekerja di kota Makassar yang mengisi skala penelitian diperoleh hasil data pada bagian pendidikan terakhir. Hasil data tersebut menunjukkan bahwa terdapat 4 responden yang pendidikan terakhir SMA dengan presentase 1%, 154 responden yang pendidikan terakhir S1 dengan presentase 38%, 155 responden yang pendidikan terakhir S2 dengan presentase 39% dan 87 responden yang pendidikan terakhir S3 yang menjadi responden dalam penelitian ini dengan presentase 22%. Hasil analisis tersebut dapat pula diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini pendidikan terakhir S2.

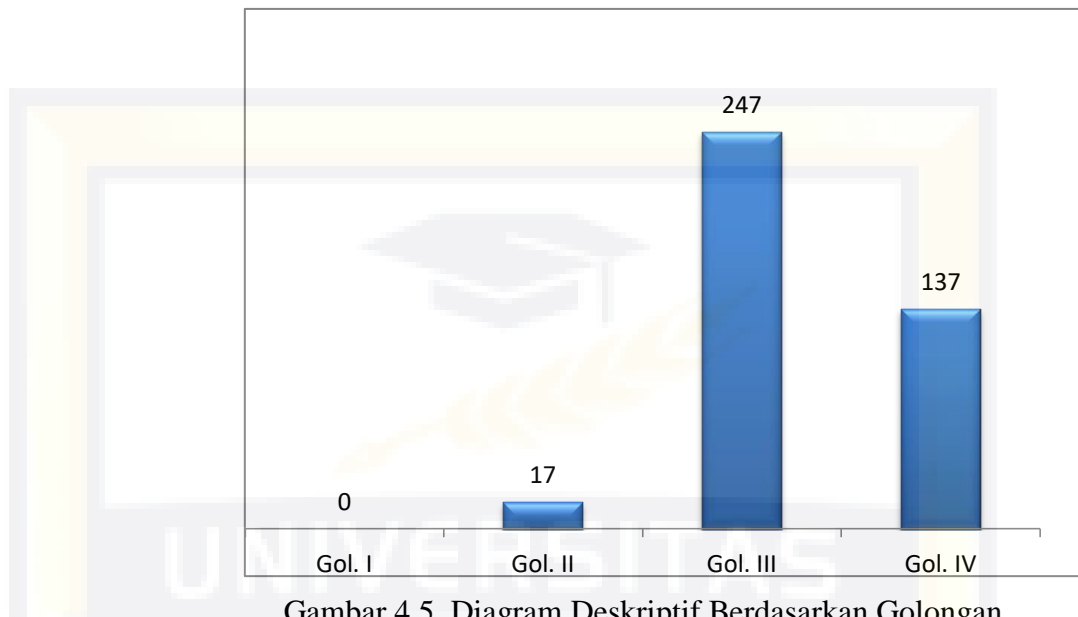
d. Instansi



Gambar 4.4. Diagram Deskriptif Berdasarkan Instansi

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan program *Microsoft Excel* terhadap 401 responden pegawai negeri sipil yang bekerja di kota Makassar yang mengisi skala penelitian diperoleh hasil data pada bagian instansi. Hasil data tersebut menunjukkan bahwa terdapat 137 responden yang bekerja di instansi dinas dengan presentase 34%, 130 responden yang bekerja pada instansi badan dengan presentase 32%, 34 responden yang bekerja di instansi lainnya yang menjadi responden dalam penelitian ini dengan presentase 8%. Hasil analisis tersebut dapat pula diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini bekerja di instansi dinas.

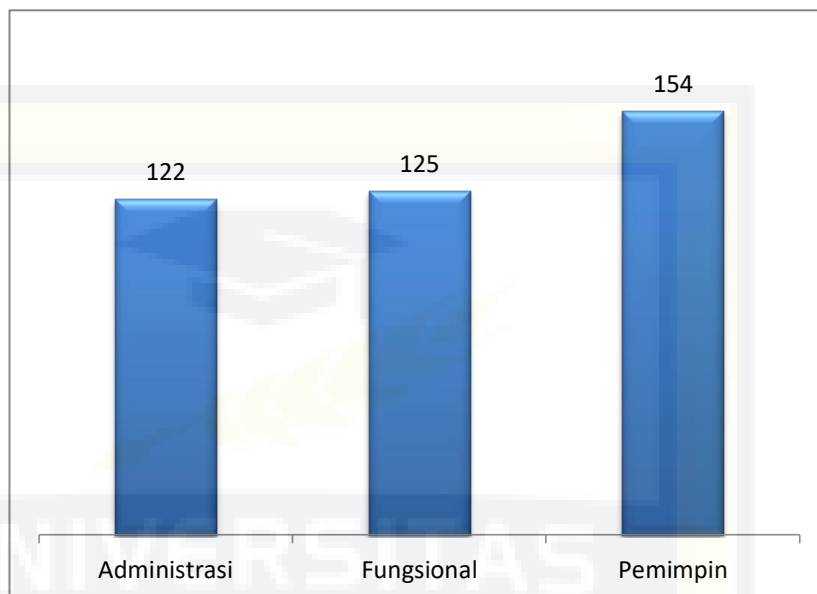
e. Golongan



Gambar 4.5. Diagram Deskriptif Berdasarkan Golongan

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan program *Microsoft Excel* terhadap 401 responden pegawai negeri sipil yang bekerja di kota Makassar yang mengisi skala penelitian diperoleh hasil data pada bagian golongan. Hasil data tersebut menunjukkan bahwa terdapat tidak terdapat responden yang bergolongan I, 17 responden yang bergolongan II dengan presentase 4%, 247 responden yang bergolongan III dengan presentase 62% dan 137 responden yang bergolongan IV yang menjadi responden dalam penelitian ini dengan presentase 34%. Hasil analisis tersebut dapat pula diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki golongan III.

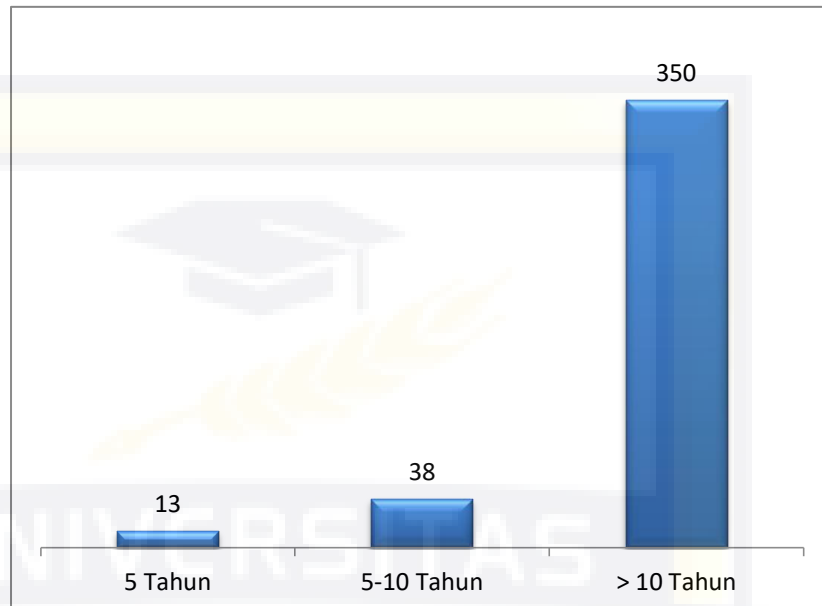
f. Jabatan



Gambar 4.6. Diagram Deskriptif Berdasarkan Jabatan

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan program *Microsoft Excel* terhadap 401 responden pegawai negeri sipil yang bekerja di kota Makassar yang mengisi skala penelitian diperoleh hasil data pada bagian lama bekerja. Hasil data tersebut menunjukkan bahwa terdapat 122 responden yang memiliki jabatan administrasi dengan presentase 30%, 125 responden yang memiliki jabatan fungsional dengan presentase 31%, dan 154 responden yang memiliki jabatan pemimpin yang menjadi responden dalam penelitian ini dengan presentase 38%. Hasil analisis tersebut dapat pula diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki jabatan sebagai pemimpin.

g. Lama bekerja



Gambar 4.7. Diagram Deskriptif Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan program *Microsoft Excel* terhadap 401 responden pegawai negeri sipil yang bekerja di kota Makassar yang mengisi skala penelitian diperoleh hasil data pada bagian lama bekerja. Hasil data tersebut menunjukkan bahwa terdapat 13 responden yang lama bekerja 5 tahun dengan presentase 3%, 38 responden yang lama bekerja 5-10 tahun dengan presentase 9%, dan 247 responden yang lama bekerja lebih dari 10 tahun yang menjadi responden dalam penelitian ini dengan presentase 62%. Hasil analisis tersebut dapat pula diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini telah bekerja lebih dari 10 tahun.

4.1.2 Deskriptif Variabel Berdasarkan Tingkat Skor

a. Dimensi dari *Psychology Capital*

Deskriptif tingkat skor *psychology capital* dalam penelitian ini ditampilkan dalam bentuk tabel rangkuman dengan menggunakan aplikasi beserta uraiannya sebagai berikut:

Tabel 4.1 Distribusi Skor *Psychology Capital*

Distribusi Skor	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Seluruh Responden	401	18	35	29.23	2.284

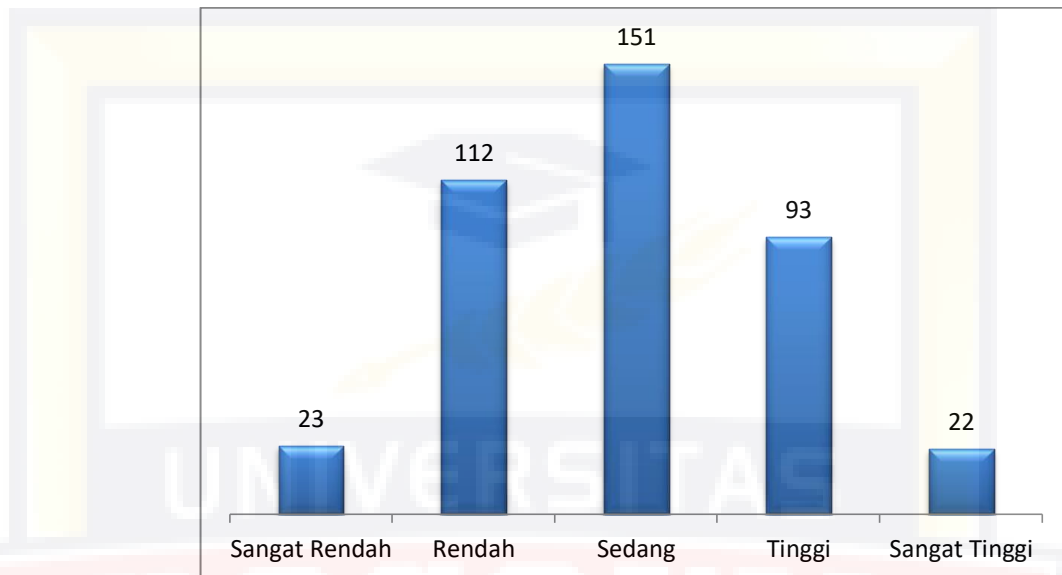
Berdasarkan hasil analisis data diperoleh distribusi skor *psychology capital* secara keseluruhan minimum atau nilai terendah yaitu 18, sedangkan nilai maximum atau nilai tertinggi dalam skor *psychology capital* yaitu 35. Diketahui bahwa nilai rata-rata dari skor distorsi kognitif yaitu 29.23 dan memiliki nilai standar deviasi yaitu sebesar 2.284.

Tabel 4.2. Kategorisasi Penormaan *Psychology Capital*

Norma Skor <i>Psychology Capital</i>		
Sangat Tinggi	$X > \bar{X} + 1.5SD$	$X > 32.66$
Tinggi	$\bar{X} + 0.5SD < X < \bar{X} + 1.5SD$	$30.37 > X > 32.66$
Sedang	$\bar{X} - 0.5SD < X < \bar{X} + 0.5SD$	$28.09 > X > 30.37$
Rendah	$\bar{X} - 1.5SD < X < \bar{X} - 0.5SD$	$25.80 > X > 28.09$
Sangat Rendah	$X < \bar{X} - 1.5SD$	$X < 25.80$

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan program Microsoft *Excel 2010* yang terdiri dari 9 item *psychology capital* terhadap 401 responden menunjukkan hasil kategorisasi yang

beragam yaitu kategorisasi sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah.



Gambar 4.8 Diagram Kategorisasi Tingkat Skor *Psychology Capital*

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh menunjukkan hasil kategorisasi tingkat skor *psychology capital* yang beragam terhadap 401 responden PNS di Kota Makassar. Hasil data menunjukkan bahwa terdapat 23 responden yang berada pada kategori skor sangat rendah dengan presentase 6%, 112 responden yang berada pada kategori skor rendah dengan presentase 28%, 151 responden yang berada pada kategori sedang dengan presentase 38%, 93 responden berada pada kategori tinggi dengan presentase 23%, dan 22 responden berada pada kategori sangat tinggi dengan presentase 5%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa

pada umumnya responden berada pada kategori skor sedang pada *psychology capital*.

Berikut disajikan deskriptif tingkat skor dari masing-masing dimensi dari *psychology capital* dalam penelitian ini, yaitu *hope*, *optimism*, *resiliency*, dan *self efficacy*. Deskriptif tingkat skor dari masing-masing dimensi dari *psychology capital* ditampilkan dalam bentuk tabel rangkuman dengan menggunakan aplikasi beserta uraiannya sebagai berikut:

Tabel 4.3. Distribusi Skor dari Masing-Masing Dimensi *Psychology Capital*

Distribusi skor						
dari masing-						
masing dimensi						
<i>psychology</i>						
<i>capital</i>						
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std.	Deviation
<i>Hope</i>	401	3	8	6.68	0.858	
<i>Optimism</i>	401	5	12	9.66	1.265	
<i>Resiliency</i>	401	3	8	6.37	1.026	
<i>Self Efficacy</i>	401	3	8	6.68	0.995	

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan program SPSS 24.0 yang terdiri dari *hope* yang terdiri dari 2 item, *optimism* yang terdiri dari 3 item, *resiliency* yang terdiri dari 2 item, dan *self efficacy* yang terdiri dari 2 item terhadap 401 responden yakni PNS di Kota Makassar menunjukkan distribusi skor yang beragam.

Berdasarkan hasil output dapat diketahui bahwa dalam *hope* yang terdiri dari 2 item memiliki nilai minimum atau nilai terendah yaitu 3, sedangkan nilai maximum atau nilai tertinggi dalam skor *hope* yaitu 8. Diketahui bahwa nilai rata-rata dari skor *hope* yaitu 6.68 dan memiliki nilai standar deviasi yaitu sebesar 0.858.

Berdasarkan hasil output dapat diketahui bahwa dalam *optimism* yang terdiri dari 3 item memiliki nilai minimum atau nilai terendah yaitu 5, sedangkan nilai maximum atau nilai tertinggi dalam skor *optimism* yaitu 12. Diketahui bahwa nilai rata-rata dari skor *optimism* yaitu 9.96 dan memiliki nilai standar deviasi yaitu sebesar 1.265.

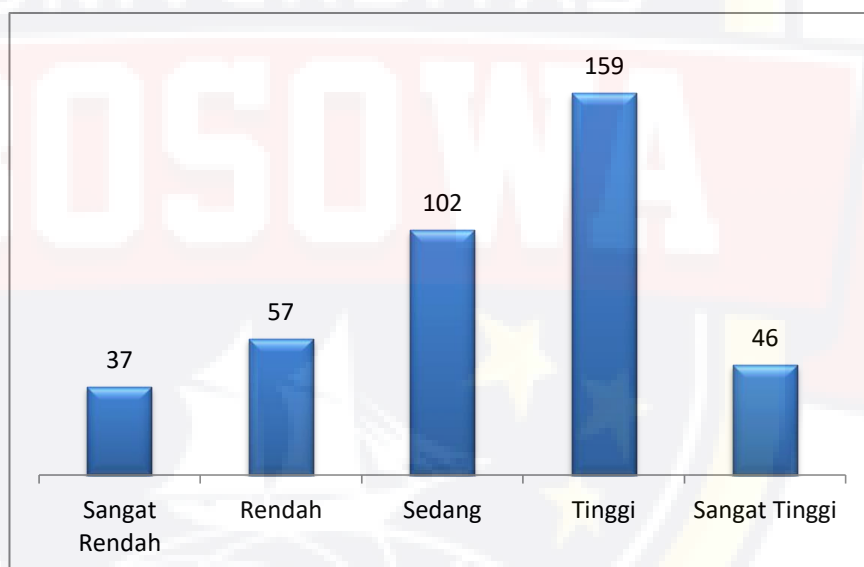
Berdasarkan hasil output dapat diketahui bahwa dalam *resiliency* yang terdiri dari 2 item memiliki nilai minimum atau nilai terendah yaitu 3, sedangkan nilai maximum atau nilai tertinggi dalam skor *resiliency* yaitu 8. Diketahui bahwa nilai rata-rata dari skor *resiliency* yaitu 6.37 dan memiliki nilai standar deviasi yaitu sebesar 1.026.

Berdasarkan hasil output dapat diketahui bahwa dalam *self efficacy* yang terdiri dari 2 item memiliki nilai minimum atau nilai terendah yaitu 3, sedangkan nilai maximum atau nilai tertinggi dalam skor *optimism* yaitu 8. Diketahui bahwa nilai rata-rata dari skor *optimism* yaitu 6.68 dan memiliki nilai standar deviasi yaitu sebesar 0.995.

Tabel 4.4 Kategorisasi Penormaan Dimensi *Hope*

Norma Skor <i>Hope</i>		
Sangat Tinggi	$X > \bar{X} + 1.5SD$	$X > 7.97$
Tinggi	$\bar{X} + 0.5SD < X < \bar{X} + 1.5SD$	$7.11 > X > 7.97$
Sedang	$\bar{X} - 0.5SD < X < \bar{X} + 0.5SD$	$6.25 > X > 7.11$
Rendah	$\bar{X} - 1.5SD < X < \bar{X} - 0.5SD$	$5.40 > X > 6.25$
Sangat Rendah	$X < \bar{X} - 1.5SD$	$X < 5.40$

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan program *Microsoft Excel 2010* yang terdiri dari 2 item *hope* terhadap 401 responden menunjukkan hasil kategorisasi yang beragam yaitu kategorisasi sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah.

Gambar 4.9. Diagram Kategorisasi Tingkat Skor *Hope*

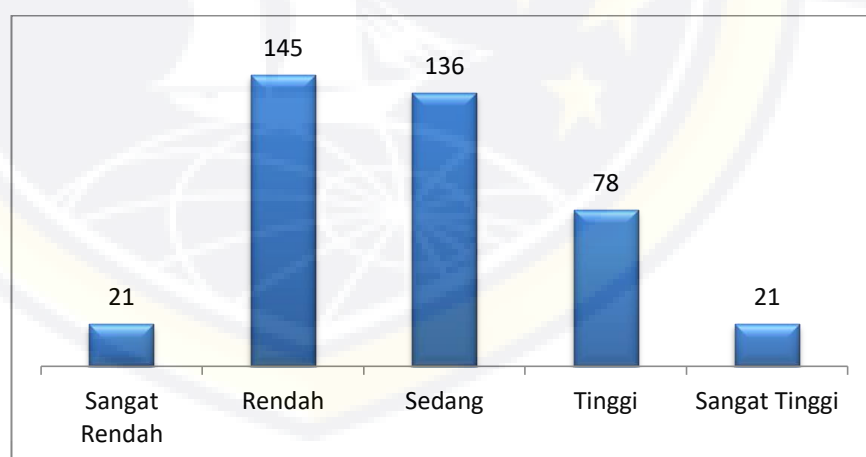
Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh menunjukkan hasil kategorisasi tingkat skor *hope* yang beragam terhadap 401 responden PNS di Kota Makassar. Hasil data menunjukkan bahwa terdapat 37 responden yang berada pada kategori skor sangat rendah dengan presentase 9%, 57 responden yang berada pada kategori skor rendah dengan presentase 14%, 102 responden yang

berada pada kategori sedang dengan presentase 25%, 159 responden berada pada kategori tinggi dengan presentase 40%, dan 46 responden berada pada kategori sangat tinggi dengan presentase 11%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pada umumnya responden berada pada kategori skor tinggi pada *hope*.

Tabel 4.5. Kategorisasi Penormaan Dimensi *Optimism*

Norma Skor <i>Optimism</i>		
Sangat Tinggi	$X > \bar{X} + 1.5SD$	$X > 11.65$
Tinggi	$\bar{X} + 0.5SD < X < \bar{X} + 1.5D$	$10.29 > X > 11.56$
Sedang	$\bar{X} - 0.5SD < X < \bar{X} + 0.5SD$	$9.03 > X > 10.29$
Rendah	$\bar{X} - 1.5SD < X < \bar{X} - 0.5SD$	$7.76 > X > 9.03$
Sangat Rendah	$X < \bar{X} - 1.5SD$	$X < 7.76$

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan program *Microsoft Excel 2010* yang terdiri dari 3 item *optimism* terhadap 401 responden menunjukkan hasil kategorisasi yang beragam yaitu kategorisasi sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah.



Gambar 4.10. Diagram Kategorisasi Tingkat Skor *Optimism*

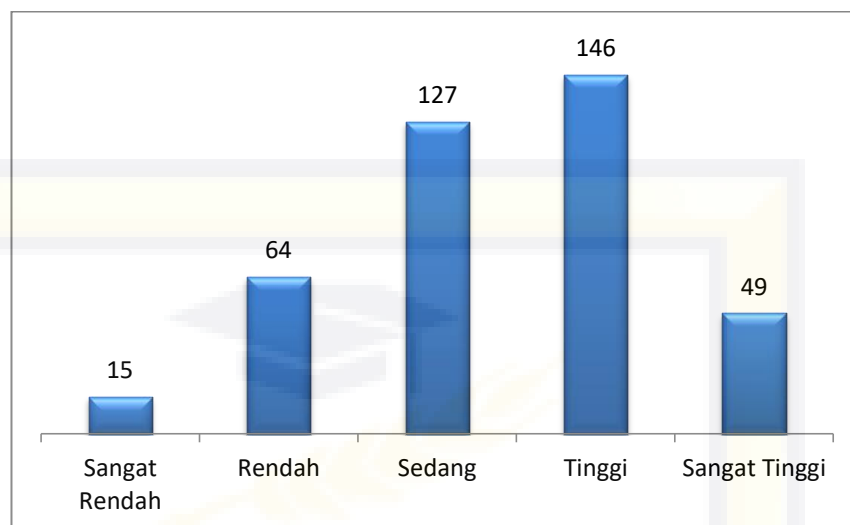
Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh menunjukkan hasil kategorisasi tingkat skor *optimism* yang beragam terhadap 401

responden PNS di Kota Makassar. Hasil data menunjukkan bahwa terdapat 21 responden yang berada pada kategori skor sangat rendah dengan presentase 5%, 145 responden yang berada pada kategori skor rendah dengan presentase 36%, 136 responden yang berada pada kategori sedang dengan presentase 34%, 78 responden berada pada kategori tinggi dengan presentase 19%, dan 21 responden berada pada kategori sangat tinggi dengan presentase 5%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pada umumnya responden berada pada kategori skor rendah pada *optimism*.

Tabel 4.6. Kategorisasi Penormaan Dimensi *Resiliency*

Norma Skor <i>Resiliency</i>		
Sangat Tinggi	$X > \bar{X} + 1.5SD$	$X > 7.91$
Tinggi	$\bar{X} + 0.5SD < X < \bar{X} + 1.5SD$	$6.88 > X > 7.91$
Sedang	$\bar{X} - 0.5SD < X < \bar{X} + 0.5SD$	$5.86 > X > 6.88$
Rendah	$\bar{X} - 1.5SD < X < \bar{X} - 0.5SD$	$4.83 > X > 5.86$
Sangat Rendah	$X < \bar{X} - 1.5SD$	$X < 4.83$

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan program *Microsoft Excel 2010* yang terdiri dari 2 item *resiliency* terhadap 401 responden menunjukkan hasil kategorisasi yang beragam yaitu kategorisasi sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah.

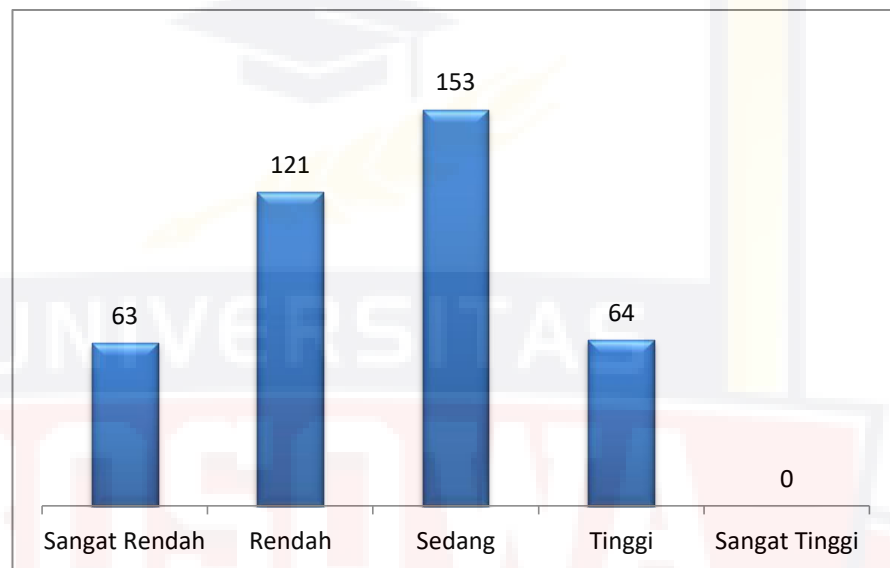


Gambar 4.11. Diagram Kategorisasi Tingkat Skor *Resiliency* Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh menunjukkan hasil kategorisasi tingkat skor *resiliency* yang beragam terhadap 401 responden PNS di Kota Makassar. Hasil data menunjukkan bahwa terdapat 15 responden yang berada pada kategori skor sangat rendah dengan presentase 4%, 64 responden yang berada pada kategori skor rendah dengan presentase 16%, 127 responden yang berada pada kategori sedang dengan presentase 32%, 146 responden berada pada kategori tinggi dengan presentase 36%, dan 49 responden berada pada kategori sangat tinggi dengan presentase 12%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pada umumnya responden berada pada kategori skor tinggi pada *resiliency*.

Tabel 4.7. Kategorisasi Penormaan Dimensi *Self Efficacy*

Norma Skor <i>Self Efficacy</i>		
Sangat Tinggi	$X > \bar{X} + 1.5SD$	$X > 8.01$
Tinggi	$\bar{X} + 0.5SD < X < \bar{X} + 1.5SD$	$7.02 > X > 8.01$
Sedang	$\bar{X} - 0.5SD < X < \bar{X} + 0.5SD$	$6.02 > X > 7.02$
Rendah	$\bar{X} - 1.5SD < X < \bar{X} - 0.5SD$	$5.03 > X > 6.02$
Sangat Rendah	$X < \bar{X} - 1.5SD$	$X < 5.03$

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan program *Microsoft Excel 2010* yang terdiri dari 2 item *self efficacy* terhadap 401 responden menunjukkan hasil kategorisasi yang beragam yaitu kategorisasi sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah.



Gambar 4.12. Diagram Kategorisasi Tingkat Skor *Self Efficacy*

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh menunjukkan hasil kategorisasi tingkat skor *self efficacy* yang beragam terhadap 401 responden PNS di Kota Makassar. Hasil data menunjukkan bahwa terdapat 63 responden yang berada pada kategori skor sangat rendah dengan presentase 16%, 121 responden yang berada pada kategori skor rendah dengan presentase 30%, 153 responden yang berada pada kategori sedang dengan presentase 38%, 64 responden berada pada kategori tinggi dengan presentase 16%, dan tidak ada responden berada pada kategori sangat tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa

pada umumnya responden berada pada kategori skor sedang pada *self efficacy*.

b. Komitmen Organisasi

Deskriptif tingkat skor komitmen organisasi dalam penelitian ini ditampilkan dalam bentuk tabel rangkuman dengan menggunakan aplikasi beserta uraiannya sebagai berikut:

Tabel 4.8. Distribusi Skor Komitmen Organisasi

Distribusi	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Skor					
Seluruh Responden	401	32	51	43.32	3.414

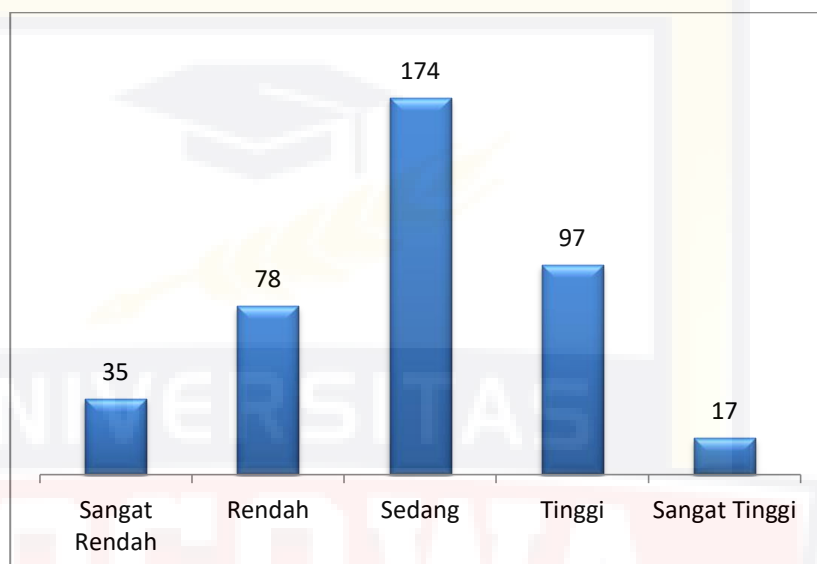
Berdasarkan hasil analisis data diperoleh distribusi skor komitmen organisasi secara keseluruhan minimum atau nilai terendah yaitu 31, sedangkan nilai maximum atau nilai tertinggi dalam skor *psychology capital* yaitu 51. Diketahui bahwa nilai rata-rata dari skor distorsi kognitif yaitu 43.32 dan memiliki nilai standar deviasi yaitu sebesar 3.414.

Tabel 4.9. Kategorisasi Penormaan Komitmen Organisasi

Norma Skor Komitmen Organisasi		
Sangat Tinggi	$X > \bar{X} + 1.5SD$	$X > 48.45$
Tinggi	$\bar{X} + 0.5SD < X < \bar{X} + 1.5D$	$45.03 > X > 48.45$
Sedang	$\bar{X} - 0.5SD < X < \bar{X} + 0.5SD$	$41.62 > X > 45.03$
Rendah	$\bar{X} - 1.5SD < X < \bar{X} - 0.5SD$	$38.20 > X > 41.62$
Sangat Rendah	$X < \bar{X} - 1.5SD$	$X < 38.20$

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan program *Microsoft Excel 2010* yang terdiri dari 14 item komitmen

organisasi terhadap 401 responden menunjukkan hasil kategorisasi yang beragam yaitu kategorisasi sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah.



Gambar 4.13. Diagram Kategorisasi Tingkat Skor Komitmen Organisasi

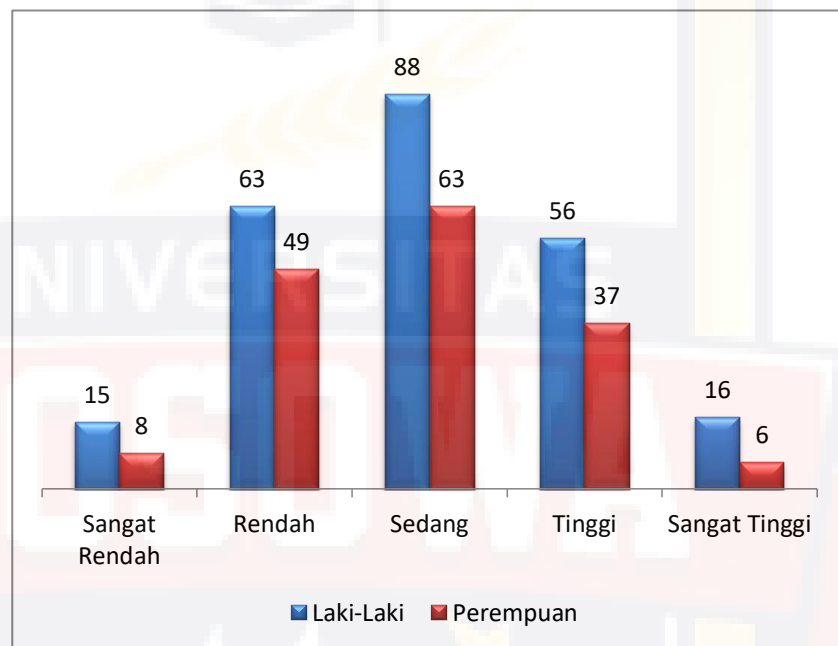
Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh menunjukkan hasil kategorisasi tingkat skor komitmen organisasi yang beragam terhadap 401 responden PNS di Kota Makassar. Hasil data menunjukkan bahwa terdapat 35 responden yang berada pada kategori skor sangat rendah dengan presentase 9%, 78 responden yang berada pada kategori skor rendah dengan presentase 19%, 174 responden yang berada pada kategori sedang dengan presentase 43%, 97 responden berada pada kategori tinggi dengan presentase 24%, dan 17 responden berada pada kategori sangat tinggi dengan presentase 4%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pada

umumnya responden berada pada kategori skor sedang pada komitmen organisasi.

4.1.3 Deskriptif Variabel Berdasarkan Demografi

a. *Psychology Capital*

1) Deskriptif *Psychology Capital* Berdasarkan Jenis Kelamin



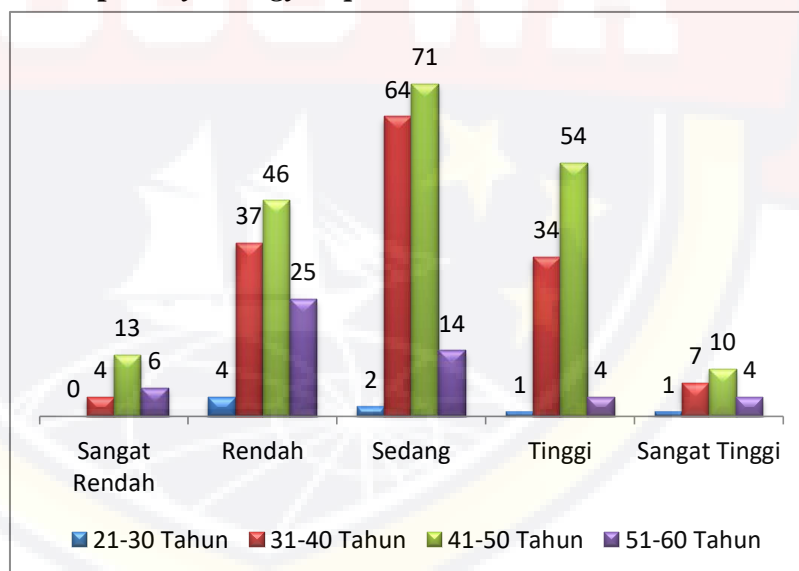
Gambar 4.14 Diagram *Psychology* Kategorisasi Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan menggunakan aplikasi *SPSS 24.0*, diperoleh hasil tingkat skor *psychology capital* terhadap 401 responden PNS di Kota Makassar berdasarkan jenis kelamin. Terdapat 8 responden perempuan pada kategori sangat rendah dengan presentase 2%, terdapat 49 responden perempuan pada kategori rendah dengan presentase 12%, 63 responden perempuan pada kategori sedang dengan presentase 16%, 37 responden perempuan pada kategori

tinggi dengan presentase 9%, dan 6 responden perempuan pada kategori sangat tinggi dengan presentase 1%.

Terdapat 15 responden laki-laki yang berada pada kategori sangat rendah dengan presentase 4%, 63 responden laki-laki pada kategori rendah dengan presentase 16%, 88 responden laki-laki pada kategori sedang dengan presentase 22%, 56 responden laki-laki pada kategori tinggi dengan presentase 14%, dan 16 responden laki-laki pada kategori sangat tinggi dengan presentase 4%. Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat diketahui bahwa umumnya *psychology capital* pada responden berdasarkan jenis kelamin berada pada kategori sedang.

2) Deskriptif *Psychology Capital* Berdasarkan Usia



Gambar 4.15. Diagram *Psychology Capital* Berdasarkan Usia

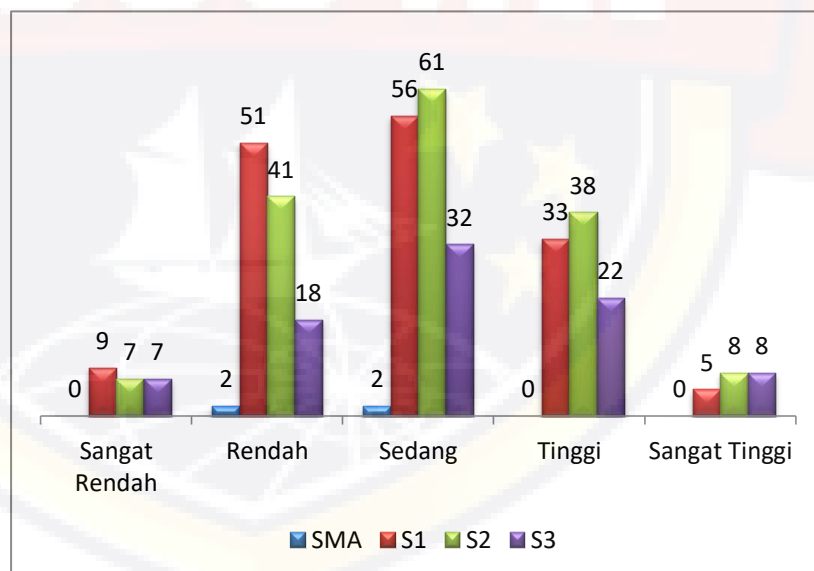
Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan menggunakan aplikasi *SPSS 24.0*, diperoleh hasil tingkat skor *psychology capital* terhadap 401 responden PNS di Kota

Makassar berdasarkan usia. Tidak terdapat responden usia 21-30 tahun pada kategori sangat rendah, terdapat 4 responden usia 21-30 tahun pada kategori rendah dengan presentase 1%, terdapat 2 responden usia 21-30 tahun pada kategori sedang dengan presentase 1%, terdapat 1 responden usia 21-30 tahun pada kategori tinggi dengan presentase 0%, terdapat 1 responden usia 21-30 tahun pada kategori sangat tinggi dengan presentase 0%.

Terdapat 4 responden usia 31-40 tahun pada kategori sangat rendah dengan presentase 1%, terdapat 37 responden usia 31-40 tahun pada kategori rendah dengan presentase 9%, terdapat 64 responden usia 31-40 tahun pada kategori sedang dengan presentase 16%, terdapat 34 responden usia 31-40 tahun pada kategori tinggi dengan presentase 8%, terdapat 7 responden usia 31-40 tahun pada kategori sangat tinggi dengan presentase 2%. Terdapat 13 responden usia 41-50 tahun pada kategori sangat rendah dengan presentase 3%, terdapat 46 responden usia 41-50 tahun pada kategori rendah dengan presentase 11%, terdapat 71 responden usia 41-50 tahun pada kategori sedang dengan presentase 18%, terdapat 54 responden usia 41-50 tahun pada kategori tinggi dengan presentase 13%, terdapat 10 responden usia 41-50 tahun pada kategori sangat tinggi dengan presentase 2%.

Terdapat 6 responden usia 51-60 tahun pada kategori sangat rendah dengan presentase 1%, terdapat 25 responden usia 51-60 tahun pada kategori rendah dengan presentase 6%, terdapat 14 responden usia 51-60 tahun pada kategori sedang dengan presentase 3%, terdapat 4 responden usia 51-60 tahun pada kategori tinggi dengan presentase 1%, terdapat 4 responden usia 51-60 tahun pada kategori sangat tinggi dengan presentase 1%. Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat diketahui bahwa umumnya *psychology capital* pada responden berdasarkan usia berada pada kategori sedang.

3) Deskriptif *Psychology Capital* Berdasarkan Pendidikan Terakhir



Gambar 4.16. Diagram *Psychology Capital* Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan menggunakan aplikasi *SPSS 24.0*, diperoleh hasil tingkat skor

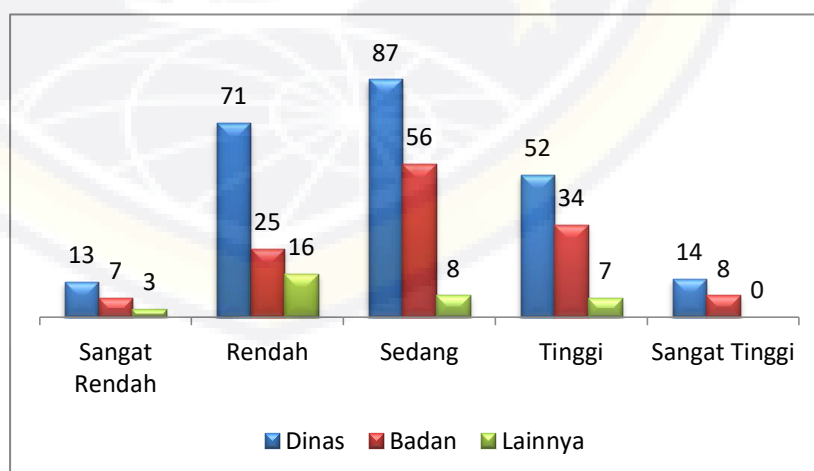
psychology capital terhadap 401 responden PNS di Kota Makassar berdasarkan pendidikan terakhir. Tidak terdapat responden yang pendidikan terakhir SMA pada kategori sangat rendah, terdapat 2 responden yang pendidikan terakhir SMA pada kategori rendah dengan presentase 1%, terdapat 2 responden yang pendidikan terakhir SMA pada kategori sedang 1%, Tidak terdapat responden yang pendidikan terakhir SMA pada kategori tinggi, Tidak terdapat responden yang pendidikan terakhir SMA pada kategori sangat tinggi.

Terdapat 9 responden yang pendidikan terakhir SI pada kategori sangat rendah dengan presentase 2%, terdapat 51 responden yang pendidikan terakhir SI pada kategori rendah dengan presentase 13%, terdapat 56 responden yang pendidikan terakhir SI pada kategori sedang dengan presentase 14%, terdapat 33 responden yang pendidikan terakhir SI pada kategori tinggi dengan presentase 8%, terdapat 5 responden yang pendidikan terakhir SI pada kategori sangat tinggi 1%. Terdapat 7 responden yang pendidikan terakhir SII pada kategori sangat rendah dengan presentase 2%, terdapat 41 responden yang pendidikan terakhir SII pada kategori rendah dengan presentase 10%, terdapat 61 responden yang pendidikan terakhir SII pada kategori sedang dengan presentase 15%, terdapat 38 responden yang pendidikan

terakhir SII pada kategori tinggi dengan presentase 9%, terdapat 8 responden yang pendidikan terakhir SII pada kategori sangat tinggi 2%.

Terdapat 7 responden yang pendidikan terakhir SIII pada kategori sangat rendah dengan presentase 2%, terdapat 18 responden yang pendidikan terakhir SIII pada kategori rendah dengan presentase 4%, terdapat 32 responden yang pendidikan terakhir SIII pada kategori sedang dengan presentase 8%, terdapat 22 responden yang pendidikan terakhir SIII pada kategori tinggi dengan presentase 5%, terdapat 8 responden yang pendidikan terakhir SIII pada kategori sangat tinggi dengan presentase 2%. Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat diketahui bahwa umumnya *psychology capital* pada responden berdasarkan pendidikan terakhir berada pada kategori sedang.

4) Deskriptif *Psychology Capital* Berdasarkan Instansi



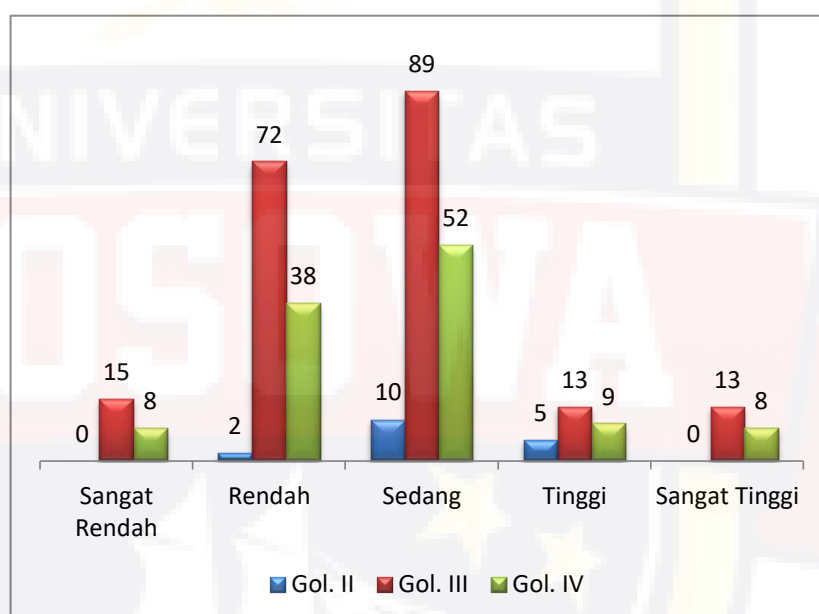
Gambar 4.17. Diagram *Psychology Capital* Berdasarkan Instansi

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan menggunakan aplikasi *SPSS 24.0*, diperoleh hasil tingkat skor *psychology capital* terhadap 401 responden PNS di Kota Makassar berdasarkan instansi. Terdapat 13 responden yang instansi dinas pada kategori sangat rendah dengan presentase 3%, terdapat 71 responden yang instansi dinas pada kategori rendah dengan presentase 18%, terdapat 87 responden yang instansi dinas pada kategori sedang dengan presentase 22%, terdapat 52 responden yang instansi dinas pada kategori tinggi dengan presentase 13%, terdapat 14 responden yang instansi dinas pada kategori sangat tinggi dengan presentase 3%. Terdapat 7 responden yang instansi badan pada kategori sangat rendah dengan presentase 2%, terdapat 25 responden yang instansi badan pada kategori rendah dengan presentase 6%, terdapat 56 responden yang instansi badan pada kategori sedang dengan presentase 14%, terdapat 34 responden yang instansi badan pada kategori tinggi dengan presentase 8%, terdapat 8 responden yang instansi badan pada kategori sangat tinggi dengan presentase 2%.

Terdapat 3 responden pada instansi lainnya pada kategori sangat rendah dengan presentase 1%, terdapat 16 responden pada instansi lainnya pada kategori rendah dengan presentase 4%, terdapat 8 responden pada instansi lainnya pada kategori

sedang dengan presentase 2%, terdapat 7 responden pada instansi lainnya pada kategori tinggi dengan presentase 2%, tidak terdapat responden pada instansi lainnya pada kategori sangat tinggi. Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat diketahui bahwa umumnya *psychology capital* pada responden berdasarkan instansi berada pada kategori sedang.

5) Deskriptif *Psychology Capital* Berdasarkan Golongan



Gambar 4.18. Diagram *Psychology Capital* Berdasarkan golongan

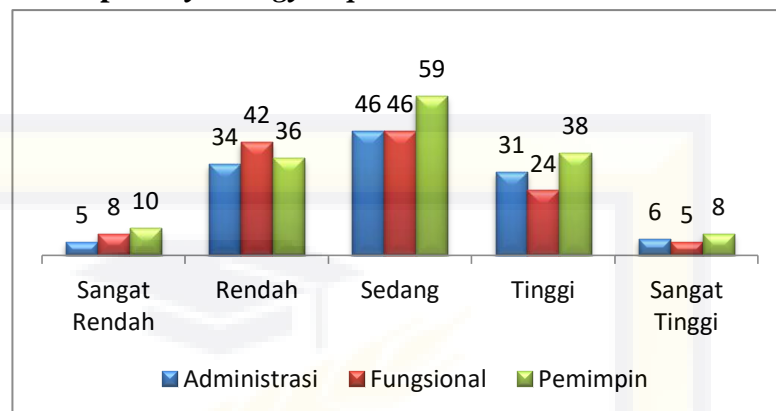
Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan menggunakan aplikasi *SPSS 24.0*, diperoleh hasil tingkat skor *psychology capital* terhadap 401 responden PNS di Kota Makassar berdasarkan golongan. Tidak terdapat responden golongan II pada kategori sangat rendah, terdapat 2 responden golongan II pada kategori rendah dengan presentase 1%, terdapat 10 responden golongan II pada kategori sedang dengan

presentase 2%, terdapat 5 responden golongan II pada kategori tinggi dengan presentase 1%, tidak terdapat responden golongan II pada kategori sangat tinggi.

Terdapat 15 responden golongan III pada kategori sangat rendah dengan presentase 4%, terdapat 72 responden golongan III pada kategori rendah dengan presentase 18%, terdapat 89 responden golongan III pada kategori sedang dengan presentase 22%, terdapat 58 responden golongan III pada kategori tinggi dengan presentase 14%, terdapat 13 responden golongan III badan pada kategori sangat tinggi dengan presentase 3%.

Terdapat 8 responden golongan IV pada kategori sangat rendah dengan presentase 2%, terdapat 38 responden golongan IV pada kategori rendah dengan presentase 9%, terdapat 52 responden golongan IV pada kategori sedang dengan presentase 13%, terdapat 30 responden golongan IV pada kategori tinggi dengan presentase 7%, terdapat 9 responden golongan IV pada kategori sangat tinggi 2%. Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat diketahui bahwa umumnya *psychology capital* pada responden berdasarkan golongan berada pada kategori sedang.

6) Deskriptif *Psychology Capital* Berdasarkan Jabatan



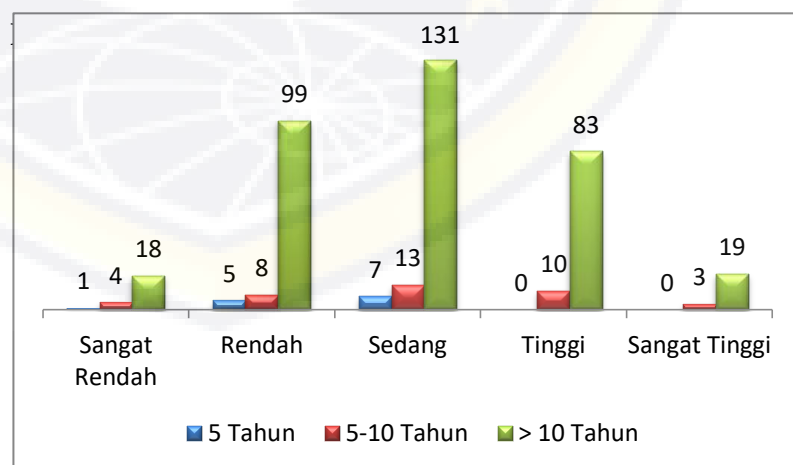
Gambar 4.19. Diagram *Psychology Capital* Berdasarkan Jabatan

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan menggunakan aplikasi *SPSS 24.0*, diperoleh hasil tingkat skor *psychology capital* terhadap 401 responden PNS di Kota Makassar berdasarkan jabatan. Terdapat 5 responden jabatan administrasi pada kategori sangat rendah dengan presentase 1%, terdapat 34 responden jabatan administrasi pada kategori rendah dengan presentase 8%, terdapat 46 responden jabatan administrasi pada kategori sedang dengan presentase 11%, terdapat 31 responden jabatan administrasi pada kategori tinggi dengan presentase 8%, terdapat 6 responden jabatan administrasi pada kategori sangat tinggi dengan presentase 1%. Terdapat 8 responden jabatan fungsional pada kategori sangat rendah dengan presentase 2%, terdapat 42 responden jabatan fungsional pada kategori rendah dengan presentase 10%, terdapat 46 responden jabatan fungsional pada kategori sedang dengan

presentase 11%, terdapat 24 responden jabatan fungsional pada kategori tinggi dengan presentase 6%, terdapat 5 responden jabatan fungsional pada kategori sangat tinggi dengan presentase 1%.

Terdapat 10 responden jabatan pemimpin pada kategori sangat rendah dengan presentase 2%, terdapat 36 responden jabatan pemimpin pada kategori rendah dengan presentase 9%, terdapat 59 responden jabatan pemimpin pada kategori sedang dengan presentase 15%, terdapat 38 responden jabatan pemimpin pada kategori tinggi dengan presentase 9%, terdapat 11 responden jabatan pemimpin pada kategori sangat tinggi dengan presentase 3%. Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat diketahui bahwa umumnya *psychology capital* pada responden berdasarkan jabatan berada pada kategori sedang.

7) Deskriptif *Psychology Capital* Berdasarkan Lama



Gambar 4.20. Diagram *Psychology Capital* Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan menggunakan aplikasi *SPSS 24.0*, diperoleh hasil tingkat skor *psychology capital* terhadap 401 responden PNS di Kota Makassar berdasarkan lama bekerja.

Terdapat 1 responden lama bekerja 5 tahun pada kategori sangat rendah, terdapat 5 responden lama bekerja 5 tahun pada kategori rendah dengan presentase 1%, terdapat 7 responden lama bekerja 5 tahun pada kategori sedang dengan presentase 2%, tidak terdapat responden lama bekerja 5 tahun pada kategori tinggi, tidak terdapat responden lama bekerja 5 tahun pada kategori sangat tinggi.

Terdapat 4 responden lama bekerja 5-10 tahun pada kategori sangat rendah dengan presentase 1%, terdapat 8 responden lama bekerja 5-10 tahun pada kategori rendah 2%, terdapat 13 responden lama bekerja 5-10 tahun pada kategori sedang dengan presentase 3%, terdapat 10 responden lama bekerja 5-10 tahun pada kategori tinggi dengan presentase 2%, terdapat 3 responden lama bekerja 5-10 tahun pada kategori sangat tinggi dengan presentase 1%.

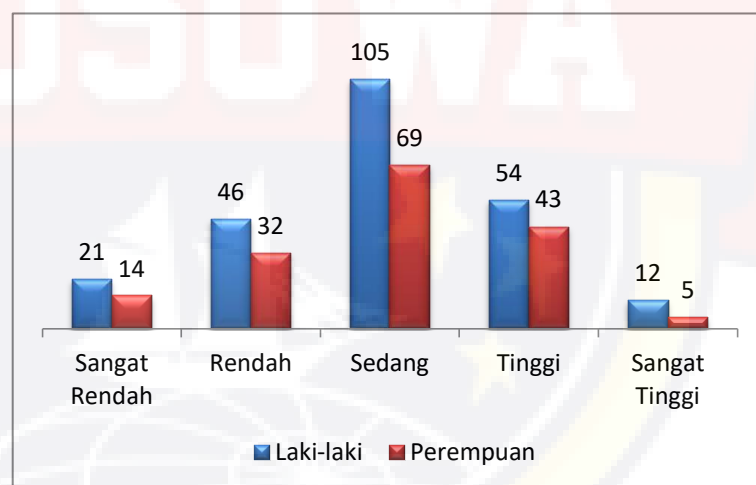
Terdapat 18 responden lama bekerja > 10 tahun pada kategori sangat rendah dengan presentase 4%, terdapat 99 responden lama bekerja > 10 tahun pada kategori rendah dengan presentase 25%, terdapat 131 responden lama

bekerja > 10 tahun pada kategori sedang dengan presentase 33%, terdapat 83 responden lama bekerja > 10 tahun pada kategori tinggi dengan presentase 21%, terdapat 19 responden lama bekerja > 10 tahun pada kategori sangat tinggi dengan presentase 5%. Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat diketahui bahwa umumnya *psychology capital* pada responden berdasarkan lama kerja berada pada kategori sedang.

c. Komitmen Organisasi

1) Deskriptif Komitmen Organisasi Berdasarkan Jenis Kelamin

Kelamin



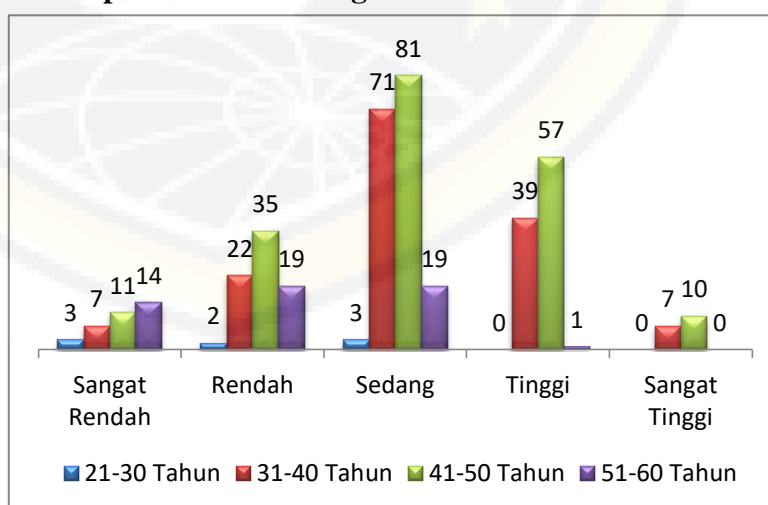
Gambar 4.21. Diagram *Komitmen Organisasi* Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan menggunakan aplikasi *SPSS 24.0*, diperoleh hasil tingkat skor komitmen organisasi terhadap 401 responden PNS di Kota Makassar berdasarkan jenis kelamin. Terdapat 14 responden perempuan pada kategori sangat rendah dengan

presentase 3%, terdapat 32 responden perempuan pada kategori rendah dengan presentase 8%, 69 responden perempuan pada kategori sedang dengan presentase 17%, 43 responden perempuan pada kategori tinggi dengan presentase 11%, dan 5 responden perempuan pada kategori sangat tinggi dengan presentase 1%.

Terdapat 21 responden laki-laki yang berada pada kategori sangat rendah dengan presentase 5%, 46 responden laki-laki pada kategori rendah dengan presentase 11%, 105 responden laki-laki pada kategori sedang dengan presentase 26%, 54 responden laki-laki pada kategori tinggi dengan presentase 13%, dan 12 responden laki-laki pada kategori sangat tinggi dengan presentase 3%. Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat diketahui bahwa umumnya komitmen organisasi pada responden berdasarkan jenis kelamin berada pada kategori sedang.

2) Deskriptif Komitmen Organisasi Berdasarkan Usia



Gambar 4.22. Diagram *Komitmen Organisasi* Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan menggunakan aplikasi *SPSS 24.0*, diperoleh hasil tingkat skor komitmen organisasi terhadap 401 responden PNS di Kota Makassar berdasarkan usia. Terdapat 3 responden usia 21-30 tahun pada kategori sangat rendah dengan presentase 1%, terdapat 2 responden usia 21-30 tahun pada kategori rendah dengan presentase 1%, terdapat 3 responden usia 21-30 tahun pada kategori sedang dengan presentase 1%, tidak terdapat responden usia 21-30 tahun pada kategori tinggi, tidak terdapat responden usia 21-30 tahun pada kategori sangat tinggi.

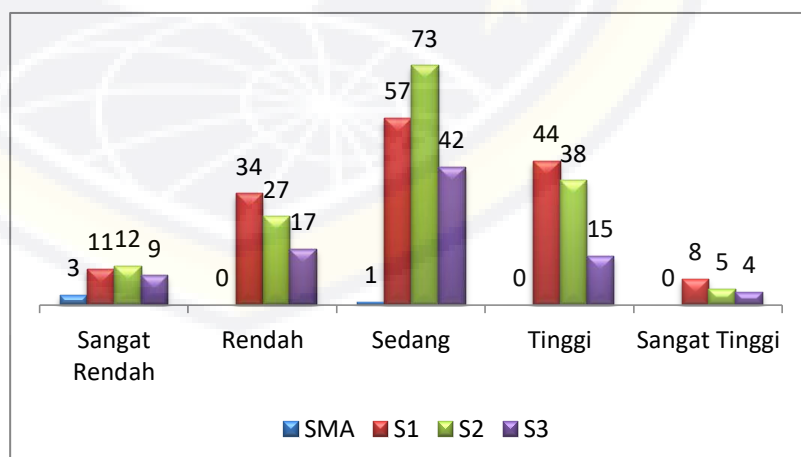
Terdapat 7 responden usia 31-40 tahun pada kategori sangat rendah 2%, terdapat 22 responden usia 31-40 tahun pada kategori rendah dengan presentase 5%, terdapat 71 responden usia 31-40 tahun pada kategori sedang dengan presentase 18%, terdapat 39 responden usia 31-40 tahun pada kategori tinggi dengan presentase 10%, terdapat 7 responden usia 31-40 tahun pada kategori sangat tinggi dengan presentase 2%.

Terdapat 11 responden usia 41-50 tahun pada kategori sangat rendah dengan presentase 3%, terdapat 35 responden usia 41-50 tahun pada kategori rendah dengan presentase 9%, terdapat 81 responden usia 41-50 tahun pada kategori

sedang dengan presentase 20%, terdapat 57 responden usia 41-50 tahun pada kategori tinggi dengan presentase 14%, terdapat 10 responden usia 41-50 tahun pada kategori sangat tinggi dengan presentase 2%.

Terdapat 14 responden usia 51-60 tahun pada kategori sangat rendah dengan presentase 3%, terdapat 19 responden usia 51-60 tahun pada kategori rendah dengan presentase 5%, terdapat 19 responden usia 51-60 tahun pada kategori sedang dengan presentase 5%, terdapat 1 responden usia 51-60 tahun pada kategori tinggi dengan presentase 0%, tidak terdapat responden usia 51-60 tahun pada kategori sangat tinggi. Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat diketahui bahwa umumnya komitmen organisasi pada responden berdasarkan usia berada pada kategori sedang.

3) Deskriptif Komitmen Organisasi Berdasarkan Pendidikan Terakhir



Gambar 4.23. Diagram *Komitmen Organisasi* Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan menggunakan aplikasi *SPSS 24.0*, diperoleh hasil tingkat skor komitmen organisasi terhadap 401 responden PNS di Kota Makassar berdasarkan pendidikan terakhir. Terdapat 3 responden yang pendidikan terakhir SMA pada kategori sangat rendah dengan presentase 1%, tidak terdapat responden yang pendidikan terakhir SMA pada kategori rendah, terdapat 1 responden yang pendidikan terakhir SMA pada kategori sedang dengan presentase 0%, Tidak terdapat responden yang pendidikan terakhir SMA pada kategori tinggi, Tidak terdapat responden yang pendidikan terakhir SMA pada kategori sangat tinggi.

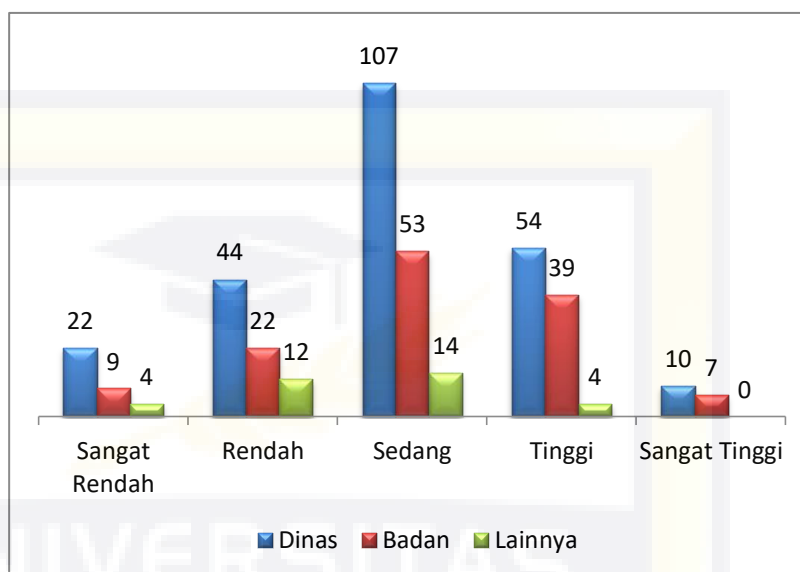
Terdapat 11 responden yang pendidikan terakhir SI pada kategori sangat rendah dengan presentase 3%, terdapat 34 responden yang pendidikan terakhir SI pada kategori rendah, terdapat 57 responden yang pendidikan terakhir SI pada kategori sedang dengan presentase 14%, terdapat 44 responden yang pendidikan terakhir SI pada kategori tinggi dengan presentase 11%, terdapat 8 responden yang pendidikan terakhir SI pada kategori sangat tinggi dengan presentase 2%.

Terdapat 12 responden yang pendidikan terakhir SII pada kategori sangat rendah dengan presentase 3%, terdapat

27 responden yang pendidikan terakhir SII pada kategori rendah dengan presentase 7%, terdapat 73 responden yang pendidikan terakhir SII pada kategori sedang dengan presentase 18%, terdapat 44 responden yang pendidikan terakhir SII pada kategori tinggi 11%, terdapat 8 responden yang pendidikan terakhir SII pada kategori sangat tinggi 2%.

Terdapat 12 responden yang pendidikan terakhir SIII pada kategori sangat rendah dengan presentase 3%, terdapat 27 responden yang pendidikan terakhir SIII pada kategori rendah dengan presentase 7%, terdapat 73 responden yang pendidikan terakhir SIII pada kategori sedang dengan presentase 18%, terdapat 38 responden yang pendidikan terakhir SIII pada kategori tinggi dengan presentase 9%, terdapat 5 responden yang pendidikan terakhir SIII pada kategori sangat tinggi dengan presentase 1%. Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat diketahui bahwa umumnya komitmen organisasi pada responden berdasarkan pendidikan terakhir berada pada kategori sedang.

4) Deskriptif Komitmen Organisasi Berdasarkan Instansi



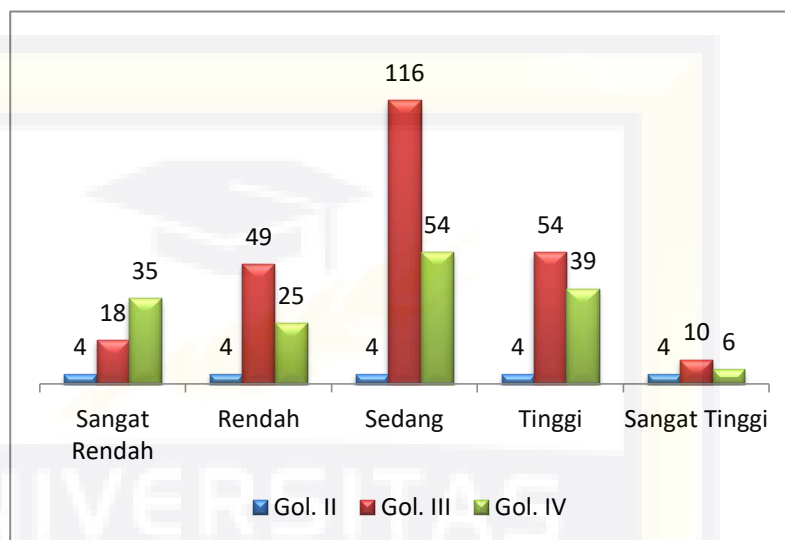
Gambar 4.24. Diagram *Komitmen Organisasi* Berdasarkan Instansi

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan menggunakan aplikasi *SPSS 24.0*, diperoleh hasil tingkat skor komitmen organisasi terhadap 401 responden PNS di Kota Makassar berdasarkan instansi. Terdapat 22 responden yang instansi dinas pada kategori sangat rendah dengan presentase 5%, terdapat 44 responden yang instansi dinas pada kategori rendah dengan presentase 11%, terdapat 107 responden yang instansi dinas pada kategori sedang dengan presentase 27%, terdapat 54 responden yang instansi dinas pada kategori tinggi dengan presentase 13%, terdapat 10 responden yang instansi dinas pada kategori sangat tinggi dengan presentase 2%.

Terdapat 9 responden yang instansi badan pada kategori sangat rendah dengan presentase 2%, terdapat 22 responden yang instansi badan pada kategori rendah dengan presentase 5%, terdapat 53 responden yang instansi badan pada kategori sedang dengan presentase 13%, terdapat 39 responden yang instansi badan pada kategori tinggi dengan presentase 10%, terdapat 7 responden yang instansi badan pada kategori sangat tinggi dengan presentase 2%.

Terdapat 4 responden pada instansi lainnya pada kategori sangat rendah dengan presentase 1%, terdapat 12 responden pada instansi lainnya pada kategori rendah dengan presentase 3%, terdapat 14 responden pada instansi lainnya pada kategori sedang dengan presentase 3%, terdapat 4 responden pada instansi lainnya pada kategori tinggi dengan presentase 1%, tidak terdapat responden pada instansi lainnya pada kategori sangat tinggi. Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat diketahui bahwa umumnya *psychology capital* pada responden berdasarkan instansi berada pada kategori sedang.

5) Deskriptif Komitmen Organisasi Berdasarkan Golongan



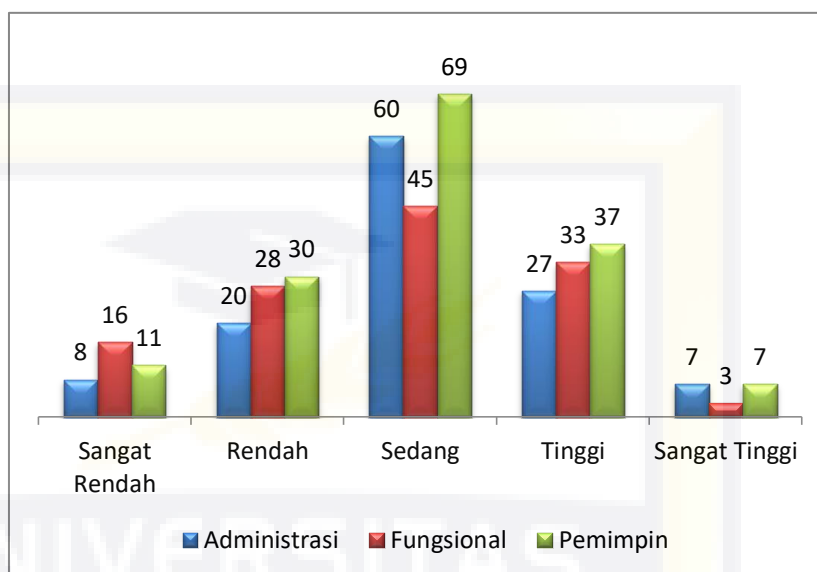
Gambar 4.25. Diagram *Komitmen Organisasi* Berdasarkan Golongan

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan menggunakan aplikasi *SPSS 24.0*, diperoleh hasil tingkat skor komitmen organisasi terhadap 401 responden PNS di Kota Makassar berdasarkan golongan. Terdapat 4 responden golongan II pada kategori sangat rendah dengan presentase 1%, terdapat 4 responden golongan II pada kategori rendah dengan presentase 1%, terdapat 4 responden golongan II pada kategori sedang dengan presentase 1%, terdapat 4 responden golongan II pada kategori tinggi dengan presentase 1%, terdapat 1 responden golongan II pada kategori sangat tinggi dengan presentase 0%.

Terdapat 18 responden golongan III pada kategori sangat rendah dengan presentase 4%, terdapat 49 responden golongan III pada kategori rendah dengan presentase 12%, terdapat 116 responden golongan III pada kategori sedang dengan presentase 29%, terdapat 54 responden golongan III pada kategori tinggi dengan presentase 13%, terdapat 10 responden golongan III badan pada kategori sangat tinggi dengan presentase 2%.

Terdapat 13 responden golongan IV pada kategori sangat rendah dengan presentase 3%, terdapat 25 responden golongan IV pada kategori rendah dengan presentase 6%, terdapat 54 responden golongan IV pada kategori sedang dengan presentase 13%, terdapat 39 responden golongan IV pada kategori tinggi dengan presentase 10%, terdapat 6 responden golongan IV pada kategori sangat tinggi dengan presentase 2%. Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat diketahui bahwa umumnya komitmen organisasi pada responden berdasarkan golongan berada pada kategori sedang.

6) Deskriptif Komitmen Organisasi Berdasarkan Jabatan



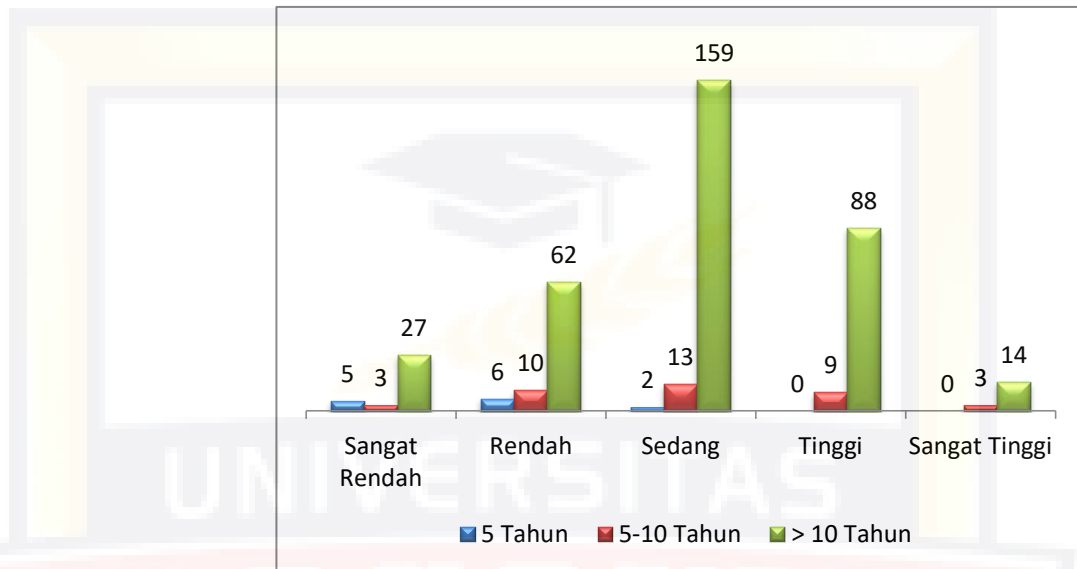
Gambar 4.26. Diagram Komitmen Organisasi Berdasarkan Jabatan

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan menggunakan aplikasi *SPSS 24.0*, diperoleh hasil tingkat skor komitmen organisasi terhadap 401 responden PNS di Kota Makassar berdasarkan jabatan. Terdapat 8 responden jabatan administrasi pada kategori sangat rendah dengan presentase 2%, terdapat 20 responden jabatan administrasi pada kategori rendah dengan presentase 5%, terdapat 60 responden jabatan administrasi pada kategori sedang dengan presentase 15%, terdapat 27 responden jabatan administrasi pada kategori tinggi dengan presentase 7%, terdapat 6 responden jabatan administrasi pada kategori sangat tinggi dengan presentase 2%.

Terdapat 16 responden jabatan fungsional pada kategori sangat rendah dengan presentase 4%, terdapat 28 responden jabatan fungsional pada kategori rendah dengan presentase 7%, terdapat 45 responden jabatan fungsional pada kategori sedang dengan presentase 11%, terdapat 33 responden jabatan fungsional pada kategori tinggi dengan presentase 8%, terdapat 3 responden jabatan fungsional pada kategori sangat tinggi dengan presentase 1%.

Terdapat 11 responden jabatan pemimpin pada kategori sangat rendah dengan presentase 3%, terdapat 30 responden jabatan pemimpin pada kategori rendah dengan presentase 7%, terdapat 69 responden jabatan pemimpin pada kategori sedang dengan presentase 17%, terdapat 37 responden jabatan pemimpin pada kategori tinggi dengan presentase 9%, terdapat 7 responden jabatan pemimpin pada kategori sangat tinggi dengan presentase 2%. Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat diketahui bahwa umumnya komitmen organisasi pada responden berdasarkan jabatan berada pada kategori sedang.

7) Deskriptif Komitmen Organisasi Berdasarkan Lama Bekerja



Gambar 4.27. Diagram *Komitmen Organisasi* Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan menggunakan aplikasi *SPSS 24.0*, diperoleh hasil tingkat skor komitmen organisasi terhadap 401 responden PNS di Kota Makassar berdasarkan lama bekerja. Terdapat 5 responden lama bekerja 5 tahun pada kategori sangat rendah dengan presentase 1%, terdapat 6 responden lama bekerja 5 tahun pada kategori rendah dengan presentase 2%, terdapat 2 responden lama bekerja 5 tahun pada kategori sedang dengan presentase 1%, tidak terdapat responden lama bekerja 5 tahun pada kategori tinggi, tidak terdapat responden lama bekerja 5 tahun pada kategori sangat tinggi.

Terdapat 3 responden lama bekerja 5-10 tahun pada kategori sangat rendah dengan presentase 1%, terdapat 10 responden lama bekerja 5-10 tahun pada kategori rendah dengan presentase 2%, terdapat 13 responden lama bekerja 5-10 tahun pada kategori sedang dengan presentase 3%, terdapat 9 responden lama bekerja 5-10 tahun pada kategori tinggi dengan presentase 2%, terdapat 3 responden lama bekerja 5-10 tahun pada kategori sangat tinggi dengan presentase 1%.

Terdapat 27 responden lama bekerja > 10 tahun pada kategori sangat rendah dengan presentase 7%, terdapat 62 responden lama bekerja > 10 tahun pada kategori rendah dengan presentase 15%, terdapat 159 responden lama bekerja > 10 tahun pada kategori sedang dengan presentase 40%, terdapat 88 responden lama bekerja > 10 tahun pada kategori tinggi dengan presentase 22%, dan terdapat 14 responden lama bekerja > 10 tahun pada kategori sangat tinggi dengan presentase 3%. Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat diketahui bahwa umumnya komitmen organisasi pada responden berdasarkan lama kerja berada pada kategori sedang.

4.1.4 Hasil Uji Asumsi

Uji asumsi yang dilakukan dalam penelitian ini antara lain yaitu uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Berikut uraian dan penjelasan terkait uji asumsi tersebut, yakni:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh tersebar secara normal atau tidak pada sebuah kelompok data. Pada penelitian ini peneliti menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* untuk menguji normalitas dengan bantuan aplikasi IBM SPSS Statistic 24. Kriteria untuk dikatakan terdistribusi normal dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* jika nilai signifikansi jika > 0.05 , dan dikatakan tidak terdistribusi dengan normal bila nilai signifikansinya < 0.05 . Berikut hasil uji normalitas pada penelitian ini:

Tabel 4.10 Uji Normalitas

Variabel	K-S*	Sig**	Keterangan
Pengaruh <i>Psychology capital</i> terhadap komitmen organisasi	0.060	0.00	Terdistribusi Normal

Keterangan:

*K-S = Nilai signifikansi uji normalitas *Kolmogorov smirnov*

**Sig = Nilai signifikansi $P > 0.05$

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan peneliti, berdasarkan dari tabel tersebut dapat diketahui hasil uji normalitas

dari data *psychology capital* dan komitmen organisasi. Hasil analisis data tersebut menunjukkan bahwa nilai *Kolmogorov-smirnov* yaitu sebesar 0.060 dengan nilai signifikansi yaitu sebesar 0.000. Nilai signifikansi *Kolmogorov-smirnov* lebih besar dari taraf signifikansi 0.05 atau dengan kata lain data penelitian ini terdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linear pada variabel. Sebuah model pada umumnya dibentuk setelah melakukan telaah teoritis bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dan variabel terikat sehingga uji ini jarang dipergunakan (Duli, 2019). Peneliti menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistic 24 untuk membantu peneliti dalam menguji linearitas, dan menggunakan nilai standar signifikansi sebesar 0.05. Pengambilan kesimpulan dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikan *linearity* pada tabel anova, apabila nilai signifikansi < 0.05 maka data tersebar secara linear. Sebaliknya, bila nilai signifikansi > 0.05 maka data tersebut tidak tersebar secara linear. Berikut hasil uji linearitas pada penelitian ini:

Tabel 4.11 Uji Linearitas

Variabel	<i>Linearity</i>		Keterangan
	F*	Sig. F**	
<i>Hope</i> dan Komitmen Organisasi	6.530	0.011	Linear
<i>Optimism</i> dan Komitmen	27.632	0.000	Linear

Organisasi			
<i>Resilience</i> dan Komitmen Organisasi	20.716	0.000	Linear
<i>Self Efficacy</i> dan	33.046	0.000	Linear

Keterangan:

*F = Nilai koefisien *linearity*

**Sig. F = Nilai signifikansi $P < 0.05$

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan peneliti, berdasarkan dari tabel tersebut dapat diketahui hasil uji linearitas dari data masing-masing dimensi *psychology capital*, yaitu *hope*, *optimism*, *resilience* dan *self efficacy*. Hasil analisis data tersebut menunjukkan bahwa nilai *linearity* untuk dimensi *hope* yaitu sebesar 6.530 dengan nilai signifikansi yaitu sebesar 0.011. Nilai signifikansi *linearity* lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 atau dengan kata lain variabel tersebut linear.

Nilai *linearity* untuk dimensi *optimism* yaitu sebesar 27.632 dengan nilai signifikansi yaitu sebesar 0.000. Nilai signifikansi *linearity* lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 atau dengan kata lain variabel tersebut linear. Nilai *linearity* untuk dimensi *resilience* yaitu sebesar 20.716 dengan nilai signifikansi yaitu sebesar 0.000. Nilai signifikansi *linearity* lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 atau dengan kata lain variabel tersebut linear. Nilai *linearity* untuk dimensi *self efficacy* yaitu sebesar 33.046 dengan nilai signifikansi yaitu sebesar 0.000. Nilai signifikansi

linearity lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 atau dengan kata lain variabel tersebut linear.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah ada atau tidak adanya korelasi yang tinggi antara variabel bebas dalam penelitian. Dalam menguji multikolinearitas dapat ditemukan sejumlah gangguan yang dapat dideteksi menggunakan nilai *variance inflation factor* (VIF), jika nilainya kurang dari 10.00 maka tidak terjadi multikolinearitas dan sebaliknya jika nilainya lebih dari 10.00 maka terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.12 Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	<i>Colinearity Statistic Tolerance*</i>	<i>VIF**</i>	Keterangan
<i>Hope</i>	0.995	1.005	Tidak Terjadi Multikolinearitas
<i>Optimism</i>	0.968	1.034	Tidak Terjadi Multikolinearitas
<i>Resilience</i>	0.972	1.029	Tidak Terjadi Multikolinearitas
<i>Self Efficacy</i>	0.991	1.010	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Keterangan:

**Tolerance* = Nilai *tolerance* >0.10

***VIF* = Nilai *variance inflation factor* < 10.00

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan peneliti, berdasarkan dari tabel tersebut dapat diketahui hasil uji linearitas dari data masing-masing dimensi *psychology capital*, yaitu *hope*,

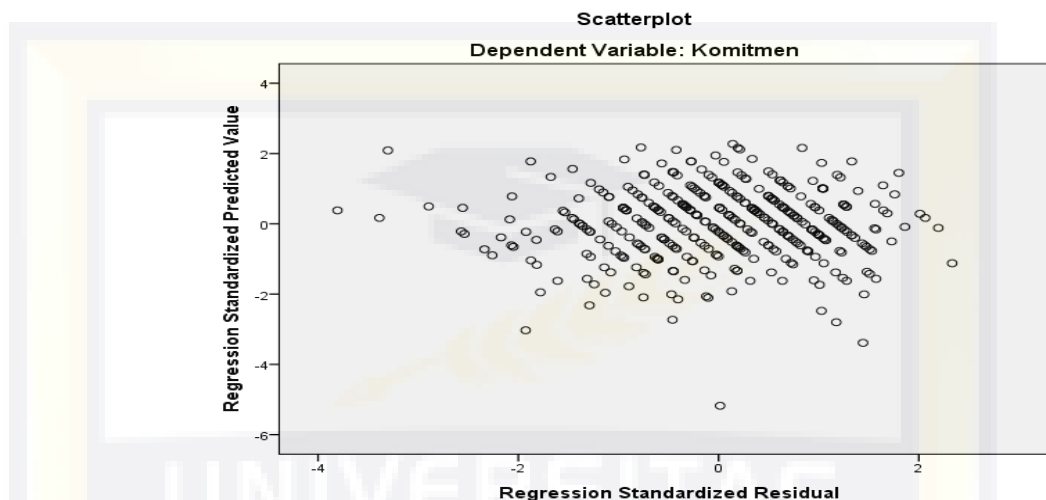
optimism, resilience dan *self efficacy*. Hasil analisis data tersebut menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk dimensi *hope* yaitu sebesar 0.995 dengan nilai VIF yaitu sebesar 1.005. Nilai VIF kecil dari taraf signifikan 10.00 atau dengan kata lain data untuk dimensi *hope* dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Nilai *tolerance* untuk dimensi *optimism* yaitu sebesar 0.968 dengan nilai VIF yaitu sebesar 1.034. Nilai VIF lebih kecil dari 10.00 atau dengan kata lain data untuk dimensi *optimism* dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas. Nilai *tolerance* untuk dimensi *resilience* yaitu sebesar 0.972 dengan nilai VIF yaitu sebesar 1.029. Nilai VIF lebih kecil dari 10.00 atau dengan kata lain data untuk dimensi *resilience* dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas. Nilai *tolerance* untuk dimensi *self efficacy* yaitu sebesar 0.991 dengan nilai VIF yaitu sebesar 1.010. Nilai VIF lebih kecil dari 10.00 atau dengan kata lain data untuk dimensi *self efficacy* dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah ada atau tidak adanya kesamaan varians. Jika didapati kesamaan varians dari residual yang cenderung menetap dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya maka dapat disebut sebagai

homoskedastisitas. Tidak terjadinya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat *scatterplot*, apa bila tidak tersebar dan



Gambar 4.28 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan analisis data yang telah peneliti lakukan, tabel tersebut menunjukkan *scatterplot* dari uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini. Diketahui bahwa hasil dari *scatterplot* tersebut menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini, tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.1.5 Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan suatu proses yang harus dilakukan dalam menentukan apakah hipotesis yang diajukan dapat diterima atau tidak diterima (Payadnya & Jayantika, 2018). Abdullah (2015) mengatakan bahwa analisis regresi merupakan suatu analisis yang terkait dengan ketergantungan satu variabel (variabel terikat) terhadap variabel lain (variabel bebas). Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Berikut hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

f. H_0 : Tidak ada pengaruh *psychology capital* terhadap komitmen organisasi

H_1 : Ada pengaruh *psychology capital* terhadap komitmen organisasi

g. H_0 : Tidak ada pengaruh *hope* terhadap komitmen organisasi

H_1 : Ada pengaruh *hope* terhadap komitmen organisasi

h. H_0 : Tidak ada pengaruh *optimism* terhadap komitmen organisasi

H_1 : Ada pengaruh *optimism* terhadap komitmen organisasi

i. H_0 : Tidak ada pengaruh *resiliency* terhadap komitmen organisasi

H_1 : Ada pengaruh *resiliency* terhadap komitmen organisasi

j. H_0 : Tidak ada pengaruh *self efficacy* terhadap komitmen organisasi

H_1 : Ada pengaruh *self efficacy* terhadap komitmen organisasi

Hasil uji hipotesis *psychology capital* dan masing-masing dimensinya terhadap komitmen organisasi. Berikut hasil dari uji hipotesis diuraikan, sebagai berikut:

a. *Psychology Capital* terhadap komitmen organisasi pada PNS di Kota Makassar

Hasil analisis menggunakan *SPSS 24.00* dengan melakukan uji terhadap *psychology capital* terhadap komitmen organisasi pada

PNS di kota Makassar disajikan dalam bentuk tabel dan diuraikan, sebagai berikut:

Tabel 4.13 Hasil *Psychology Capital* terhadap Komitmen Organisasi

Variabel	R <i>Square</i> *	Kontribusi (%)	F**	p***	Keterangan
<i>Psychology Capital</i> terhadap Komitmen Organisasi	0.474	47.4%	20.846	0.000	Signifikan

Keterangan:

*R *Square* = Koefisien determinan

**F = Nilai uji koefisien secara stimulan

***p = Nilai signifikan F, $p < 0.05$

Hasil analisis *psychology capital* terhadap komitmen organisasi memperoleh nilai R *Square* sebesar 0.474. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa kontribusi yang diberikan *psychology capital* terhadap komitmen organisasi pada PNS di Kota Makassar adalah sebesar 47.4%. Sedangkan sisanya sebesar 52.6% dari faktor lain yang tidak diteliti terhadap komitmen organisasi pada PNS di Kota Makassar.

Nilai F yang diperoleh dari nilai kontribusi diketahui bernilai sebesar 20.846 dan nilai signifikansi F yaitu sebesar 0.000. Nilai signifikansi F lebih kecil dari taraf signifikansi 5% ($p = 0.000$; $p < 0.005$). Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis nihil yang mengatakan *psychology capital* tidak mampu mempengaruhi komitmen organisasi pada PNS di Kota Makassar, ditolak.

Sehingga, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa *psychology capital* mampu mempengaruhi komitmen organisasi pada PNS di Kota Makassar, diterima. Kesimpulan yang diperoleh yaitu bahwa *psychology capital* mampu mempengaruhi komitmen organisasi pada PNS di Kota Makassar.

b. *Hope* terhadap Komitmen Organisasi pada PNS di Kota Makassar

Tabel 4.14 Hasil *Hope* terhadap Komitmen Organisasi

Variabel	R Square*	Kontribusi (%)	F**	p***	Keterangan
<i>Hope</i> terhadap Komitmen Organisasi	0.085	8.5%	16.302	0.000	Signifikan

Keterangan:

*R Square = Koefisien determinan

**F = Nilai uji koefisien secara stimulan

***p = Nilai signifikan F, $p < 0.05$

Hasil analisis *psychology capital* yaitu *hope* terhadap komitmen organisasi memperoleh nilai R Square sebesar 0.085. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa kontribusi yang diberikan *hope* terhadap komitmen organisasi pada PNS di Kota Makassar adalah sebesar 8.5%. Sedangkan sisanya sebesar 91.5% dari faktor lain yang tidak diteliti terhadap komitmen organisasi pada PNS di Kota Makassar.

Nilai F yang diperoleh dari nilai kontribusi diketahui bernilai sebesar 16.302 dan nilai signifikansi F yaitu sebesar 0.000. Nilai signifikansi F lebih kecil dari taraf signifikansi 5% ($p = 0.000$; $p <$

0.005). Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis nihil yang mengatakan *hope* tidak mampu mempengaruhi komitmen organisasi pada PNS di Kota Makassar, ditolak. Sehingga, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa *hope* mampu mempengaruhi komitmen organisasi pada PNS di Kota Makassar, diterima. Kesimpulan yang diperoleh yaitu bahwa *hope* mampu mempengaruhi komitmen organisasi pada PNS di Kota Makassar.

c. *Optimism* terhadap Komitmen Organisasi pada PNS di Kota Makassar

Tabel 4.15 Hasil *Optimism* terhadap Komitmen Organisasi

Variabel	R Square*	Kontribusi (%)	F**	p***	Keterangan
<i>Optimism</i> terhadap Komitmen Organisasi	0.149	14.9%	26.410	0.000	Signifikan

Keterangan:

*R Square = Koefisien determinan

**F = Nilai uji koefisien secara stimulan

***p = Nilai signifikan F, $p < 0.05$

Hasil analisis *psychology capital* yaitu *optimism* terhadap komitmen organisasi memperoleh nilai R Square sebesar 0.149. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa kontribusi yang diberikan *optimism* terhadap komitmen organisasi pada PNS di Kota Makassar adalah sebesar 14.9%. Sedangkan sisanya sebesar 85.1% dari faktor lain yang tidak diteliti terhadap komitmen organisasi pada PNS di Kota Makassar.

Nilai F yang diperoleh dari nilai kontribusi diketahui bernilai sebesar 26.410 dan nilai signifikansi F yaitu sebesar 0.000. Nilai signifikansi F lebih kecil dari taraf signifikansi 5% ($p = 0.000$; $p < 0.005$). Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis nihil yang mengatakan *optimism* tidak mampu mempengaruhi komitmen organisasi pada PNS di Kota Makassar, ditolak. Sehingga, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa *optimism* mampu mempengaruhi komitmen organisasi pada PNS di Kota Makassar, diterima. Kesimpulan yang diperoleh yaitu bahwa *optimism* mampu mempengaruhi komitmen organisasi pada PNS di Kota Makassar.

- d. *Resiliency* terhadap Komitmen Organisasi pada PNS di Kota Makassar

Tabel 4.16 Hasil *Resiliency* terhadap Komitmen Organisasi

Variabel	R Square*	Kontribusi (%)	F**	p***	Keterangan
<i>Resiliency</i> terhadap Komitmen Organisasi	0.127	12.7%	14.824	0.000	Signifikan

Keterangan:

*R Square = Koefisien determinan

**F = Nilai uji koefisien secara stimulan

***p = Nilai signifikan F, $p < 0.05$

Hasil analisis *psychology capital* yaitu *resiliency* terhadap komitmen organisasi memperoleh nilai R Square sebesar 0.127. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa kontribusi yang

diberikan *resiliency* terhadap komitmen organisasi pada PNS di Kota Makassar adalah sebesar 12.7%. Sedangkan sisanya sebesar 87.3% dari faktor lain yang tidak diteliti terhadap komitmen organisasi pada PNS di Kota Makassar.

Nilai F yang diperoleh dari nilai kontribusi diketahui bernilai sebesar 14.824 dan nilai signifikansi F yaitu sebesar 0.000. Nilai signifikansi F lebih kecil dari taraf signifikansi 5% ($p = 0.000$; $p < 0.005$). Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis nihil yang mengatakan *resiliency* tidak mampu mempengaruhi komitmen organisasi pada PNS di Kota Makassar, ditolak. Sehingga, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa *resiliency* mampu mempengaruhi komitmen organisasi pada PNS di Kota Makassar, diterima. Kesimpulan yang diperoleh yaitu bahwa *resiliency* mampu mempengaruhi komitmen organisasi pada PNS di Kota Makassar.

- e. *Self Efficacy* terhadap Komitmen Organisasi pada PNS di Kota Makassar

Tabel 4.17 Hasil *Hope* terhadap Komitmen Organisasi

Variabel	R <i>Square</i> *	Kontribusi (%)	F**	p***	Keterangan
<i>Self Efficacy</i> terhadap Komitmen Organisasi	0.113	11.3%	30.634	0.000	Signifikan

Keterangan:

*R *Square* = Koefisien determinan

**F = Nilai uji koefisien secara stimulan

***p = Nilai signifikan F, $p < 0.05$

Hasil analisis *psychology capital* yaitu *self efficacy* terhadap komitmen organisasi memperoleh nilai *R Square* sebesar 0.113. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa kontribusi yang diberikan *self efficacy* terhadap komitmen organisasi pada PNS di Kota Makassar adalah sebesar 11.3%. Sedangkan sisanya sebesar 88.7% dari faktor lain yang tidak diteliti terhadap komitmen organisasi pada PNS di Kota Makassar.

Nilai *F* yang diperoleh dari nilai kontribusi diketahui bernilai sebesar 30.634 dan nilai signifikansi *F* yaitu sebesar 0.000. Nilai signifikansi *F* lebih kecil dari taraf signifikansi 5% ($p = 0.000$; $p < 0.005$). Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis nihil yang mengatakan *self efficacy* tidak mampu mempengaruhi komitmen organisasi pada PNS di Kota Makassar, ditolak. Sehingga, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa *self efficacy* mampu mempengaruhi komitmen organisasi pada PNS di Kota Makassar, diterima. Kesimpulan yang diperoleh yaitu bahwa *self efficacy* mampu mempengaruhi komitmen organisasi pada PNS di Kota Makassar.

- f. Koefisien pengaruh dari masing-masing dimensi *Psychology Capital* terhadap Komitmen Organisasi pada PNS di Kota Makassar

Hasil koefisien pengaruh dari masing-masing dimensi *psychology capital* terhadap komitmen organisasi pada PNS di Kota Makassar disajikan dalam bentuk tabel dan uraian, sebagai berikut ini:

Tabel 4.18 Koefisien dimensi *psychology capital* terhadap komitmen organisasi pada laki-laki

	<i>Constant*</i>	B**	Nilai t***	Sig. t	Keterangan
<i>Hope</i> terhadap Komitmen Organisasi		0.465	2.555	0.000	Signifikan
<i>Optimism</i> terhadap Komitmen Organisasi		0.547	4.363	0.000	Signifikan
<i>Resiliency</i> terhadap Komitmen Organisasi	25.651	0.566	3.673	0.000	Signifikan
<i>Self Efficacy</i> terhadap Komitmen Organisasi		0.871	5.535	0.000	Signifikan

Keterangan :

- **Constant* = nilai konstanta
- **B = koefisien pengaruh
- ***Sig. t = nilai signifikansi t, $p < 0.05$

Dari hasil analisis diperoleh nilai koefisien konstanta dan nilai koefisien pengaruh untuk masing-masing variabel independen terhadap komitmen organisasi. Adapun nilai konstanta yang dihasilkan sebesar 25.651 sedangkan nilai koefisien pengaruh dari *hope* terhadap komitmen organisasi sebesar 0.465. Nilai pengaruh koefisien dari *optimism* terhadap komitmen organisasi sebesar 0.547. Nilai pengaruh koefisien *resiliency* terhadap komitmen organisasi sebesar 0.566. Nilai pengaruh koefisien *self efficacy* terhadap komitmen organisasi sebesar 0.871. Dari nilai konstanta dan nilai koefisien pengaruh tersebut, dapat dibentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

$$\begin{aligned} \text{Komitmen} &= 25.651 + 0.465 (\text{Hope}) + 0.547 (\text{Optimism}) + \\ \text{Organisasi} &0.566 (\text{Resiliency}) + 0.871 (\text{Self Efficacy}) \end{aligned}$$

4.2 Pembahasan

4.2.1 Gambaran Komitmen Organisasi pada PNS di Kota Makassar

Hasil data yang paparkan oleh peneliti diketahui bahwa hasil analisis data tingkat komitmen organisasi pada PNS di Kota Makassar dapat dikategorikan dalam lima kategorisasi. Kategorisasi tersebut antara lain, sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, sangat tinggi.

Berdasarkan hasil analisis data tersebut diketahui bahwa terdapat 35 PNS (8.7%) yang berada pada tingkat skor sangat rendah, 78 PNS (19.5%) yang berada pada kategori skor rendah, 174 PNS (43.4%) yang berada pada kategori sedang, 97 PNS (24.2%) berada pada kategori tinggi, dan 17 PNS (4.2%) berada pada kategori sangat tinggi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas pegawai negeri sipil yang bekerja di Kota Makassar memiliki komitmen organisasi yang tergolong dalam kategori sedang dengan jumlah 174 pegawai atau 43.4%. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa pegawai negeri sipil yang bekerja di Kota Makassar memiliki komitmen organisasi cukup baik karena tidak meninggalkan tempat mereka bekerja. Hal ini sejalan dengan apa yang dikatakan oleh Allen & Meyer (1997) bahwa komitmen organisasi yang tinggi jika rendahnya tingkat keluar masuk pekerjaan (*turn over*).

Komitmen organisasi yang cukup baik pada pegawai negeri sipil pada penelitian ini dilihat dari berdasarkan hasil kategorisasi yang berada pada kategori sedang, didukung pula hasil wawancara yang telah dilakukan. Hasil wawancara tersebut menggambarkan bahwa perilaku pegawai yang memiliki komitmen organisasi ditandai dengan memiliki kemampuan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut, memiliki ikatan emosional dengan organisasi, sering membicarakan hal-hal positif terkait organisasi, memiliki motivasi kuat, memberikan kontribusi, menikmati keanggotaan, dan performa yang baik. Pemaparan hasil wawancara tersebut merupakan bentuk dari indikator-indikator perilaku pada dimensi komitmen organisasi, diantaranya dimensi afektif, berkelanjutan, dan normatif.

Komitmen organisasi yang baik pada pegawai dapat juga dilihat ketika individu tersebut mampu menunjukkan hasil pekerjaan yang baik. Sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Peng dkk (2010), mengatakan bahwa komitmen organisasi akan cenderung memiliki performa yang bagus dalam bekerja dan hal tersebut terdapat dalam hasil wawancara. Sehingga bisa dikatakan bahwa, salah satu faktor penyebab mayoritas pegawai negeri sipil memiliki tingkat komitmen organisasi pada kategori sedang atau cukup baik, disebabkan karena adanya kemampuan untuk menunjukkan hasil pekerjaan yang baik.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Khairuddin (2018). Hasil penelitian tersebut memaparkan bahwa dari 168 pegawai, terdapat 88 pegawai memiliki komitmen organisasi dalam kategori sedang, yang berarti para pegawai tersebut cukup memiliki performa kerja yang baik, cukup memiliki kemampuan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut, cukup memiliki ikatan emosional dengan organisasi, kadang-kadang membicarakan hal-hal positif terkait organisasi, cukup memiliki motivasi kuat, cukup memberikan kontribusi, dan cukup menikmati keanggotaannya dalam organisasi.

Penelitian ini juga sejalan dengan yang dilakukan oleh Ikmal (2012) di kota Malang, berdasarkan hasil penelitian tersebut diketahui bahwa terdapat kebervasian skor dari 60 responden terdapat 46 responden (76.7%) yang termasuk pada tingkat skor sedang, 8 responden (13.3) pada tingkat skor tinggi, dan 6 responden (10%) termasuk pada tingkat skor rendah. Penelitian serupa dilakukan juga oleh Haura (2017) di kota Medan, pada hasil penelitian tersebut diketahui terdapat 70 responden yang memiliki tingkat kebervasian skor yaitu, terdapat 23 responden (32.6%) pada tingkat skor tinggi, 47 responden (67.14%) pada tingkat skor sedang, dan tidak ada responden pada tingkat skor rendah.

Terdapatnya kebervasian komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kepuasan kerja (Agi, 2018) *turn over*

(Annisa, 2019), dan motivasi kerja (Deabeata, Bagus & Aditya, 2018).

Faktor pertama yaitu adalah kepuasan kerja, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Agi (2018) di Kota Surabaya. Hasil penelitian tersebut memaparkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Annisa (2019), memaparkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *turn over* dengan komitmen organisasi. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Deabeata, Bagus, dan Aditya (2018), memaparkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara motivasi kerja dan komitmen organisasi.

Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh individu berperan positif yang berarti bahwa besar motivasi yang dimiliki oleh individu, maka akan meningkatkan komitmen organisasi yang lebih tinggi.

Kebervarian tingkat skor pada penelitian ini disebabkan juga oleh bervariasinya aspek-aspek pendukung terpenuhinya komitmen organisasi. Pada penelitian ini terdapat 35 responden atau 8.7% pegawai negeri sipil yang berada pada kategori sangat rendah, dikarenakan bermasalah dengan kualitas pribadi tertentu, memiliki sedikit performa kerja yang kurang baik, memiliki tingkat keluar dari organisasi yang tinggi, tidak memiliki ikatan emosional dengan organisasi, tidak membicarakan hal-hal positif terkait organisasi, tidak

memiliki motivasi kuat, tidak memberikan kontribusi, dan tidak menikmati keanggotaannya dalam organisasi.

Selain itu, terdapat 17 responden atau 4.2% pegawai negeri sipil yang berada pada tingkat skor sangat tinggi. Hal tersebut sejalan dengan hasil wawancara. Hal tersebut disebabkan karena pegawai tersebut memiliki performa kerja yang baik, kemampuan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut, memiliki ikatan emosional dengan organisasi, selalu membicarakan hal-hal positif terkait organisasi, memiliki motivasi kuat, memberikan kontribusi yang tinggi terhadap organisasi, dan menikmati keanggotaannya dalam organisasi. Pemaparan hasil dari wawancara tersebut terkait dengan indikator-indikator perilaku yang terpenuhi pada tiap-tiap dimensi komitmen organisasi.

4.2.2 Gambaran *Psychology Capital* pada PNS di Kota Makassar

Hasil data yang paparkan oleh peneliti diketahui bahwa hasil analisis data tingkat *psychology capital* pada PNS di Kota Makassar dapat dikategorikan dalam lima kategorisasi. Kategorisasi tersebut antara lain, sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, sangat tinggi. Berdasarkan hasil analisis data tersebut diketahui bahwa terdapat 23 PNS (5.7%) yang berada pada tingkat skor sangat rendah, 112 PNS (27.9%) yang berada pada kategori skor rendah, 151 PNS (37.7%) yang berada pada kategori sedang, 93 PNS (23.2%) berada pada kategori tinggi, dan 22 PNS (5.5%) berada pada kategori sangat tinggi.

Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat kebervarian pada tingkat skor *psychology capital* pada PNS di Kota Makassar yang umumnya berada pada tingkat skor sedang. Dari hasil yang telah didapatkan oleh peneliti menunjukkan bahwa terdapat kebervarian pada tingkat skor *psychology capital* pada PNS di Kota Makassar yang umumnya berada pada tingkat skor sedang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas pegawai negeri sipil yang bekerja di Kota Makassar memiliki *psychology capital* yang tergolong dalam kategori sedang dengan jumlah 151 pegawai atau 37.7%. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa pegawai negeri sipil yang bekerja di Kota Makassar memiliki *psychology capital* yang cukup baik karena memiliki rasa siap ditempatkan pada segala bidang, dapat bertahan pada segala kesulitan, dan memiliki rasa peduli terhadap sesama pegawai. Hal ini sejalan dengan apa yang penelitian yang dilakukan oleh Avey, dkk (2010) bahwa *psychology capital* yang tinggi jika mampu menghadapi masalah dan kesulitan dengan tetap bertahan dan terus maju, siap menghadapi segala keadaan, dan memiliki rasa peduli terhadap sesama.

Psychology capital yang cukup baik pada pegawai negeri sipil pada penelitian ini dilihat dari hasil kategorisasi yang berada pada skor sedang, dan didukung oleh hasil wawancara yang telah dilakukan. Hasil wawancara tersebut menggambarkan bahwa perilaku pegawai yang memiliki *psychology capital* ditandai dengan memiliki harapan yang

tinggi untuk mencapai tujuan, memiliki keinginan yang kuat dan determinasi yang tinggi untuk memenuhi harapannya, memiliki target, mampu bertahan ketika menghadapi masalah dan bangkit kembali untuk mencapai kesuksesan, bertanggungjawab, mampu mencapai kesuksesan dari tugas yang dibebankan, dan memiliki rasa peduli. Pemaparan hasil wawancara tersebut merupakan bentuk dari indikator-indikator perilaku pada dimensi *psychology capital*, diantaranya dimensi *hope*, *optimism*, *resiliency*, dan *self efficacy*.

Psychology capital yang baik pada pegawai dapat juga dilihat ketika individu tersebut memberikan usaha dalam bekerja dengan maksimal dan tidak takut dengan tantangan yang diberikan. Sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Stacjkovic & Luthans (1998) yang mengatakan bahwa *psychology capital* yang tinggi ketika memberikan usaha dan sumber dayanya secara maksimal ketika bekerja serta tidak takut ketika dihadapkan pada suatu halangan dan hal tersebut terdapat dalam hasil wawancara. Sehingga dapat dikatakan bahwa, salah satu faktor penyebab mayoritas pegawai negeri sipil memiliki tingkat *psychology capital* pada kategori sedang atau cukup baik, disebabkan karena adanya usaha yang maksimal dan mampu bertahan pada tantangan.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Nina (2017) di Kota Samarinda. Hasil penelitian tersebut memaparkan bahwa dari 34 responden terdapat 23 responden atau 67.6% berada

pada kategori sedang, yang berarti para pegawai tersebut cukup memiliki harapan yang tinggi untuk mencapai tujuan, cukup memiliki keinginan yang kuat dan determinasi yang tinggi untuk memenuhi harapannya, cukup memiliki target, cukup mampu bertahan ketika menghadapi masalah dan kemungkinan dapat bangkit kembali untuk mencapai kesuksesan, cukup bertanggungjawab, cukup mampu mencapai kesuksesan dari tugas yang dibebankan, dan cukup memiliki rasa peduli. Penelitian ini sejalan dengan Penelitian ini juga sejalan dengan yang dilakukan oleh Hastari (2018) di kota Malang, berdasarkan hasil penelitian tersebut diketahui bahwa terdapat kebervasian skor dari 110 yaitu responden terdapat 18 responden pada tingkat skor tinggi, 60 responden pada tingkat skor sedang dan 32 responden termasuk pada tingkat skor rendah.

Terdapatnya kebervasian *psychology capital* dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain dukungan sosial (Winno, 2019), disiplin kerja (Kusuma dan Prihatsanti, 2016), dan kepuasan kerja (Yushiva, 2017). Faktor pertama ialah dukungan sosial, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Winno (2017) memaparkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan sosial dengan *psychology capital*. Penelitian lain yang dilakukan oleh Kusuma dan Prihatsanti (2016) memaparkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan *psychology capital*. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Yushiva (2017)

memaparkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara kepuasan kerja dengan *psychology capital*. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dimiliki oleh individu berperan positif yang berarti bahwa besar kepuasan kerja yang dimiliki oleh individu, maka akan meningkatkan *psychology capital* yang lebih tinggi.

Kebervasian tingkat skor pada penelitian ini disebabkan juga oleh bervariasinya aspek-aspek pendukung tidak terpenuhinya pada *psychology capital*. Pada penelitian ini terdapat 23 responden atau 5.7% pegawai negeri sipil yang berada pada kategori sangat rendah, dikarenakan bermasalah dengan kualitas pribadi tertentu, tidak memiliki harapan yang tinggi untuk mencapai tujuan, tidak memiliki keinginan yang kuat dan determinasi yang tinggi untuk memenuhi harapannya, memiliki targer, tidak mampu bertahan ketika menghadapi masalah dan tidak dapat bangkit kembali untuk mencapai kesuksesan, tidak bertanggungjawab, tidak mampu mencapai kesuksesan dari tugas yang dibebankan, dan tidak memiliki rasa peduli.

Selain itu, terdapat 22 responden atau 5.5% pegawai negeri sipil yang berada pada tingkat skor sangat tinggi. Hal tersebut sejalan dengan hasil wawancara. Hal tersebut disebabkan karena pegawai tersebut memiliki harapan yang tinggi untuk mencapai tujuan, memiliki keinginan yang kuat dan determinasi yang tinggi untuk memenuhi harapannya, memiliki targer, mampu bertahan ketika menghadapi masalah dan bangkit kembali untuk mencapai kesuksesan,

bertanggungjawab, mampu mencapai kesuksesan dari tugas yang dibebankan, dan memiliki rasa peduli.

4.2.3 Pengaruh *Psychology Capital* terhadap Komitmen Organisasi pada PNS di Kota Makassar

Hasil penelitian pengaruh *psychology capital* terhadap komitmen organisasi pada pegawai negeri sipil di kota Makassar, menunjukkan hasil yang signifikan berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan dengan analisis regresi berganda. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa besaran pengaruh *psychology capital* terhadap komitmen organisasi sebesar 47.4% dan nilai *F* sebesar 20.846 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 5% ($0.000 < 0.05$), sehingga dapat dikatakan signifikan

Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa *HI* dalam penelitian ini diterima, atau dengan kata lain *psychology capital* secara signifikan mampu memprediksi atau dapat memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi pada pegawai negeri sipil di kota Makassar. Besaran nilai kontribusi *psychology capital* terhadap komitmen organisasi ialah sebesar 47.4%. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa sebesar 47.4% variasi komitmen organisasi yang mampu dijelaskan oleh *psychology capital*.

Sementara itu, sisanya sebesar 52.6% dipengaruhi oleh faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi yang tidak diturut

diteliti dalam penelitian ini. Hasil analisis tersebut juga menggambarkan arah yang positif atau dengan kata lain, semakin tinggi *psychology capital* yang dimiliki oleh pegawai negeri sipil, maka akan semakin tinggi pula perasaan komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai negeri sipil tersebut. Begitu pula sebaliknya dikatakan berpengaruh negatif, jika semakin rendah *psychology capital* yang dimiliki, maka akan semakin rendah pula komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai negeri sipil di kota Makassar.

Hasil penelitian tersebut selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fredika (2017), mengungkapkan hasil yang selaras dengan penelitian ini bahwa salah satu yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah *self efficacy* yang memberikan sumbangan efektif sebesar 68.0%. Salah satu faktor yang menyebabkan pegawai negeri sipil memiliki komitmen organisasi ialah karena *self efficacy*. Locke (2004) mengatakan bahwa *self efficacy* berkaitan dengan kebiasaan hidup manusia yang didasarkan atas prinsip-prinsip karakter, seperti integritas, kerendahan hati, kesetiaan, pembatasan diri, dan keadilan. Locke (2004) juga menjelaskan bahwa *self efficacy* merupakan kepercayaan seseorang terhadap keyakinan diri dan kemampuannya dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga memperoleh suatu keberhasilan. Keberhasilan diri adalah kepercayaan orang lain terhadap kemampuan seseorang untuk dapat berhasil pada kondisi apapun.

Hal ini terbukti dari fenomena dilapangan yang mewajibkan pegawai negeri sipil memiliki prinsip-prinsip karakter seperti intergritas, keadilan, kesetiaan, dan kejujuran. Selain itu pegawai negeri sipil juga harus siap untuk dimutasi dari jabatannya tiap lima tahun sekali dan dipindah tugaskan pada tempat yang telah ditetapkan, dimana pegawai negeri sipil diharuskan untuk bisa berhasil dan siap sedia dimanapun dan kapanpun dipindah tugaskan.

Penelitian lain yang menyebutkan bahwa faktor *self efficacy* dapat membawa dampak yang baik pada aspek lain seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Klasser dan Ming Chiu (2010) yang meneliti 1.430 orang guru. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa guru yang memiliki tingkat *self efficacy* yang tinggi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja lebih tinggi dibandingkan guru dengan tingkat *self efficacy* rendah.

Faktor lain dari *psychology capital* adalah *resiliency* yang dapat memberikan sumbangan pada komitmen organisasi sebesar 12.7%. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Etabarian, Tavakoli, dan Abzari (2012) dengan hasil penelitian bahwa faktor *psychology capital* memiliki sumbangan pada komitmen organisasi dengan komponen yang menyumbang paling besar adalah *resiliency*. Hal ini terbukti dengan fenomena yang terjadi dilapangan yang mewajibkan pegawai negeri sipil dalam mengatasi tantangan hidup di organisasi serta mempertahankan energi dengan baik sehingga dapat melanjutkan

hidup secara sehat dalam lingkungan kerja. Hal itu dikarenakan pegawai berhasil mengatasi tantangan hidup di organisasi dengan tuntutan kerja yang cukup padat dan tuntutan masyarakat yang selalu ingin dilayani.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Shahnawaz dan Jafri (2009), menemukan bahwa salah satu faktor internal yang dimiliki oleh setiap individu adalah *optimism*, yang memaparkan bahwa individu dengan *optimism* yang tinggi memiliki kepercayaan dengan moral atau kewajiban bahwa bertahan dalam suatu organisasi merupakan suatu hal yang tepat untuk dilakukan. Hasil ini juga memaparkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *optimism* dengan komitmen organisasi.

Hal itu berkaitan dengan hasil wawancara awal peneliti bahwa, pegawai negeri sipil tetap bertahan dan tetap setia pada pekerjaannya karena membutuhkan tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh pemerintah, rasa kewajiban dari dalam diri, serta telah merasa nyaman bekerja di instansi tersebut. Selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bressler (2010) memaparkan bahwa individu yang memiliki *optimism* yang tinggi akan mempengaruhi kedekatan emosional antara anggota dengan organisasinya, sehingga anggota yang mencintai organisasinya akan tetap bertahan pada organisasi tersebut.

Faktor lainnya yaitu *hope* yang memberikan sumbangan sebesar 8.5% terhadap komitmen organisasi. Hasil analisis tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurliana dan Dewi (2019), yang meneliti 30 orang guru, dengan tujuan untuk menguji pengaruh kekuatan karakter *gratitude*, *hope*, dan *spirituality* terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kekuatan karakter *hope* memiliki kontribusi sebesar 34.2% terhadap komitmen organisasi. Dan diketahui bahwa yang paling berpengaruh adalah *hope*.

Hal ini terbukti dengan fenomena yang terjadi dilapangan bahwa rata-rata orang ingin menjadi pegawai negeri sipil atau tetap bertahan menjadi pegawai negeri sipil karena tunjangan-tunjangan yang diberikan seperti tunjangan pensiunan, tunjangan anak, tunjangan jabatan, dan lain-lain. Hal ini berarti bahwa kepercayaan yang dimiliki oleh pegawai negeri sipil terkait keberhasilan yang akan dicapainya dimasa depan. Selaras dengan apa yang dikatakan oleh Luthans (2007) bahwa *hope* berkaitan dengan harapan yang dibentuk oleh individu tersebut terkait dengan pencapaian dimasa depan, sehingga individu yang memiliki *hope* akan tetap fokus dan tekun agar menggapai tujuan tersebut.

Berdasarkan pemaparan dari hasil penelitian-penelitian tersebut dapat memberikan gambaran bahwa adanya hubungan yang positif dari *self efficacy*, *resiliency*, *optimism*, dan *hope* yang dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasi pada pegawai negeri sipil di kota

Makassar. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hsing-Ming, dkk (2017) mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang dapat memberikan intervensi atau kontribusi pada komitmen organisasi ialah *self efficacy*, *resiliency*, *optimism*, dan *hope*.

4.2.4 Limitasi Penelitian

Dalam proses pengerjaan penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan. Keterbatasan yang ditemukan oleh peneliti adalah tidak meratanya demografi pada bagian golongan, yaitu golongan I, peneliti tidak mendapatkan PNS golongan I sedangkan pada golongan PNS telah diatur yaitu dari golongan I, II, III, dan IV.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap *psychology capital* dan masing-masing dimensi dari *psychology capital* sebagai pemberi pengaruh terhadap komitmen organisasi pada PNS di Kota Makassar, maka dapat disimpulkan dari hasil analisis sebagai berikut:

1. *Psychology capital* mampu mempengaruhi komitmen organisasi pada pegawai negeri sipil di kota Makassar.
2. *Psychology capital* memberikan pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi pada pegawai negeri sipil di kota Makassar. Oleh sebab itu, jika semakin tinggi *psychology capital* yang dimiliki oleh tiap individu, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi yang dimiliki oleh individu. Dan begitupun sebaliknya, semakin rendah *psychology capital* yang dimiliki oleh individu, maka semakin rendah pula komitmen organisasi yang dimiliki oleh individu sebagai pegawai negeri sipil.
3. Pada penelitian ini menemukan bahwa terdapat keberagaman tingkat skor variabel *psychology capital* dan komitmen organisasi pada pegawai negeri sipil di kota Makassar. Hampir keseluruhan pegawai negeri sipil berada pada kategori sedang, baik itu pada *psychology capital* maupun pada komitmen organisasi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *psychology capital* terhadap komitmen organisasi pada pegawai negeri sipil di kota Makassar. Maka diharapkan :

1. Hasil penelitian ini dapat menjadi intervensi pada instansi, untuk dijadikan pedoman pada pegawai dan penguat komitmen yang ada pada tiap individu setelah bekerja sehingga dapat tercipta komitmen organisasi pada pegawai negeri sipil.
2. Hasil penelitian ini sebagai informasi kepada pegawai agar mampu memperkuat *psychology capital* agar dapat melewati tantangan dalam pekerjaan, memiliki kepercayaan akan kemampuan dirinya, memiliki harapan keberhasilan masa depan dan tetap optimis.
3. Temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa *psychology capital* pada pegawai negeri sipil diprediksikan akan mempengaruhi tinggi atau rendahnya komitmen organisasi yang dirasakan oleh pegawai. Oleh karena itu, peneliti menyarankan kepada pegawai negeri sipil agar memperkuat karakter *psychology capital* yang ada dalam dirinya agar dapat membantu dalam mengatasi masalah dan tetap memiliki motivasi untuk bekerja sehingga terciptalah komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Adnan, R. B., Prihatsanti, U. (2017). Hubungan Antara *Psychology Capital* Dengan Komitmen Organisasi Pada Mahasiswa UNDIP. *Jurnal Empati*, 6(4), 185-194.
- Allen, Meyer, dan Smith. (1993). *Commitment to Organizations and Occupations: Extention and Test of a Three-Component Conceptualization*, *Journal of Applied Psychology*. Vol. 78, No. 4.
- Allen, N.J. dan J.P. Meyer. (1991). *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organizational*. *Journal of Occupational Psychology*. 63 (1): 1- 18.
- Apriliani, N., Sartika, D. (2019). Pengaruh Kekuatan Karakter *Gartitude, Hope, Sprituality* Terhadap Komitmen Organisasi Pada Guru Honorer SMA Baiturahman Leles. *Jurnal Prosiding Psikologi*, 5(2).
- Aprilya, R. (2018). Hubungan Antara *Self Efficacy* Dengan Komitmen Organisasi Pada Anggota Yayasan Bangga Jadi Indonesia; Universitas Medan Area.
- Ardianti, D. (2015). Pengaruh *Psychology Capital* dan *Work Enggement* Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan RS. Muhammadiyah Taman Puring; Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Arsyad, 2017, *Modul Perubahan Mindset BPSDM Kementrian PU dan Konstruksi (Kegiatan Belajar Mengajar Sikap dan Perilaku ASN)*. Bandung: BPSDM Kementrian PU dan Konstruksi
- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M. & Palmer, N. F. (2010). Impact of positive *psychology capitalon* employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1), 17–28.
- Azwar, S. (2018). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta, Indonesia: Pustaka Pelajar.
- Azwar, Saifuddin. 2007. *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta
- Bandura, A. (1994). Bandura Self-efficacy defined. *Encyclopedia of Human Behavior*. Retrieved from.
- Bandura. (1997). *Self-efficacy (the exercise of kontrol.)* New York: W.H. Freeman and Company.

- Bertha, K., Rina, S, Qurniawati., Yanuar, Surya. (2020). Upaya Peningkatan Komitmen Organisasi Generasi Melalui *Psychology Capital* dan *Organizational Citizenship Behavior* (Studi Kasus Pada Karyawan Generasi Z Di Kota Salatiga). *Jurnal Magisma*. Vol. VIII. No. 1.
- Bhati, M. M. (2012). *A Study about Employee ComSmitment and its impact on Sustained Productivity in Indian Auto-Component Industry*. Vol1(6), 34–51.
- Cetin, Fatih. (2011). *The Effects of the Organizational Psychology Capital on the Attitudes of Commitment and Satisfaction : A Public Sample in Turkey*. *European Journal Social Sciences*. Vol 21, No 3.
- Cortez, D. (2008). *A Case Study of Organizational Commitment*. Miami: Proquest LLC.
- Dewi, P. A. N. (2017). *Pengaruh Psychology Capital Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan; Univesitas Muhammadiyah Malang*.
- Dolan, P. & canavan, J. (2006). *Family Support As Reflective Practice*. London: Jessica Kingsley Publishers.
- Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data dengan SPSS*, Yogyakarta: CV BUDI UTAMA.
- Everall, Robin. (2006). *Creating a future: a study of resilience in suicidal female adolescent*.
- Fedai, M. (2015). *Psychology capital : Definition , Components and Effects*. Vol.5(3), 244-255.
- Firmansyah, M. A., dan Mulyana, P.A. (2019). *Manajemen*. Surabaya: CV. Penerbit Qiara Media.
- Fred Luthans, (2006), *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Greogy Moorhead dan Ricky W. Griffin.2013.” *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi* “ edisi 9. Jakarta.Salemba empat.
- Hadi, Ainul., Rahman, Hafiz. (2018). *Pengaruh Psychology Capital Terhadap Kinejer Karyawan*. *Jurnal Psikologi*. Vol. 11.
- Hamidah, T., Iswahyudi, B. (2016). *Pengaruh Psychological Capital Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Security Outsorcing*. *Prosiding Seminas Nasional Psikologi Indigenous Indonesia*.

- Hidayat, S, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan *Turnover Intention*. *Jurnal Psikologi*, 11(1), 51-66.
- Hsing-Ming, L., Mei-Ju, C., Chia-Hui, C., & Ho-Tang, W. (2017). *The Relationship between Psychology capital and Professional Commitment of Preschool Teachers: The Moderating Role of Working Years*. *Universal Journal of Educational Research*. Vol. 5(5), 891–900.
- Hutz, C. S., Midgett, A., Pacico, J. C., Bastianello, M. R., & Zanon, C. (2014). The Relationship of Hope , Optimism , Personality in Brazilians and Americans, (April), 514–522.
- Ihsani, Nur, Aulia. (2018). Pengaruh *Psychology capital* Terhadap Komitmen Profesi pada Perawat. Skripsi. Psikologi, Universitas Muhammadiyah, Malang.
- Ivancevich, Konopaske, Matteson. (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: PT. Erlangga, Jakarta.
- J. Berg, Weil. (2008) The Effectiveness of a Hope Intervention in Coping with Cold Pressor Pain. *Journal of Health Psychology* Vol 13 No 6 804–809.
- Julianti, A., Dewayani. K (2015) Pengaruh *Psychology Capital* Terhadap Komitmen Organisasi Dan Perilaku Kewargaorganisasian Pada Karyawan. *Jurnal Psikologi*, 8(2).
- Khairuddin. (2018). Gambaran Komitmen Organisasi dan Perilaku Kewargaan Organisasi. *Jurnal Psikologi*, 10(1), 161-166.
- Kreitner, Robert., Kinicki, Angelo. (2005). *Perilaku Organisasi*. Buku 1, Edisi Kelima, Salemba Empat, Jakarta.
- Lange, D., Vegchel, V., & Jonge, D. (2012). Positive Personal Resources And Professional Well-Being: Resilience , Hope , Optimism , And Self-Efficacy In An Italian Health Care Setting, 19(2), 81–95.
- Lather, Singh, Anu., Kaur, Simran. (2015). *Psychology capital as Predictor of Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior*. *The International Journal Of Indian Psychology*. Vol. 2.
- Latipah, E. (2014). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Levy, P.E. (2010). *Industrial Organizational Psychology: Understanding the Workplace*. New York: Worth Publisher
- Liu, Y. (2013). "Mediating Effect of Positive *Psychology capital* in Taiwan's Life Insurance Industry." *Social Behavior And Personality* 4(1): 109-112.

- Luthans, F., B.J., Avolio, J.B., Avey, S.M., Norman, 2007. "Positive Psychology capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction", *Personnel Psychology* 60, pp. 541–572.
- Luthans, F., C. M. Youssef, et al. (2007). *Psychology capital: Developing the Human Competitive Edge*. USA, Oxford University Press.
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior*. New York: *McGraw-Hill Company*.
- Luthans, Fred. 2005. *Organizational Behaviour* 10th edition. New York :McGrawHill International Editions.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- McShane, S., & Von Glinow, M. (2010). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practice For the Real World (Fifth Edition)*. Boston: McGraw-Hill Irwin.
- Melizawati. (2015). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. Universitas Negeri Surabaya.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538–551.
- Meyer, John. P. & Allen, Natalie J. 1997. *Commitment in the Workplace: Theory, Research and Application*. USA: SAGE Publication.
- Mikko Michael. (2012). *Hubungan Antara Psychology capital Dan Komitmen Organisasi Pada Perawat*. Skripsi. Universitas Indonesia.
- Moeliono, M. Anton. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 1986.
- Mowday R.T., Porter L.W., & Steers R.M. 1982. *Employee Organizational Linkages: The Psychology a Commitment, absenteeism, and Turnover*. New York: Academic Press.
- Nadeem Ahmed S. Dan Wang Z. (2011). *Determinants of capital structure: An empirical study of firms in manufacturing industry of Pakistan*, *International Research Journal of Managerial Finance*. Vol. 4.
- Nafei, W. (2015). The Effects of *Psychology capital* on Employee Attitudes and Employee Performance: A Study on Teaching Hospitals in Egypt. *International Journal of Business and Management*, 10(3), 249–270.

- Nelson, D. L. and C. L. Cooper (2007). *Positive Organizational Behavior: Accentuating the Postitive at Work*. London, SAGE Publications Ltd.
- Nurdin, Ismail & Sri Hartati, *Metodologi Penelitian Sosial*, Surabaya: Media Sahabat Cendikia, 2019.
- Nurlitasari, N. (2017). *Psychology capital Pegawai Kontrak Ditinjau dari Jenis Kelamin di Dinas Cipta Karya dan Tata Kota Samarinda*; Univesitas Negeri Semarang.
- Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Poerwadarminta W.J.S. 1976. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, PN Balai Pustaka, Jakarta.
- Prihatsani, Unika. (2014). Dukungan Keluarga dan Modal Psikologis Mahasiswa. *Jurnal Psikologi Unidip*. Vol.13. No. 2.
- Rahayu, M. A. H. (2018). Pengaruh Modal Psikologis Terhadap Keseimbangan Kehidupan-Kerja Pada Perawat Wanita; Universitas Muhammadiyah Malang.
- Rego, A., C. Marques, et al. (2010). *Psychology capital and Performance of Portuguese Civil Servants: Exploring Neutralizers in the Context of an Appraisal System*. *The International Journal of Human Resource Management*. Vol. 21 (1531-1552).
- Rezkinda, Margi, Winno. (2019). Hubungan Antara Dukungan Sosial Atasan dan Modal Psikologis dengan Keterikatan Kerja pada Karyawan PT. Kerja Rajasa Raya. *Jurnal Psikologi*. Vol. 2. No. 1.
- Riggio, R. E. (2000). *Introduction to Industriall Organizational Psychology*, Third Edition, Printile Hall, Upper Suddle River. New Jersey.
- Robbins and Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, P. Stephen. (2001). *Perilaku Organisasi*. Jilid 1. Edisi Delapan. Diterjemahkan oleh: Dr. Hadyana Pujaatmaka. Erlangga, Jakarta.
- Sarafino, E. P., Timothy W. Smith. 2011. *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions*, 7th edition. Amerika Serikat: John Wiley & Sons, Inc.
- Sari, S. L., & Ratnaningsih, I, Z. (2020). Hubungan antara kontrol diri dengan intensi *Cyberloafing* pada pegawai dinas X Provinsi Jawa Tengah. *Empati*, Vol.7. No.2 (572-574).
- Seligman, M. E. P. (1998). *Learned optimism*. New York: Pocket Books. Semarang.

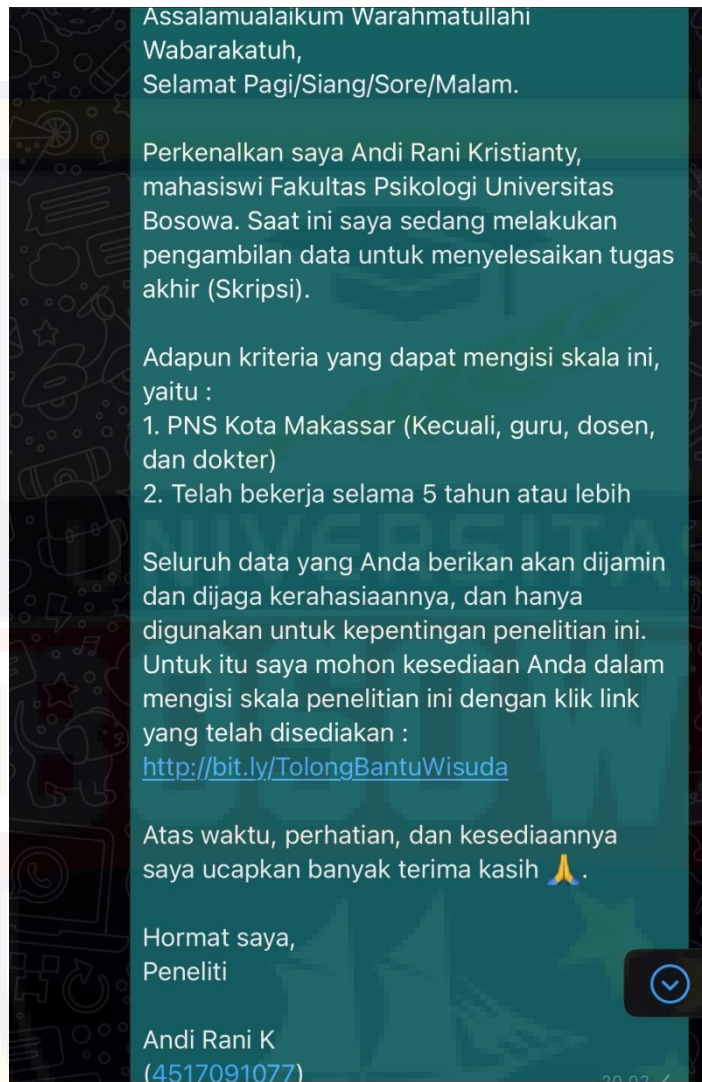
- Shahnawaz, M. G., & Jafri, M. H. (2009). *Psychology capitalas predictors of professional commitment and professional citizenship behaviour*. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 35, 78-84.
- Simons, J. C., & Buitendach, J. H. (2013). *Psychology capital, work engagement and organisational commitment amongst call centre employees in South Africa*. *SA Journal of Industrial Psychology*. Vol. 39(2), 1–12.
- Snyder, C. R., & Lopez, S. (2002). *Handbook of positive psychology*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Stajkovic, & Luthans. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A metaanalysis. *Psychological Bulletin*, 124, 240-261.
- Steers (1991) dalam Sopiah (2008:166) *Komitmen Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono P.D., (2018) *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*.
- Sugiyono, 2013, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono.(2017).*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta.
- Sugiyono.(2005).*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta.
- Suryani & Hendryadi.(2015).*Metode Riset Kuantitatif : Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta:Prenadamedia Group.
- Umam, K. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia.
- Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Wang, H., Sui, Y., Luthans, F., Wang, D., & Wu, Y. (2012). *Impact of authentic leadership on performance: Role of followers' positive psychology capitaland relational processes*. *Journal of Professional Behavior*. Advance online publication.
- Zaohari, F. A. (2014). Pengaruh *Work Engagement* dan *Psychology Capital* Terhadap *Komitmen Organisasi*. *Jurnal Psikologi*, 11(6) 18-35.



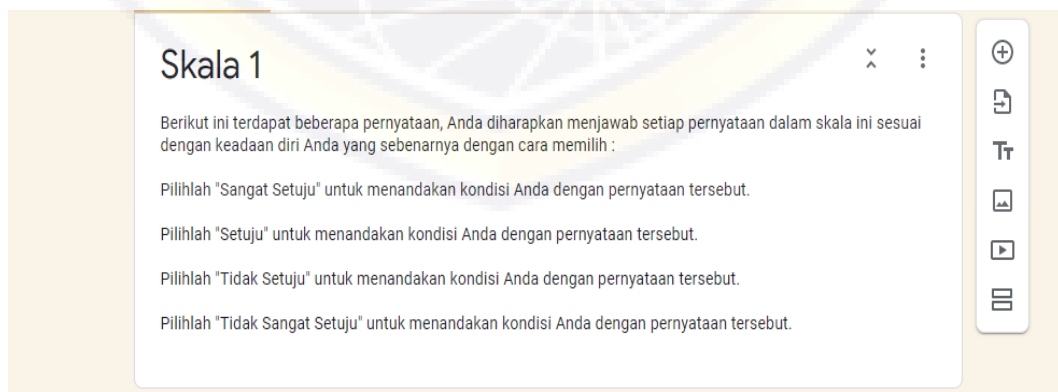


LAMPIRAN 1 :
CONTOH SKALA PENELITIAN

1. Pengantar Skala



2. Petunjuk Pengisian Skala



A. SKALA KOMITMEN ORGANISASI

1. Saya takut meninggalkan organisasi ini karena terbatasnya lowongan pekerjaan lain
2. Tidak mudah bagi saya mengikuti segala aturan organisasi
3. Saya senang membicarakan hal positif tentang organisasi
4. Bagi saya, sulit meninggalkan organisasi meski sangat ingin melakukannya
5. Saya berpikir berpindah dari satu organisasi ke organisasi lain adalah suatu hal yang melanggar moral
6. Saya tetap bekerja dalam organisasi karena tidak yakin organisasi lain bisa memberi benefit yang lebih baik
7. Saya merasa malu jika terlambat datang di kantor
8. Banyak pengorbanan pribadi yang harus ditanggung jika keluar dari organisasi
9. Banyak keuntungan yang saya dapatkan di organisasi ini
10. Kebijakan di organisasi ini membuat saya lebih semangat bekerja
11. Saya merasa memiliki sedikit pilihan pekerjaan lain bila meninggalkan organisasi ini
12. Saya merasa bahwa meninggalkan pekerjaan yang sekarang bukanlah tindakan yang terpuji meski saya telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik di tempat lain
13. Alasan saya untuk tetap bekerja di organisasi ini adalah demi tanggung jawab secara moral kepada organisasi
14. Saya bekerja dengan sepenuh hati untuk tetap di organisasi ini

B. BLUE PRINT SKALA KOMITMEN ORGANISASI

Dimensi	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
		<i>Fav</i>	<i>Unfav</i>	
Komitmen Afektif	Keterlibatan secara emosional, keinginan tetap berada pada organisasi, identifikasi, memiliki motivasi kuat, memberikan kontribusi, tidak absen, performa baik, menikmati	-	2	1

Dimensi	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
		<i>Fav</i>	<i>Unfav</i>	
keanggotaan				
Komitmen Berkelanjutan	Persepsi akan untung dan rugi melanjutkan atau tidak melanjutkan keanggotaannya, bertahan pada suatu organisasi	1, 4, 6, 8, 9, 11	-	6
Komitmen Normatif	Tetap bertahan, rasa wajib	3, 5, 7, 10, 12, 13, 14	-	7
Jumlah		13	1	14

C. SKALA *PSYCHOLOGY CAPITAL*

1. Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang sulit yang diberikan kepada saya
2. Saya cukup mudah membuat jalan untuk setiap permasalahan yang saya alami
3. Kesuksesan yang saya raih selama ini adalah hasil dari banyaknya pengalaman yang saya dapatkan
4. Kegagalan yang saya pernah dapatkan, tidak membuat saya ragu untuk tetap melakukan yang terbaik dalam pekerjaan saya
5. Masalah-masalah yang terjadi pada pekerjaan saya membuat saya stress dan tidak bersemangat
6. Saya tetap bertahan di kantor meskipun permasalahan bertambah
7. Sejauh ini saya merasa bahwa penguasaan bidang yang saya miliki membuat saya mampu untuk memberikan hasil yang terbaik
8. Saya percaya orang yang tekun akan sukses di masa depan
9. Saya menentukan cara kerja saya sendiri tanpa harus menunggu perintah dari atasan

D. BLUE PRINT PSYCHOLOGY CAPITAL

Dimensi	Indikator	Item	Jumlah
<i>Hope</i>	Memiliki harapan yang tinggi untuk mencapai tujuan, memiliki keinginan yang kuat dan determinasi yang tinggi untuk memenuhi harapannya	1, 2	2
<i>Optimism</i>	Stabilitas yang positif untuk mencapai kesuksesan masa kini dan masa depan, memiliki target, menganggap kejadian negatif disebabkan oleh faktor luar dan kejadian positif disebabkan oleh faktor dari dalam	7, 8, 9	3
<i>Risiliency</i>	Mampu bertahan ketika menghadapi masalah dan bangkit kembali untuk mencapai kesuksesan, bertanggungjawab, mampu mengatasi ketidakpastian serta kegagalan dari tugas yang diberikan	5, 6	2
<i>Self Eficacy</i>	Keyakinan dalam mengambil keputusan, mampu mencapai kesuksesan dari tugas yang telah dibebankan, mampu membuat metode kerja sendiri, memilih tugas menantang untuk meningkatkan kinerja	3,4	2
Total		9	9



LAMPIRAN 2 :

INPUT DATA RESPONDEN

Data Responden

Nama (Boleh Inisial)	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Instansi (contoh: BPKAD)	Golongan	Jabatan (contoh: KADIS E)	Lama Bekerja
H		53 Laki-laki	S1	Kantor Gubernur Prov. Su	III	Staff Pengelola	27 tahun
M		48 Perempuan	S1	kodim 1408/makassar	III	Turyan	
L		48 Perempuan	S2	Dinas Kesehatan	IV	Fungsional bidan	28 tahun
Dian Purnama	51 Tahun	Laki-laki	S1	Balai Bahasa Provinsi Sul	III	Pengelola Pengadaan Bar	30 Tahun
Ahmad M.Pd		43 Laki-laki	S1	Dinas Kesehatan	III	Sekretaris	18 Tahun
M		54 Perempuan	S1	Kantor Gubernur Prov. Su	III/D	Kasubag pendidikan	27 Tahun
Petramanti		31 Perempuan	S1	BKPSDMD Kota Makassar:	III	Analisis Kepegawaian	2 Tahun
Ari		36 Laki-laki	S1	BKPSDMD Kota Makassar:	III	Analisis Sistem Informasi	
IR.LILIK M.Si.	51-60	Laki-laki	S2	Dinas Perpustakaan dan I	Gol. III	KEPALA UMUM KEPEG	> 10 tahun
Raden Ahmad Sopian	51-60	Laki-laki	S1	DINAS PERMUKIMAN D/	Gol. III	Staff	> 10 tahun
KZ	31-40 tahun	Laki-laki	S2	Kanwil Kemenkumham S	Gol. III	JFT PPBJ	> 10 tahun
Tik	41-50	Laki-laki	S2	Kemenkumham	Gol. III	Jf	> 10 tahun
RA	21-30 tahun	Laki-laki	S1	DP3A	Gol. III	Staf	5 tahun
IM	31-40 tahun	Perempuan	S1	DP3A mi	Gol. II	Staf	5 tahun
I	21-30 tahun	Perempuan	S1	DP3A Dalduk KB	Gol. III	Staf	5 tahun
P	< 20 tahun	Perempuan	SMA	Dp3a	Gol. III	Pegawai dp3a	5 tahun
RA	31-40 tahun	Perempuan	S2	Kanwil Kemenkumham S	Gol. III	Staf	5-10 tahun
Sri	41-50	Perempuan	S2	LPMP SULSEL	Gol. IV	Analisis Kemitraan	> 10 tahun
May	31-40 tahun	Perempuan	S2	Lpmp	Gol. III	Pelaksana	> 10 tahun
AND	41-50	Perempuan	S2	DP3A Dalduk KB	Gol. IV	KA.seksi	> 10 tahun
Bahar	41-50	Laki-laki	S2	Dinas Kesehatan	Gol. III	Staf	5-10 tahun
Amir	41-50	Laki-laki	S2	BAPAS	Gol. III	Staf	5-10 tahun
HJ. Hasriani	41-50	Perempuan	S1	Kantor Kelurahan Mangga	Gol. IV	Staf	> 10 tahun

1	Nama (Boleh Inisial)	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Instansi	Golongan	Jabatan	Lama Bekerja
2	H	4	1	2	3	3	3	3
3	M	3	2	2	3	3	2	3
4	L	3	2	3	1	3	3	3
5	Dian Purnama	4	1	2	3	3	3	3
6	Ahmad M.Pd	3	1	2	1	3	3	3
7	M	4	2	2	3	3	1	3
8	Petramanti	2	2	2	2	3	2	1
9	Ari	2	1	2	2	3	2	1
10	IR.LILIK M.Si.	4	1	3	1	3	1	3
11	Raden Ahmad Sopian	4	1	2	1	3	2	3
12	KZ	2	1	3	3	3	2	3
13	Tik	3	1	3	3	3	2	3
14	RA	2	1	2	3	3	2	1
15	IM	2	2	2	3	2	2	1
16	I	1	2	2	2	2	2	1

1. Komitmen Organisasi

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
1	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	TOT SKOR
2	4	2	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	4	42
3	4	3	4	1	3	3	4	4	4	4	2	3	3	4	46
4	4	2	4	4	3	3	3	2	4	4	3	4	4	4	48
5	4	2	4	2	1	2	4	4	4	4	4	3	3	3	44
6	4	2	3	4	3	3	2	4	4	1	3	3	2	3	41
7	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	4	41
8	3	3	4	2	2	3	4	3	3	3	3	2	2	4	41
9	2	3	4	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	37
10	1	3	4	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	36
11	4	1	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40
12	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
13	3	2	3	2	1	2	4	3	4	4	3	3	3	3	40
14	2	3	3	2	2	2	4	4	4	3	3	3	4	3	42
15	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	40
16	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	2	3	3	42
17	3	2	4	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	38
18	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	35
19	2	4	4	2	2	3	4	2	4	3	2	2	4	3	41
20	3	4	4	4	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	44
21	2	2	4	3	1	2	4	2	2	2	2	2	4	3	35
22	3	1	3	4	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	38
23	1	3	3	2	3	3	1	2	4	4	4	3	4	4	41
24	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	1	4	4	46

2. Psychology Capital

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
1	ITEM 1	ITEM 2	HOPE	ITEM 5	ITEM 6	SELF EFICACY	ITEM 12	ITEM 13	RESILIEN CY	ITEM 17	ITEM 20	ITEM 21	OPTIMIS M
2	3	3	6	4	3	7	4	3	7	4	4	3	11
3	3	3	6	4	4	8	2	3	5	4	4	3	11
4	3	3	6	4	4	8	1	3	4	4	4	2	10
5	3	3	6	3	3	6	2	2	4	2	4	3	9
6	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	2	3	8
7	4	3	7	4	3	7	3	3	6	4	4	3	11
8	3	3	6	3	4	7	2	3	5	4	4	3	11
9	3	3	6	3	3	6	2	3	5	3	3	2	8
10	4	4	8	4	4	8	2	4	6	4	4	4	12
11	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	3	3	9
12	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	3	3	9
13	3	3	6	3	3	6	1	3	4	3	4	3	10
14	3	3	6	3	3	6	3	4	7	3	3	3	9
15	3	3	6	3	3	6	2	3	5	3	3	3	9
16	3	2	5	3	3	6	2	3	5	3	4	3	10
17	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	3	3	9
18	3	3	6	2	3	5	2	3	5	3	3	3	9
19	3	3	6	4	3	7	3	3	6	4	4	3	11
20	3	3	6	4	4	8	1	3	4	4	4	3	11
21	3	3	6	3	4	7	2	3	5	3	3	3	9
22	3	2	5	2	2	4	4	3	7	3	3	3	9
23	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	3	3	9
24	3	3	6	3	3	7	3	3	6	4	4	3	11

LAMPIRAN 3 :
HASIL UJI REABILITAS DAN VALIDITAS



1. Uji Reabilitas
 - a. **Komitmen Organisasi**
Scale Reliability Statistics

Cronbach's α	
Scale	0.888

b. *Psychology Capital*

Scale Reliability Statistics

Cronbach's α	
Scale	0.831

2. Uji Validitas Tampang

a. Rewiew Umum

Reviewer	Layout/tata letak	Hasil Review	
		Jenis & Ukuran Huruf	Bentuk Skala
Reviewer 1	Sudah baik	Jelas	Baik
Reviewer 2	Baik	Baik	Baik
Reviewer 3	Rapi	Ukuran dan jenis huruf bisa dibaca	baik
Reviewer 4	Baik	Baik	Baik
Reviewer 5	Ok	Ok	Ok

Kesimpulan

Berdasarkan hasil review dari kelima reviewer terhadap bagian review umum yaitu mencakup layout/tata letak, jenis & ukuran huruf, dan bentuk skala diketahui bahwa tidak ada yang perlu diperbaiki. Kelima reviewer memberikan komentar yang baik mengenai layout/tata letak seperti rapi, dan sistematis. Jenis dan ukuran huruf yang digunakan pada skala telah dinilai tepat dalam pemilihan jenis dan ukurannya oleh kelima reviewer. Bentuk dari skala yang digunakan pada skala ini juga dinilai baik, dan mudah untuk dikerjakan oleh para reviewer.

b. Rewiew Khusus: Pengantar Skala

Reviewer	Hasil Review	
	Konten	Bahasa

Reviewer 1	Baik	Gunakan huruf kapital pada awal kalimat
Reviewer 2	Baik	Bisa dipahami dengan baik
Reviewer 3	Baik	Baik
Reviewer 4	Baik	Baik
Reviewer 5	Baik	Perhatikan spasi antar kata

Uraian Kesimpulan:

Berdasarkan hasil review dari kelima reviewer terhadap bagian review khusus yaitu pengantar skala yang terdiri dari dua bagian yaitu konten dan juga bahasa. Pada bagian konten kelima reviewer mengatakan sudah baik. Sedangkan pada bagian bahasa terdapat beberapa respon reviewer yaitu, reviewer 1 menyarankan untuk menggunakan huruf kapital pada awal kalimat. Reviewer 5 menyarankan untuk memperhatikan spasi antar kata.

c. Review Khusus: Identitas Responden

Reviewer	Hasil Review	
	Konten	Bahasa
Reviewer 1	Baik	Baik
Reviewer 2	Baik	
Reviewer 3	Tambahkan contoh pada bagian instansi dan jabatan serta tambahkan pembagian golongan agar mempermudah pengisian skala	Baik
Reviewer 4	Baik	Tambahkan dapat menggunakan inisial
Reviewer 5	Baik	

Uraian Kesimpulan:

Berdasarkan hasil review dari kelima reviewer terhadap bagian review khusus yaitu identitas responden yang terdiri dari dua bagian yaitu konten dan juga bahasa. Pada bagian konten reviewer 1, reviewer 2, reviewer 4, dan reviewer 5 mengatakan sudah baik, sedangkan reviewer 3 memberikan saran untuk menambahkan contoh pada bagian instansi dan jabatan serta tambahkan pembagian golongan agar mempermudah pengisian skala. Sedangkan pada bagian bahasa terdapat respon dari reviewer 4 yang menyarankan pada bagian nama agar ditambahkan inisial.

d. Review Khusus: Petunjuk Pengerjaan

Reviewer	Hasil Review	
	Konten	Bahasa
Reviewer 1	Baik	Baik
Reviewer 2	Jelas	Baik
Reviewer 3	Sudah jelas	Mudah dipahami
Reviewer 4	Jelas	Baik
Reviewer 5	Baik	Baik

Uraian Kesimpulan:

Berdasarkan hasil review dari kelima reviewer terhadap bagian review khusus yaitu petunjuk pengerjaan yang terdiri dari dua bagian yaitu konten dan juga bahasa. Pada bagian ini kelima reviewer mengatakan baik dan jelas.

e. Review Khusus: Kesimpulan Item Pernyataan Skala I

Reviewer	Hasil Review		
		Konten	Bahasa
Item Pernyataan	Item 1	Jelas	Baik
	Item 2	Jelas	Baik
	Item 3	Jelas	Baik
	Item 4	Jelas	Baik
	Item 5	Jelas	Baik
	Item 6	Jelas	Baik
	Item 7	Jelas	Baik
	Item 8	Jelas	Baik
	Item 9	Jelas	Baik
	Item 10	Jelas	Baik
	Item 11	Jelas	Baik
	Item 12	Jelas	Baik
	Item 13	Jelas	Baik
	Item 14	Jelas	Baik
	Item 15	Jelas	Baik
	Item 16	Jelas	Baik
	Item 17	Jelas	Baik
	Item 18	Jelas	Baik
	Item 19	Jelas	Baik
	Item 20	Jelas	Baik
	Item 21	Jelas	Baik
	Item 22	Jelas	Baik
	Item 23	Jelas	Baik
	Item 24	Jelas	Baik

Uraian Kesimpulan Skala I:

Berdasarkan hasil review dari kelima reviewer terhadap bagian review khusus yaitu kesimpulan item pernyataan Skala I yang terdiri dari dua bagian yaitu konten dan juga bahasa. Pada bagian ini kelima reviewer mengatakan bahwa keseluruhan item sudah baik dan jelas.

f. Kesimpulan Item Pernyataan Skala II

Reviewer	Hasil Review		
	Konten	Bahasa	
Item Pernyataan	Item 1	Jelas	Baik
	Item 2	Jelas	Baik
	Item 3	Jelas	Baik
	Item 4	Jelas	Baik
	Item 5	Jelas	Baik
	Item 6	Jelas	Baik
	Item 7	Jelas	Baik
	Item 8	Jelas	Tolong diperjelas
	Item 9	Jelas	Baik
	Item 10	Jelas	Baik
	Item 11	Jelas	Kurang Jelas
	Item 12	Jelas	Baik
	Item 13	Jelas	Kurang Jelas
	Item 14	Jelas	Baik
	Item 15	Jelas	Baik
	Item 16	Jelas	Baik
	Item 17	Jelas	Baik
	Item 18	Jelas	Baik

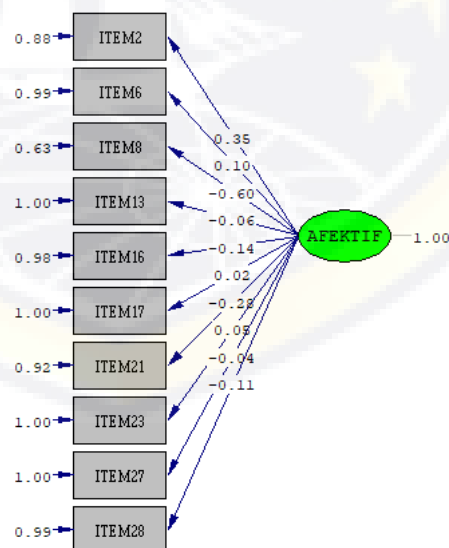
Reviewer	Hasil Review		
	Konten	Bahasa	
	Item 19	Jelas	Baik
	Item 20	Jelas	Kurang jelas
	Item 21	Jelas	Baik
	Item 22	Jelas	Baik

Uraian Kesimpulan Skala II:

Berdasarkan hasil review dari kelima reviewer terhadap bagian review khusus yaitu kesimpulan item pernyataan Skala II yang terdiri dari dua bagian yaitu konten dan juga bahasa. Pada bagian ini Keempat reviewer mengatakan sudah baik dan jelas. Sedangkan, reviewer kelima memberikan respon untuk memperbaiki item dari segi bahasa pada nomor 8, 11, 13 dan 20.

3. Validitas Konstrak

a. Komitmen Organisasi Aspek Afektif



Chi-Square=36.12, df=35, P-value=0.41599, RMSEA=0.009

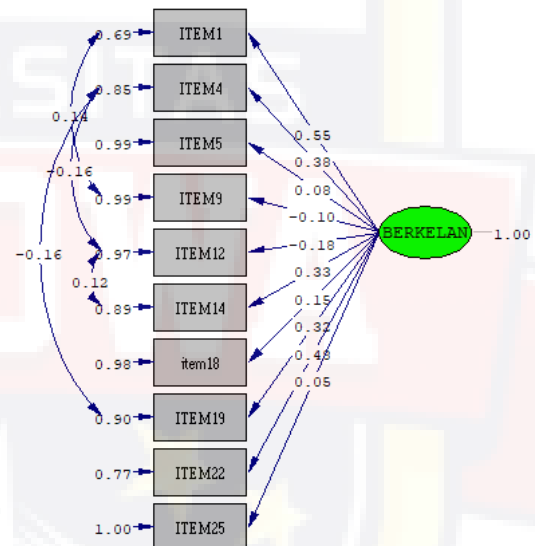
Keterangan

Item			
------	--	--	--

2	0.35	0.09	3.88	Valid
6	0.10	0.07	1.32	Tidak Valid
8	-0.60	0.013	-4.52	Tidak Valid
13	-0.06	0.07	-1.34	Tidak Valid
16	-0.18	0.07	-0.77	Tidak Valid
17	0.02	0.07	0.23	Tidak Valid
21	-0.28	0.08	-3.40	Tidak Valid
23	0.05	0.07	0.62	Tidak Valid
27	-0.04	0.07	-0.56	Tidak Valid
28	-0.11	0.07	-1.51	Tidak Valid

b. Komitmen Organisasi Aspek Berkelanjutan

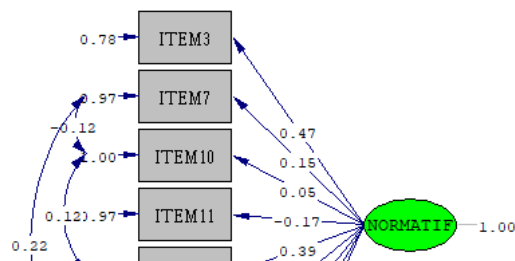
(Continu)



Chi-Square=37.98, df=31, P-value=0.18119, RMSEA=0.024

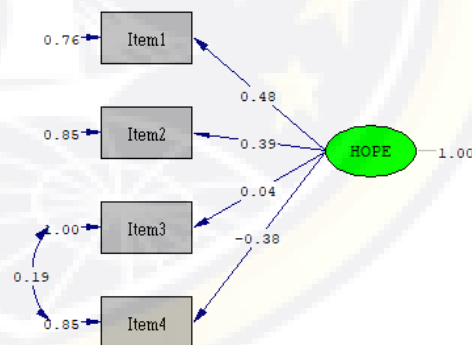
Nomor Item	Factor Loading	Error	T-Value	Keterangan
1	0.55	0.07	7.76	Valid
4	0.38	0.07	5.43	Valid
5	0.08	0.07	1.27	Tidak Valid
9	-0.10	0.07	-1.34	Tidak Valid
12	-0.18	0.07	-2.54	Tidak Valid
14	0.33	0.07	4.96	Valid
18	0.15	0.07	2.33	Valid
19	0.32	0.07	4.65	Valid
22	0.48	0.07	7.03	Valid
25	0.05	0.07	0.78	Tidak Valid

c. Komitmen Organisasi Aspek Normatif



Nomor Item	Factor Loading	Error	T-Value	Keterangan
3	0.47	0.08	5.60	Valid
7	0.15	0.07	2.08	Valid
10	0.05	0.08	0.69	Tidak Valid
11	-0.17	0.07	-2.28	Tidak Valid
15	0.39	0.08	4.93	Valid
20	0.27	0.08	3.62	Valid
24	0.13	0.07	1.77	Valid
26	0.14	0.07	1.94	Valid
29	0.42	0.08	5.20	Valid

d. *Psychology capital aspek Hope*

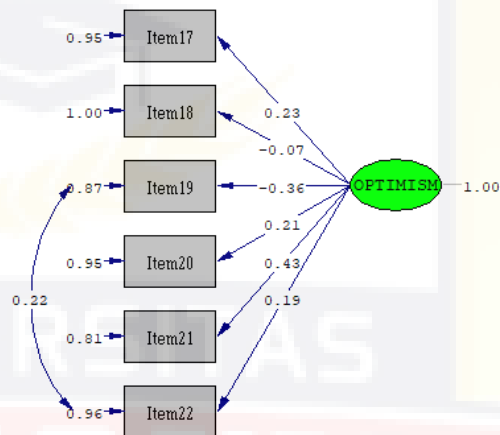


Chi-Square=1.11, df=1, P-value=0.29289, RMSEA=0.019

Nomor Item	Factor Loading	Error	T-Value	Keterangan
1	0.48	0.12	3.89	Valid
2	0.39	0.11	3.39	Valid
3	0.04	0.10	0.37	Tidak Valid

4	-0.38	0.11	-3.59	Tidak Valid
---	-------	------	-------	-------------

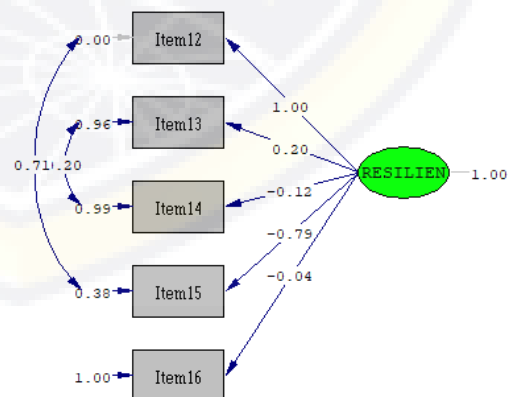
e. *Psychology capital aspek Optimism*



Chi-Square=8.90, df=8, P-value=0.35069, RMSEA=0.019

Nomor Item	Factor Loading	Error	T-Value	Keterangan
17	0.23	0.10	2.33	Valid
18	-0.07	0.09	-0.69	Tidak Valid
19	-0.36	0.13	-2.83	Tidak Valid
20	0.21	0.10	2.19	Valid
21	0.43	0.13	3.26	Valid
22	0.19	0.12	1.65	Valid

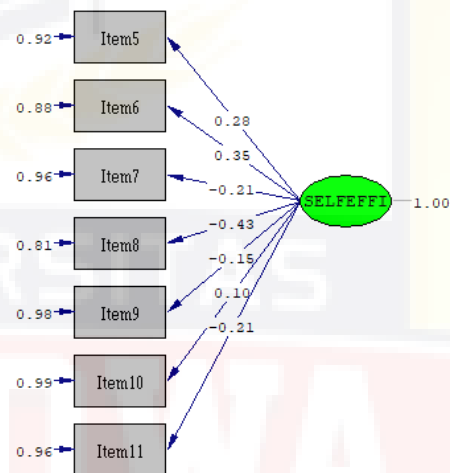
f. *Psychology capital aspek Resiliency*



Chi-Square=0.57, df=4, P-value=0.96660, RMSEA=0.000

Nomor Item	Factor Loading	Error	T-Value	Keterangan
12	1.00	0.04	24.62	Valid
13	0.20	0.05	3.87	Valid
14	-0.12	0.05	-2.45	Tidak Valid
15	-0.79	0.26	2.99	Tidak Valid
16	-0.04	0.05	-0.91	Tidak Valid

g. *Psychology capital aspek Self efficacy*



Chi-Square=20.92, df=14, P-value=0.10373, RMSEA=0.040

Nomor Item	Factor Loading	Error	T-Value	Keterangan
5	0.28	0.10	2.77	Valid
6	0.35	0.11	3.23	Valid
7	0.21	0.12	-2.14	Tidak Valid
8	-0.21	0.12	-3.60	Tidak Valid
9	-0.43	0.10	-1.56	Tidak Valid
10	0.10	0.10	1.02	Tidak Valid
11	-0.21	0.10	-2.12	Tidak Valid



**LAMPIRAN 4:
HASIL UJI ASUMSI**

A. Uji Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.044	401	.060*	.988	153	.983

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

a. Lilliefors Significance Correction

B. Uji Linaritas

- *Hope*

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen * Hope	Between Groups	(Combined)	282.807	5	56.561	5.102	.000
		Linearity	72.483	1	72.483	6.538	.000
		Deviation from Linearity	210.324	4	52.581	4.743	.001
Within Groups			4379.049	395	11.086		
Total			4661.885	400			

- *Optimism*

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen * Optimism	Between Groups	(Combined)	352.741	7	50.392	4.596	.000
		Linearity	302.977	1	302.977	27.632	.000
		Deviation from Linearity	49.763	6	8.294	.756	.605
Within Groups			4309.115	395	10.965		
Total			4661.885	400			

- *Resiliency*

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
* Resiliency	Between Groups	(Combined)	340.758	5	68.152	6.230	.000
		Linearity	226.622	1	226.622	20.716	.000
		Deviation from Linearity	114.136	4	28.534	2.608	.035
	Within Groups		4321.097	395	10.939		
Total			4661.885	400			

- *Self Efficacy*

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
* Self Efficacy	Between Groups	(Combined)	405.492	5	81.098	7.526	.000
		Linearity	356.093	1	356.093	33.046	.000
		Deviation from Linearity	49.399	4	12.350	1.146	.334
	Within Groups		4256.364	395	10.776		
Total			4661.885	400			

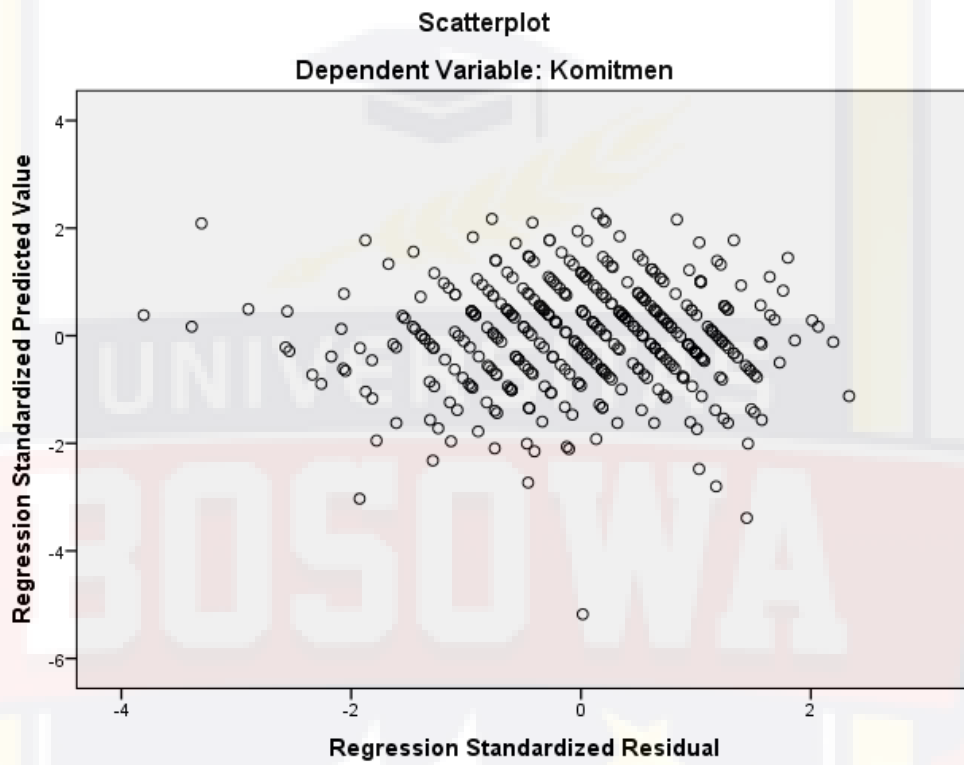
C. Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.905	.281		6.776	.000		
	Hope	.196	.116	.199	1.693	.093	.995	1.005
	Optimism	.186	.159	.171	1.170	.244	.968	1.034
	Resiliency	.065	.144	.064	.453	.651	.972	1.029

Self_ Efficacy	-.023	.142	-.022	-.165	.870	.991	1.010
----------------	-------	------	-------	-------	------	------	-------

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

D. Uji Heteroskedastisitas





**LAMPIRAN 5:
HASIL UJI HIPOTESIS**

UNIVERSITAS

BOSOWA

Uji Hipotesis

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.417 ^a	.474	.116	3.118

a. Predictors: (Constant), Self_Efficacy, Hope, Resiliency, Optimism

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	810.891	4	202.723	20.846	.000 ^b
	Residual	3850.964	396	9.725		
	Total	4661.855	400			

a. Dependent Variable: Komitmen

b. Predictors: (Constant), Self_Efficacy, Hope, Resiliency, Optimism

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.651	2.058		12.465	.000
	Hope	.465	.182	.117	2.555	.011
	Optimism	.547	.125	.203	4.363	.000
	Resiliency	.566	.154	.170	3.673	.000
	Self_Efficacy	.871	.157	.254	5.535	.000

a. Dependent Variable: Komitmen

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.125 ^a	.116	.013	3.391	.116	16.302	1	399	.000
2	.277 ^b	.161	.072	3.288	.161	26.410	1	398	.000
3	.332 ^c	.133	.103	3.233	.133	14.824	1	397	.000
4	.417 ^d	.264	.166	3.118	.264	30.634	1	396	.000

a. Predictors: (Constant), Hope

b. Predictors: (Constant), Hope, Optimism

c. Predictors: (Constant), Hope, Optimism, Resiliency

d. Predictors: (Constant), Hope, Optimism, Resiliency, Self_Efficacy

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40.010	1.331		30.060	.000
	Hope	.496	.198	.125	2.510	.000
2	(Constant)	33.965	1.746		19.451	.000
	Hope	.433	.192	.109	2.257	.000
	Optimism	.669	.130	.248	5.139	.000
3	(Constant)	30.828	1.900		16.224	.000
	Hope	.430	.189	.108	2.281	.000
	Optimism	.591	.130	.219	4.561	.000
	Resiliency	.614	.159	.185	3.850	.000
4	(Constant)	25.651	2.058		12.465	.000
	Hope	.465	.182	.117	2.555	.000
	Optimism	.547	.125	.203	4.363	.000
	Resiliency	.566	.154	.170	3.673	.000
	Self_Efficacy	.871	.157	.254	5.535	.000

a. Dependent Variable: Komitmen