

**HUBUNGAN ANTARA STRESS KERJA DAN MOTIVASI
DENGAN KOMITMEN KERJA PEGAWAI PADA
PANTI SOSIAL BINA DAKSA "BAHAGIA"
SUMATERA UTARA**

TESIS

OLEH

**RELASIUS N. HASUDUNGAN SINAGA
NPM. 091804027**



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2013**

**HUBUNGAN ANTARA STRESS KERJA DAN MOTIVASI
DENGAN KOMITMEN KERJA PEGAWAI PADA
PANTI SOSIAL BINA DAKSA "BAHAGIA"
SUMATERA UTARA**

TESIS

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Psikologi pada
Program Studi Magister Psikologi Program Pascasarjana
Universitas Medan Area

OLEH

**RELASIUS N. HASUDUNGAN SINAGA
NPM. 091804027**

**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2013**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI**

HALAMAN PERSETUJUAN

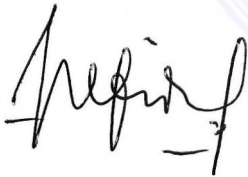
Judul : Hubungan antara Stress Kerja dan Motivasi dengan Komitmen Kerja Pegawai pada Panti Sosial Bina Daksa "Bahagia" Sumatera Utara

N a m a : Relasius N. Hasudungan Sinaga

N P M : 091804027

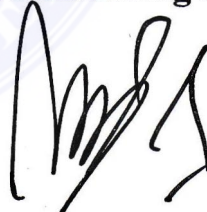
Menyetujui

Pembimbing I



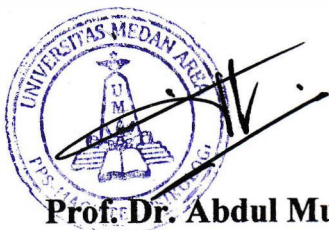
Dr. Nefi Darmayanti, M.Si

Pembimbing II



Rahmi Lubis, S.Psi, M.Psi

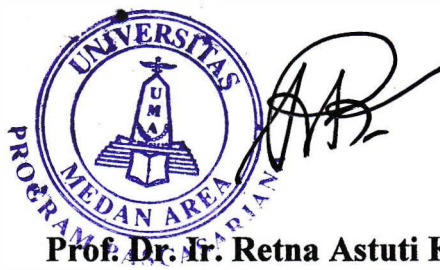
**Ketua Program Studi
Magister Psikologi**



Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Direktur



Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS

Telah di uji pada Tanggal 28 Maret 2013

N a m a : Relasius N. Hasudungan Sinaga

N P M : 091804027



Panitia Penguji Tesis :

Ketua : Azhar Aziz, S.Psi, MA

Sekretaris : Nurmaida irawani Siregar, S.Psi, M.Si

Pembimbing I : Dr. Nefi Darmayanti, M.Si

Pembimbing II : Rahmi Lubis, S.Psi, M.Psi

Penguji Tamu : Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Medan, Maret 2013

Yang menyatakan,



Relasius N. Hasudungan Sinaga

ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA STRESS KERJA DAN MOTIVASI DENGAN KOMITMEN KERJA PEGAWAI PADA PANTI SOSIAL BINA DAKSA “BAHAGIA” SUMATERA UTARA

Nama : Relasius N. Hasudungan Sinaga
NRP : 091804027

Pegawai Panti Sosial Bina Daksa “Bahagia” Sumatera Utara mengalami stress pada saat adanya pemeriksaan dari Inspektorat Jenderal Pelayanan dan Rehabilitasi Sosial Kementerian Sosial Republik Indonesia. Bila stress tidak segera diatasi, maka komitmen kerja pegawai menurun. Dari uraian tersebut, dirumuskan masalah penelitian adalah (1) apakah ada hubungan antara stress kerja dan motivasi dengan komitmen kerja pegawai?; (2) apakah ada hubungan antara stress kerja dengan komitmen kerja pegawai ?, dan (3) apakah ada hubungan antara motivasi dengan komitmen kerja pegawai pada Panti Sosial Bina Daksa “Bahagia” Sumatera Utara?. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara stress kerja dan motivasi kerja dengan komitmen kerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Panti Sosial Bina Daksa “Bahagia” Sumatera Utara sebanyak 39 orang. Sampel penelitian adalah seluruh anggota populasi. Prosedur pengumpulan data dilakukan melalui penelitian pustaka dan penelitian lapangan. Untuk membuktikan hipotesis digunakan uji F dan uji t. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa hasil uji F menunjukkan bahwa ada hubungan antara stress kerja dan motivasi dengan komitmen kerja pegawai. Hasil uji t menunjukkan bahwa ada hubungan antara stress kerja dengan komitmen kerja pegawai. Hasil uji t juga menunjukkan bahwa ada hubungan antara motivasi dengan komitmen kerja pegawai pada Panti Sosial Bina Daksa “Bahagia” Sumatera Utara.

Kata Kunci: Stress Kerja, Motivasi dan Komitmen Kerja Pegawai

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan kasih karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Master Psikologi pada Universitas Medan Area Medan.

Penulisan tesis ini masih jauh dari sempurna, baik dilihat dari penyajian dan penulisannya. Untuk itu, dengan senang hati menerima segala kritik dan saran dari semua pihak guna melengkapi dan menyempurnakan penulisan tesis ini. Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Abdul Munir, MA, selaku Ketua Jurusan Magister Psikologi Industri dan Organisasi di Universitas Medan Area.
2. Ibu Dr. Nefi Damayanti, M.Si, sebagai pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
3. Ibu Rahmi Lubis S.Psi, M.Psi, sebagai pembimbing II, yang telah memberikan saran dan masukan untuk menyempurnakan tesis ini.
4. Seluruh Dosen dan Pegawai Magister Psikologi Universitas Medan Area yang telah banyak memberikan pengetahuan dan pendidikan kepada penulis.
5. Pegawai perpustakaan dan referensi, terima kasih atas segala bantuannya.
6. Pimpinan dan staf Departemen Dinas Sosial Medan yang telah mengizinkan penulis mengadakan riset dan memberikan data yang dibutuhkan dalam penulisan tesis ini.

7. Teristimewa buat kedua orangtuaku tercinta, yang selalu memberikan dukungan, kasih sayang, doa, semangat serta cinta kasih kepada penulis selama perkuliahan.
8. Terima kasih saya ucapkan kepada istriku tercinta yang selalu sabar dan memotivasi penulis untuk menyelesaikan tesis ini.
9. Buat anak-anakku, terima kasih atas pengertiannya kepada bapak selama ini.

Akhir kata, penulis mengharapkan tesis ini dapat bermanfaat bagi kita semua, terutama kepada penulis.

Medan, ..., April 2013
Penulis

Relasius Sinaga

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1. Komitmen Kerja	9
2.1.1. Pengertian Komitmen Kerja.....	9
2.1.2. Aspek-aspek Komitmen Kerja	9
2.1.2. Cara Membangun Komitmen Pegawai Pada Organisasi ..	17
2.1.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Kerja	17
2.2. Motivasi Kerja	21
2.2.1. Pengertian dan Teori Motivasi Kerja	21
2.2.2. Aspek-aspek Motivasi Kerja	22
2.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	28
2.3. Stress Kerja	32
2.3.1. Pengertian Stress	32

2.3.2. Gejala-gejala Stress Kerja	33
2.3.3. Faktor Penyebab Stress Kerja.....	35
2.3.4. Dampak Stress Kerja Pada Pegawai.....	39
2.4. Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Komitmen Kerja.....	39
2.5. Hubungan Antara Stress Kerja dengan Komitmen Kerja	41
2.6. Hubungan Antara Motivasi dan Stress Kerja dengan Komitmen Kerja	44
2.7. Kerangka Berpikir	45
2.8. Hipotesis.....	45
BAB III METODE PENELITIAN	46
3.1. Desain Penelitian	46
3.2. Populasi dan Sampel	46
3.3. Defenisi Operasional Variabel	47
3.4. Instrumen Pengumpulan Data	48
3.5. Prosedur Pengumpulan.....	49
3.6. Analisis Data	50
3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	50
3.6.2. Analisis Regresi Linear Berganda	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	57
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	57
4.1.1. Sejarah Berdirinya Organisasi.....	57
4.1.2. Struktur Organisasi.....	59
4.2. Subjek Penelitian.....	66
4.3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	68

4.4. Hasil Uji Hipotesis	66
4.4. Pembahasan	76
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	80
5.1. Kesimpulan.....	80
5.2. Saran.....	81

DAFTAR PUSTAKA
Lampiran

DAFTAR TABEL

Tabel	Nama Tabel	Halaman
3.1	Jumlah Pegawai Panti Sosial Bina Daksa “Bahagia” Sumatera Utara	47
4.1	Jumlah dan Persentase Subjek Penelitian	67
4.2	<i>Case Processing Summary</i>	68
4.3	<i>Reliability Statistics</i>	69
4.4	<i>Item-Total Statistics</i> Mengenai Stress Kerja.....	69
4.5	<i>Case Processing Summary</i>	69
4.6	<i>Reliability Statistics</i>	70
4.7	<i>Item-Total Statistics</i> Mengenai Motivasi.....	70
4.8	<i>Case Processing Summary</i>	71
4.9	<i>Reliability Statistics</i>	71
4.10	<i>Item-Total Statistics</i> Mengenai Komitmen Kerja Pegawai.....	71
4.11	<i>Anova (b)</i>	72
4.12	<i>Coefficients(a)</i>	73
4.13	<i>Statistics</i>	74
4.14	Hasil Uji Autokorelasi.....	76
4.15	Hasil Uji Multikolinieritas.....	76
4.16	<i>Model Summary(b)</i>	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Nama Gambar	Halaman
4.1	Struktur organisasi Panti Sosial Bina Daksa “Bahagia” Sumatera Utara.....	60
4.2	<i>Histogram</i>	74
4.3	<i>Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual</i>	75

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Panti Sosial Bina Daksa "Bahagia" Sumatera Utara merupakan salah satu Unit Pelaksana Teknis Kementerian Sosial Republik Indonesia mempunyai visi untuk mewujudkan kualitas penyandang cacat tubuh yang sejahtera, mandiri, sejajar dan bebas hambatan. Misi Panti Sosial Bina Daksa "Bahagia" Sumatera Utara adalah memberikan pelayanan rehabilitasi sosial bagi penyandang cacat tubuh di Provinsi Sumatera Utara, Nanggroe Aceh Darussalam, Sumatera Barat, Riau dan Kepulauan Riau.

Setiap seksi yang ada pada Panti Sosial Bina Daksa "Bahagia" Sumatera Utara mempunyai keterkaitan satu sama lainnya. Apabila salah satu seksi tidak saling berkoordinasi dengan seksi lainnya dapat mengakibatkan terhambatnya kegiatan lain yang dilaksanakan seksi atau bidang lainnya. Oleh karena itu, setiap pegawai yang terlibat dalam aktivitas organisasi harus memiliki komitmen kerja yang tinggi dalam rangka mencapai visi dan misi organisasi.

Komitmen kerja pegawai adalah keinginan anggota organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya dan berusaha keras untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, komitmen kerja menunjukkan hasrat pegawai sebuah organisasi untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri bagi organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen kerja yang tinggi biasanya jarang mangkir bekerja, keinginan pindah ke organisasi lain rendah, selalu berperilaku positif pada organisasi, memiliki jiwa yang tetap membela organisasi, berusaha

meningkatkan prestasinya agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Setiap organisasi harus memperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen kerja, seperti yang dikemukakan oleh David dalam Minner (2007), yaitu faktor masa kerja, karakteristik pribadi, peran dalam organisasi dan lingkungan kerja. Jika masa kerja seseorang dalam suatu organisasi semakin lama, semakin besar peluangnya untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi, sehingga komitmen kerjanya semakin tinggi. Selain itu, komitmen kerja juga dipengaruhi oleh karakteristik pribadi, seperti usia dan tingkat pendidikan. Artinya, semakin tinggi usia dan pendidikan seseorang, maka pengalaman kerja dan kemampuannya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan oleh atasan kepadanya semakin baik, sehingga komitmen kerjanya terhadap organisasi semakin tinggi.

Organisasi yang telah menetapkan peran masing-masing pegawai secara jelas dapat memberikan pemahaman dan menghilangkan kebingungan bawahan dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sehingga komitmen kerjanya semakin tinggi. Untuk meningkatkan komitmen kerja pegawai, atasan selalu menciptakan lingkungan pekerjaan yang menyenangkan sehingga mereka lebih nyaman dalam mengerjakan tugas-tugasnya.

Mathis dan Jackson (2002), mengemukakan bahwa motivasi merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Motivasi kerja menurut Mangkunegara dalam Nursalam (2002) adalah suatu kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi yang

DAFTAR PUSTAKA

- Adkinson Rita. L., dkk. 1987. **Pengantar Psikologi**. Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Batam: Interaksara.
- Anoraga, Pandji. 2000. **Manajemen Bisnis**, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi, 2002. **Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek**, Edisi Kelima, Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam, 2003. **Analisis *Multivariate* dengan Program SPSS**, Edisi Ketiga, Bandung: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan Kelima, Edisi Kedua, Yogyakarta : BPFE.
- Hariandja, Marihot Tua Effendi, 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, Malayu, 2003. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Cetakan Keenam, Jakarta: Bumi Aksara.
- Kuncoro, Mudrajat, 2003. **Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi**, Edisi Pertama, Jakarta: Erlangga.
- Martoyo, Kolonel Kal. (Purn), 2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Kelima, Cetakan Pertama, Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Mathis, Robert L dan Jackson John H. 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Buku Satu, Alih Bahasa: Sadeli dan Prawira Hie, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Jakarta: Salemba Empat.
- Meyer dan Allen. 1991. *A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment*. *Human Resources Management Review*. Vol 01, pp. 61-89 dalam Luthans, Fred. 1995. *Organizational Behavior*, Seventh Edition. McGraw-Hill, Inc.
- Minner, Jhon B. 1997. *Industrial and Organizational Psychology*, Mc. Graw Hill International Edition.
- Mowdya, R.T. Porter, L.W & Steers, R.M. 1982. *Employee Organization Linkage: The Psychology Of Commitment, Absenteeism & Turnover*, Newyork: Academy Press.

- Nimran, Umar, 1999. **Perilaku Organisasi**. Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Surabaya: Citra Media.
- Rini, Jacinta R., 2002. **Stress Kerja**, Jakarta: e-Psikologi.com.
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy, 2011. **Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi**, Edisi Ketiga, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., 2003. **Perilaku Organisasi**, Jilid Dua, Edisi Kesembilan, Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Saydam, Gouzali, 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Ketiga, Jakarta: Djambatan.
- Sopiah, 2008. **Perilaku Organisasional**, Edisi Pertama, Yogyakarta: Andy.
- Stoner, James A.F; Freeman, R. Edward dan Gilbert, Daniel A., 2003. **Manajemen**, Jilid 2, Alih Bahasa: Alexander Sindoro, Jakarta: Indeks.
- Sugiyono, 2005. **Metode Penelitian Bisnis**, Bandung: Alfabeta.
- Supranto, J., 2001. **Statistik: Teori dan Aplikasi**, Jilid Satu, Edisi Keenam, Cetakan Pertama, Jakarta: Erlangga.

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth:

Bapak/Ibu

Di

Tempat

Dengan hormat,

Berkenaan dengan penulisan karya ilmiah untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Master Psikologi pada Universitas Medan Area, maka mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu mengisi angket yang disertakan oleh penulis. Angket ini bertujuan untuk kepentingan ilmiah bukan untuk dipublikasikan, oleh karena itu jawaban Bapak/Ibu sangat besar manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan. Angket ini tidak ada hubungannya dengan status atau jabatan Bapak/Ibu, maka penulis mengharapkan jawaban yang sejujur-jujurnya.

Demikian permohonan ini, atas kerjasama dan bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya

Relasius N. Hasudungan Sinaga

A. Identitas Responden

Umur : a. 15 – 25 thn, b. 26 – 35 thn, c. 36-45 thn, d. > 45 thn

Masa kerja : a. 0 – 5 thn, b. 6 – 10 thn, c. 11 – 15 tahun, d. > 15 tahun

Jenis kelamin : a. Laki-laki dan b. Perempuan

Pendidikan : a. SLTP, b. SMU/ sederajat, c. Diploma, d. Sarjana/Master

B. Petunjuk Penelitian

Pilihlah jawaban untuk *multiple choice* (pilihan berganda) dengan memberi tanda silang (x) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut pendapat Bapak/Ibu. Penilaian dilakukan berdasarkan skala sebagai berikut:

Jawaban sangat tidak setuju (STS) = 1

Jawaban tidak setuju (ST) = 2

Jawaban cukup setuju (CS) = 3

Jawaban setuju (S) = 4

Jawaban sangat setuju (SS) = 5

A. Stress Kerja

No	Pernyataan	Alternatif jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
	Gejala fisik					
1	Saya merasa denyut jantung meningkat ketika atasan memaksa menyelesaikan suatu pekerjaan melebihi kemampuan yang dimiliki.					
2	Atasan sering menekan saya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, sehingga tekanan darah menjadi meningkat.					
3	Atasan selalu bersikap kurang adil dan wajar dalam membagikan tugas-tugas, sehingga saya merasa sakit kepala memiliki penyelesaian pekerjaan tersebut					
4	Waktu yang diberikan oleh atasan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan kadang tidak sesuai dengan beban kerja, sehingga saya lupa makan siang dan perut menjadi sakit.					
	Gejala psikologis					
5	Pada saat terjadi konflik Pantu baik antara atasan dengan bawahan maupun antar pegawai, maka saya merasa tegang					
6	Pada saat rekan kerja tidak membantu ketika saya butuhkan, maka saya marah.					
7	Saya merasa bosan dengan pekerjaan yang dibebankan oleh atasan, karena sifatnya rutinitas					
8	Pada saat mengalami masalah keluarga, saya merasa gelisah sehingga tugas-tugas yang dibebankan sulit terselesaikan dengan baik					
9	Sikap terburu-buru dalam bekerja membuat saya menjadi kurang berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan					
	Gejala keperilakuan					
10	Saya menjadi malas bekerja, ketika teringat gaji yang tidak mencukupi kebutuhan anggota keluarga					
11	Pada saat mengalami masalah dalam menyelesaikan pekerjaan, saya sulit tidur dan merokok bertambah dari biasanya					
12	Dalam menghadapi masalah-masalah pekerjaan, saya berbicara menjadi tidak tenang, sehingga rekan kerja maupun atasan sulit mengerti apa yang saya sampaikan.					
13	Pada saat mengalami stress kerja, saya memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif dengan rekan kerja					

B. Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Alternatif jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
	Motivasi Langsung					
1	Saya merasa senang dengan sikap atasan, karena memberikan pujian bagi bawahan yang berprestasi terbaik					
2	Panti Sosial Bina Daksa “Bahagia” Sumatera Utara memberikan tunjangan kepada pegawai berupa pembayaran gaji ketigabelas, sehingga memotivasi saya untuk bekerja keras					
3	Saya termotivasi bekerja untuk meraih penghargaan berupa kenaikan golongan istimewa dan skala gaji.					
4	Saya memiliki kepuasan kerja tersendiri dengan mengabdikan pada Panti Sosial Bina Daksa “Bahagia” Sumatera Utara, karena pegawai diberikan tanda jasa					
5	Gaji yang diberikan Panti Sosial Bina Daksa “Bahagia” Sumatera Utara dapat memenuhi kebutuhan pokok keluarga, sehingga saya tidak berkeinginan untuk mencari pekerjaan lain					
6	Saya termotivasi bekerja pada Panti Sosial Bina Daksa “Bahagia” Sumatera Utara karena atasan memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi melalui program tugas belajar.					
	Motivasi Tidak Langsung					
7	Saya merasa senang bekerja karena dalam ruangan kerja dilengkapi kursi, meja dan komputer sebagai sarana kerja.					
8	Saya memiliki ruangan kerja yang terang dan nyaman, sehingga saya lebih berkonsentrasi dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan atasan.					
9	Suasana pekerjaan yang diberikan atasan serasi dengan saya, sehingga saya sulit meninggalkan pekerjaan tersebut.					
10	Atasan menempatkan saya pada tempat yang tepat sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki					
11	Panti Sosial Bina Daksa “Bahagia” Sumatera Utara memberikan fasilitas kendaraan dinas kepada saya untuk mendukung pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan atasan					

C. Komitmen Kerja Pegawai

No	Pernyataan	Alternatif jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
	<i>Affective Commitment</i>					
1	Saya memegang teguh peraturan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan oleh atasan.					
2	Saya merasa nyaman dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh atasan					
3	Saya merasa senang bekerja dan mengabdikan pada Panti Sosial Bina Daksa "Bahagia" Sumatera Utara bersifat sosial					
	<i>Normative Commitment</i>					
4	Saya memiliki loyalitas terhadap perusahaan, sehingga saya tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan Panti Sosial Bina Daksa "Bahagia" Sumatera Utara					
5	Saya bekerja giat karena adanya penghargaan yang pantas dari atasan bagi yang berprestasi terbaik berupa kesempatan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi.					
6	Saya bertahan bekerja pada Panti Sosial Bina Daksa "Bahagia" Sumatera Utara karena status kepegawaian sebagai pegawai negeri sipil					
	<i>Continuance Commitment</i>					
7	Saya merasa dipentingkan atau diperlukan dalam mengemban misi organisasi.					
8	Saya mengarahkan seluruh usaha melebihi yang diharapkan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan oleh atasan					
9	Saya melakukan yang terbaik karena merasa Panti Sosial Bina Daksa "Bahagia" Sumatera Utara sebagai bagian hidup					