

HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI GURU PADA YAYASAN PENDIDIKAN
SINGOSARI DELI TUA

TESIS

OLEH

M. FADLI NUGRAHA
15.18.04.120



PROGRAM STUDI MEGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2017

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 21/2/20

Access From (repository.uma.ac.id)21/2/20

HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI GURU PADA YAYASAN PENDIDIKAN
SINGOSARI DELI TUA

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Psikologi
pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area

OLEH

M. FADLI NUGRAHA
15.18.04.120

PROGRAM STUDI MEGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2017

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 21/2/20

Access From (repository.uma.ac.id)21/2/20

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

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Hubungan Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Guru Pada Yayasan Pendidikan Singosari Delitua.

N a m a : M. Fadli Nugraha

N I M : 15.18.04.120

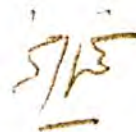
Menyetujui

Pembimbing I



Dr.Kaiman Turnip M.Si

Pembimbing II



Suryani Hardjo S.Psi, M.A

**Ketua Program Studi
Magister Psikologi**



Prof. Dr. Sri Milfayetty, MS.Kons

Direktur



Prof. Dr.Ir. Retna Astuti K., MS

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 21/2/20

Access From (repository.uma.ac.id)21/2/20

Telah di uji pada tanggal 24 – Agustus – 2017

Nama : M. Fadli Nugraha

NPM : 15.18.4.120

Panitia Penguji Tesis :

Ketua : Prof.Dr.Asih Menanti,S.Psi,M.Si

Sekretaris : Hj. Cut Metia, S.Psi, MSi.

Pembimbing I : Dr. Kaiman Turnip, M.Si

Pembimbing II : Suryani Hardjo, S.Psi, M.A

Penguji Tamu : Dr. Sjahril Effendi M.Si

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area


Document Accepted ⁱⁱ21/2/20

Access From (repository.uma.ac.id)21/2/20

HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar Megister 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, 24 - Agustus - 2017



(M. Fadli nugraha)

PERSEMBAHAN

DIPERSEMBAHKAN KEPADA

- ❖ SELURUH ILMUAN YANG TERKAIT PENELITIANNYA DENGAN KEPUASAN KERJA, IKLIM ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI.
- ❖ SELURUH AKADEMISI PSIKOLOGI
- ❖ SELURUH ORGANISASI PENDIDIKAN

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur tak lupa peneliti hadirkan dalam hati, karena pada akhirnya hanya dengan gerakan Ilahi lah peneliti dapat menyelesaikan karya sederhana ini dengan judul “Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Guru Pada Yayasan Pendidikan Singosari Delitua”.

Penyelesaian tesis ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak dan sudah selayaknya peneliti menyampaikan ucapan syukur dan terima kasih kepada :

1. Allah S.W.T. sebagai Pencipta Fisik dan Metafisik.
2. Muhammad S.A.W. sebagai teladan manusia dan penyampai Wahyu Tuhan yang terakhir.
3. Prof. Dr. H. A. Ya'kub Matondang, MA, Sebagai Rektor Universitas Medan Area.
4. Prof.Dr.Ir. Retna Astuti K., MS , sebagai Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area.
5. Prof. Dr. Sri Milfayetty, MS. Kons, sebagai ketua prodi Megister Psikologi Universitas Medan Area.
6. Bapak Dr. Kaiman Turnip, M.Si sebagai dosen pembimbing I, yang sudah bersedia meluangkan waktu dan masukannya untuk membimbing peneliti menjadi lebih baik.
7. Ibu Suryani Hardjo, S.Psi, M.A sebagai dosen pembimbing II, yang sudah bersedia meluangkan waktu dan pengetahuannya untuk peneliti sehingga menjadi lebih baik.
8. Ibu Prof. Asih Menanti sebagai ketua Ujian Tesis dan masukannya yang baik.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 21/2/20

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)21/2/20

9. Ibu Cut Metia, Mpsi sebagai Sekretaris Ujian Tesis dan idenya yang baik.
10. Bapak Dr. Sjahril Effendy P, M.Si, MA, M.Psi, MH sebagai Penguji Tamu Ujian Tesis dan petunjuknya yang baik.
11. Seluruh Pimpinan Yayasan Pendidikan Singosari Delitua.
12. Orang tua yang selalu memberikan dukungan dan doa untuk peneliti.
13. Teman seangkatan, atas dukungan dan persahabatan.
14. Budel tercinta yang selalu bergerak cepat atas kekurangan peneliti.

Akhirnya peneliti berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi semua orang dan semoga Allah S.W.T. melimpahkan rahmat dan rahim nya kepada orang-orang yang turut berjasa dalam penyelesaian tesis ini.

Medan, Juni 2017

Peneliti

M. Fadli Nugraha

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PERSETUJUAN.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAK.....	xiii
 BAB I	
PENDAHULUAN	
A. Latar belakang masalah penelitian.....	1
B. Identifikasi masalah penelitian.....	6
C. Batasan masalah penelitian.....	7
D. Rumusan masalah penelitian.....	8
E. Tujuan penelitian.....	8
F. Manfaat penelitian.....	9
 BAB II	
TINJAUAN PUSTAKA	
A. Komitmen organisasi.....	10
1. Pengertian komitmen organisasi.....	10
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi.....	13
3. Aspek-aspek komitmen organisasi.....	17

B. Kepuasan kerja.....	17
1. Pengertian kepuasan kerja.....	17
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.....	20
3. Aspek-aspek kepuasan kerja.....	22
C. Iklim organisasi.....	25
1. Pengertian iklim organisasi.....	25
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi.....	27
3. Aspek-aspek iklim organisasi.....	29
D. Hubungan kepuasan kerja dan iklim organisasi dengan komitmen organisasi..	31
E. Hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.....	33
F. Hubungan iklim organisasi dengan komitmen organisasi.....	36
G. Kerangka penelitian.....	37
H. Hipotesis penelitian.....	37

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan waktu penelitian.....	38
B. Tipe penelitian.....	38
C. Identifikasi variabel penelitian.....	39
C. Defenisi operasional variabel penelitian.....	39
D. Populasi dan sampel.....	40
1. Populasi.....	40
2. Sampel.....	40
3. Teknik pengambilan sampel.....	41
E. Metode pengumpulan data.....	41
1. Skala kepuasan kerja.....	42
2. Skala iklim organisasi.....	43
3. Skala komitmen organisasi.....	44
F. Validitas dan reliabilitas alat ukur.....	45
1. Validitas alat ukur.....	46
2. Reliabilitas alat ukur.....	47

G. Metode Analisis data.....	48
------------------------------	----

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran subjek penelitian.....	50
B. Orientasi Kanchah dan persiapan penelitian.....	50
1. Orientasi kanchah.....	50
2. Persiapan penelitian.....	51
2.1. Persiapan administrasi.....	51
2.2. Persiapan alat ukur.....	51
C. Uji coba alat ukur.....	54
1. Hasil uji coba skala iklim organisasi.....	55
2. Hasil uji coba skala komitmen organisasi.....	56
3. Hasil uji coba skala kepuasan kerja.....	57
D. Pelaksanaan penelitian.....	58
E. Analisis data dan hasil penelitian.....	59
F. Uji asumsi.....	59
1. Uji normalitas.....	59
2. Uji linieritas.....	60
G. Hasil analisis regresi berganda.....	61
H. Hasil perhitungan mean hipotetik dan mean empirik.....	63
1. Mean hipotetik.....	63
2. Mean empirik.....	63
I. Kriteria.....	64
J. Pembahasan.....	66

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan.....	72
B. Saran.....	73
DAFTAR PUSTAKA.....	72

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel. 1. Blue print penyebaran skala kepuasan kerja.....	43
Tabel. 2. Blue print penyebaran skala iklim organisasi.....	44
Tabel. 3. Blue print penyebaran skala komitmen organisasi.....	44
Tabel. 4. Penyebaran skala kepuasan kerja.....	52
Tabel. 5. Penyebaran skala iklim organisasi.....	53
Tabel. 6. Penyebaran skala komitmen organisasi.....	53
Tabel. 7. Distribusi aitem skala iklim organisasi setelah di uji coba.....	56
Tabel. 8. Distribusi aitem skala komitmen organisasi setelah di uji coba.....	57
Tabel. 9. Distribusi aitem skala kepuasan kerja setelah di uji coba.....	58
Tabel. 10. Rangkuman hasil perhitungan uji normalitas.....	60
Tabel. 11. Rangkuman hasil perhitungan uji linearitas.....	61
Tabel. 12. Rangkuman perhitungan analisis regresi linier berganda.....	62
Tabel. 13. Hasil perhitungan rata-rata hipotetik dan empirik.....	65

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar. 1. Kerangka penelitian.....	37
Gambar 2. Kurva normal variabel kepuasan kerja.....	65
Gambar 3. Kurva normal variabel iklim organisasi.....	66
Gambar 4. Kurva normal variabel komitmen organisasi.....	66

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran. 1. Kumpulan Kuisisioner Penelitian.....	i
Lampiran. 2. Aitem uji coba.....	ii
Lampiran. 3. Aitem setelah uji coba.....	iii
Lampiran. 4. Hasil uji reliabilitas dan validitas.....	iv
Lampiran. 5. Hasil uji normalitas.....	v
Lampiran. 6. Hasil uji linearitas.....	vi
Lampiran. 7. Hasil uji hipotesis regresi berganda.....	vii

ABSTRAK

HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI GURU PADA YAYASAN PENDIDIKAN SINGOSARI DELI TUA

Oleh:

M. Fadli Nugraha
Kaiman Turnip
Suryani Hardjo

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dan iklim organisasi dengan komitmen organisasi guru pada Yayasan Pendidikan Singosari Delitua, rumusan masalah yang diajukan adalah apakah ada hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi, apakah ada hubungan iklim organisasi dengan komitmen organisasi dan apakah ada hubungan kepuasan kerja dan iklim organisasi dengan komitmen organisasi. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 90 guru. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik total sampling. Model pengumpulan data menggunakan skala, yaitu skala kepuasan kerja, skala iklim organisasi dan skala komitmen organisasi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya 1). Ada hubungan positif signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi yang dilihat dari nilai koefisien linieritas ($R_{x1.y}$) = 0.500 dengan $p = 0.000 < 0.050$, artinya ada hubungan positif kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Kemudian 2). Ada hubungan positif signifikan iklim organisasi dengan komitmen organisasi yang dilihat dari nilai koefisien linieritas ($R_{x2.y}$) = 0.707 dengan $p = 0.000 < 0.050$, artinya ada hubungan positif iklim organisasi dengan komitmen organisasi. 3). Ada hubungan positif signifikan kepuasan kerja dan iklim organisasi dengan komitmen organisasi yang dilihat dari nilai koefisien linieritas ($R_{x1.x2.y}$) = 0.741 dengan $p = 0.000 < 0.050$, artinya ada hubungan positif kepuasan kerja dan iklim organisasi dengan komitmen organisasi.

Kata Kunci : Kepuasan kerja, iklim organisasi, komitmen organisasi.

ABSTRACT

RELATIONSHIP OF JOB SATISFACTION AND ORGANIZATION CLIMATE WITH ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON THE TEACHER' OF YAYASAN PENDIDIKAN SINGOSARI DELI TUA

By:

**M. Fadli Nugraha
Kaiman Turnip
Suryani Hardjo**

The purpose of the research is to determine the relationship of job satisfaction and organizational climate with organizational commitment on the teacher' of Yayasan Pendidikan Singosari Deli Tua, formulation of the problem is a relationship of job satisfaction with organizational commitment, whether there is a relationship of organizational climate with organizational commitment, and whether there is a relationship of job satisfaction and organizational climate with organizational commitment. The sample in this research were taken 90 teachers. The sampling technique used is Total Sampling Technique. Collected data used is scale, scale of job satisfaction, scale of organizational climate and scale of organizational commitment. Data analysis method used is Multiple regression analysis. The results show that 1). There is a significant positive relationship between job satisfaction with organizational committment which seen from linearity coeeficient value ($R_{x1.y}$) = 0.500 with $p = 0.000 < 0.050$, It means there is a positive relationship of job satisfaction to organizational committment. Subsequently 2). There is a significant positive relationship of organizational climate to organizational committment which seen from the linearity coefficient value ($R_{x2.y}$) = 0.707 with $p = 0.000 < 0.050$, It means there is positive relationship of organizational climate with organizational committment. 3). There is a significant positive relationship of job satisfaction and organizational climate with organizational committment seen from linear coefficient value ($R_{x1.x2.y}$) = 0.741 with $p = 0.000 < 0.050$, It means there is a positive relationship of job satisfaction and organizational climate with organizational commitment.

Keywords : *Job satisfaction, Organizational climate, Organization committment,*

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 21/2/20

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)21/2/20

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah penelitian

Sekolah sebagai salah satu bentuk organisasi yang memiliki peran yang penting dalam memajukan peningkatan sumber daya manusia telah berkembang sesuai dengan kebutuhan zaman. Sekolah saat ini tidak hanya terdiri dari sekumpulan guru, melainkan terdiri dari berbagai macam profesi untuk menjalankan proses pendidikan yang efektif seperti kepala sekolah, tenaga tata usaha, tenaga kebersihan, dan manajemen lainnya. Semakin besar ukuran suatu organisasi kerja dalam sekolah maka semakin kompleks keadaannya, seperti seberapa signifikan komitmen organisasi seorang guru, seberapa tinggi kepuasan kerja seorang guru dan iklim organisasi yang dapat mempengaruhi setiap kinerja seorang guru sebagai pekerja di dalam sekolah. Begitu juga dengan sekolah yayasan pendidikan singosari Delitua ini yang memiliki manajemen kompleks dimulai dari TK, SD, SMP hingga SMA dan SMK. Sekolah yang berdiri pada tahun 1989 ini terletak di jalan besar Delitua. Semakin dewasa sekolah maka diharapkan semakin baik pula iklim organisasinya, kepuasan kerja dan komitmen guru-guru tersebut.

Kebutuhan sekolah yang semakin meningkat sehingga guru tidak hanya dituntut untuk mengajar namun juga dapat berkomitmen pada organisasi tempat di mana ia mengajar. Komitmen dianggap perlu di era ini mengingat banyaknya organisasi sekolah yang mulai tumbuh dan berkembang dengan cepat. Karena karakteristik pekerjaan (otonomi, identitas tugas, ragam ketrampilan,

kebermaknaan tugas dan umpan balik) yang sesuai dengan keinginan guru akan meningkatkan keikutsertaan, partisipasi dan keterlibatan guru serta menguatkan *sense of ownership* dan tanggung jawab penuh guru sehingga timbul komitmen yang lebih besar pada organisasi (Widyastuti, dkk. 2014). Sehingga organisasi yang memberikan kesempatan kepada guru untuk terlibat, berpartisipasi dan bertanggungjawab akan meningkatkan persepsi yang positif terhadap lingkungan organisasi.

Pemaknaan personal yang positif terhadap lingkungan organisasi merupakan hal yang penting untuk meningkatkan komitmen pada guru. Namun tempat penelitian ini belum menunjukkan persepsi positif, hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara dan observasi yang menunjukkan bahwa 90 guru menyatakan kurang berkomitmen untuk bekerja di organisasi sekolah tersebut. Kemudian guru yang tetap bertahan hingga kini dikarenakan terbatasnya alternative untuk bekerja diluar sekolah tersebut. Sejalan dengan Scholl dalam Rachmad, (2013) mengidentifikasi ada empat faktor yang mempengaruhi komitmen seseorang terhadap organisasi, yaitu; a). investasi, b). balas budi, c). keterbatasan alternative, dan d). persamaan nilai pribadi dengan organisasi.

Menurut Greenberg dan Baron dalam Tommy P., dkk. (2004), komitmen organisasi adalah suatu sikap yang menggambarkan tingkat individu memihak dan terlibat dengan organisasi tempat mereka berada serta tidak berniat untuk meninggalkannya. Sejalan dengan Luthans, Fred. (2006) menyatakan komitmen terhadap organisasi sebagai sikap sering didefinisikan menjadi a). keinginan untuk tetap menjadi anggota dalam organisasi, b). kemauan untuk mempertinggi tingkat

usaha demi kepentingan organisasi, c). meyakini secara pasti dan menerima nilai-nilai serta tujuan dari organisasi. Kemudian hal ini diperkuat oleh Inverson dalam Pramadani A.B. & Fajrianti (2012) komitmen organisasi adalah prediktor terbaik dalam perubahan dibandingkan dengan kepuasan kerja, guru yang memiliki komitmen organisasi akan mengarahkan usaha lebih dalam proyek perubahan guna membangun sikap positif terhadap perubahan.

Sementara menurut Atkinson, R.C. (2005) memiliki pendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi di organisasi, termasuk yang berhubungan dengan kepuasan kerja dan iklim organisasi, yaitu; pendapatan finansial individu dan syarat-syarat fisik pekerjaan yang diinginkan. Guru yang memiliki kepuasan kerja yang positif akan meningkatkan komitmen organisasi pada guru, hal ini didukung oleh Yuniar I Gusti, dkk. (2011) mengatakan kepuasan kerja menjadi penting dalam sebuah organisasi karena kepuasan kerja memberikan dampak positif terhadap efektifitas organisasi. Kepuasan kerja mencegah munculnya perilaku menyimpang di tempat kerja seperti pembentukan serikat pekerja, pergaulan tidak pantas, dan kelambanan. guru yang puas cenderung berbicara secara positif tentang organisasi, membantu individu lain, dan melebihi harapan normal dalam pekerjaan mereka. Sejalan dengan pendapat Moh. As'ad (2003) bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain : Faktor psikologis, Faktor fisik, Faktor finansial dan Faktor Sosial dalam hal ini faktor psikologis yang menjadi acuan untuk komitmen organisasi.

Kemudian tidak hanya sampai disitu, kondisi kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan guru bosan dengan tugas-tugasnya, cepat atau lambat tidak

dapat diandalkan, menjadi mangkir atau buruk prestasi kerjanya (Kussriyanto, dalam Arishanti K.I., 2007), yang kemudian pada akhirnya dapat mempengaruhi komitmen organisasi itu sendiri. Tingkat kepuasan kerja yang rendah terjadi disekolah ini dikarenakan beberapa faktor yang belum sesuai antara harapan dan kenyataan bagi guru maupun pekerja. Hal ini dapat dilihat dari rendahnya insentif yang diterima hingga rendahnya komunikasi antar unit.

Berkaitan dengan kondisi organisasi yang terus berubah, penting untuk mengelola iklim yang baik atau kondusif dalam menunjang aktivitas kerja guru. Setiap organisasi sekolah selalu mempunyai iklim kerja yang berbeda dan unik. Organisasi sekolah cenderung menarik dan mempertahankan orang-orang yang sesuai dengan iklimnya, sehingga dalam tingkatan tertentu polanya dapat berjalan dengan baik. Suatu iklim organisasi tidak dapat begitu saja terjadi dengan sendirinya, hal ini didukung oleh Davis, Keith dan Newstrom, (2000) menjelaskan bahwa para guru akan merasa bahwa iklim menyenangkan apabila mereka melakukan sesuatu bermanfaat dan menimbulkan perasaan berharga, namun berbeda dengan apa yang terjadi di tempat penelitian bahwasanya iklim tidak menyenangkan karena guru belum merasa sesuai keinginan dengan kenyataan, sehingga kepuasan kerja rendah dan berpengaruh terhadap komitmen organisasi yang rendah juga.

Sejalan dengan Brown dan Leigh dalam Susanty (2012) mengatakan bahwa iklim organisasi menjadi sangat penting karena organisasi yang dapat menciptakan lingkungan di mana gurunya merasa ramah dan dapat mencapai potensi yang penuh dalam melihat kunci dari keunggulan bersaing. Oleh karena

itu iklim organisasi dapat dilihat sebagai variabel kunci kesuksesan organisasi. organisasi yang ada di sekolah belum benar-benar sehat sehingga membuat guru belum bisa menampilkan karya terbaiknya. kejadian ini dapat dilihat dari banyaknya tugas yang tidak didukung oleh pihak terkait.

Sedangkan menurut Davis, Keith dan Newstrom (2000), menyatakan: “Iklim organisasi adalah lingkungan di mana para karyawan suatu organisasi melakukan pekerjaan mereka. Iklim mengitari dan mempengaruhi segala hal yang bekerja dalam organisasi sehingga iklim dikatakan sebagai suatu konsep yang dinamis.”. Kemudian Robbins (2008) secara detil menjelaskan beberapa hal yang dinyatakannya sebagai faktor-faktor iklim organisasi, diantaranya yang berkaitan dengan komitmen organisasi yaitu: a). *Individual initiative*, yaitu tingkat tanggung jawab dan kemandirian, b). *Risk tolerance*, tingkat resiko yang boleh atau mungkin dipikul oleh anggotanya untuk mendorong mereka menjadi agresif, inovatif, dan berani mengambil resiko, c). *Integration*, tingkat unit-unit kerja dalam organisasi yang mendorong untuk beroperasi dalam koordinasi yang baik, d). *Management support*, tingkat kejelasan komunikasi, bantuan dan dukungan yang disediakan manajemen, e). *Control*, sejumlah aturan/peraturan dan sejumlah pengawasan yang digunakan untuk mengtur dan mengawasi perilaku karyawan, f). *Identity*, tingkat identifikasi diri tiap anggota organisasi secara keseluruhan melebihi, g). *Rewards*, tingkat alokasi dan penghargaan (promosi jabatan dan honor) berdasarkan kinerja pegawai sebagai lawasan dari senioritas, anak emas dan lain-lain, h). *Conflict tolerance*, tingkat toleransi terhadap konflik dan kritik keterbukaan yang muncul dalam organisasi, i). *Communications partners*, tingkat

keterbatasan komunikasi dalam organisasi yang sesuai otorisasi pada hirarki formal.

Kondisi yang terjadi di tempat penelitian adalah di mana hampir setiap guru dari hasil observasi awal menunjukkan kurangnya komitmen untuk mendukung visi misi sekolah yang memang sudah dijalankan selama hampir 20 tahun terakhir. Namun hasil dari pengamatan peneliti bahwa sekitar 3 tahun terakhir komitmen guru menunjukkan penurunan tajam yang kemudian hal itu didukung oleh iklim organisasi yang kurang sehat dan kepuasan kerja yang rendah. Pada akhirnya dapat dipastikan sekolah secara garis besar statistik akan mengalami penurunan yang signifikan bila tidak segera diperbaiki.

Kepuasan kerja yang rendah dapat disebabkan oleh kondisi iklim organisasi tempat individu bekerja, sehingga mempengaruhi komitmen organisasi guru-guru yang ada di sekolah tersebut. Didukung oleh penelitian Graitto (dalam Runtu D.Y.N. & Widayarni M.M.N. 2009) menunjukkan bahwa semakin positif persepsi guru terhadap kondisi iklim organisasi maka semakin rendah ketidakpuasan kerjanya. Oleh karena itu dari uraian diatas peneliti akan melakukan penelitian dan membuktikannya secara ilmiah. Kemudian untuk melanjutkan hal ini peneliti mengajukan judul penelitian “Hubungan kepuasan kerja dan iklim organisasi dengan komitmen organisasi pada guru di Yayasan Pendidikan Singosari Deli Tua”.

B. Identifikasi masalah penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian yang sudah di uraikan diatas maka dapat diidentifikasi masalah yang akan diteliti yaitu kepuasan

kerja rendah dan iklim organisasi yang belum positif dengan komitmen organisasi guru. Hal ini dapat dilihat dari rendahnya komitmen guru untuk dapat mendukung vis-misi sekolah yang dianggap tidak seimbang dan kesenjangan yang signifikan antara harapan dan kenyataan. Di mana ada beberapa tugas di berbagai bagian yang kurang jelas membuat para guru tidak puas dan mempengaruhi komitmen untuk melakukan tugas-tugas yang sudah diberikan. Seiring berjalannya waktu iklim organisasi yang belum jelas akan mempengaruhi ke guru yang lainnya, sehingga dapat mempengaruhi komitmen organisasi yang semakin hari semakin rendah.

Maka dalam penelitian ini diidentifikasi permasalahan yang akan diteliti adalah kepuasan kerja dan iklim organisasi dihubungkan dengan komitmen organisasi pada guru di Yayasan Pendidikan Singosari Delitua.

C. Batasan masalah penelitian

Berdasarkan penelitian yang sudah disusun, masalah penelitian memiliki batasa agar lebih jelas dan tidak melebar. Penelitian hanya dilakukan kepada guru TK, SD, SMP, SMA dan SMK di lingkungan Yayasan Pendidikan Singosari Delitua dengan masalah hubungan kepuasan kerja dan iklim organisasi dengan komitmen organisasi.

D. Rumusan masalah penelitian

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah ada hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi guru pada yayasan pendidikan singosari Delitua ?
2. Apakah ada hubungan iklim organisasi dengan komitmen organisasi guru pada yayasan pendidikan singosari Delitua ?
3. Apakah ada hubungan kepuasan kerja dan iklim organisasi dengan komitmen organisasi guru pada yayasan pendidikan singosari Delitua ?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi guru pada yayasan pendidikan singosari Delitua.
2. Hubungan iklim organisasi dengan komitmen organisasi guru pada yayasan pendidikan singosari Delitua.
3. Hubungan kepuasan kerja dan iklim organisasi dengan komitmen organisasi guru pada yayasan pendidikan singosari Delitua.

F. Manfaat Penelitian

a. Manfaat teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan memperkaya teoretis di bidang Psikologi. Khususnya bagian Psikologi Industri dan Organisasi.

b. Manfaat praktis

Bagi seluruh guru di Yayasan Pendidikan Singosari diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan informasi tentang hubungan kepuasan kerja dan iklim organisasi dengan komitmen organisasi guru pada yayasan pendidikan singosari Delitua. Yang kemudian akan digunakan sebagai rujukan untuk memperbaiki kekurangan maupun kelemahan untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan kepada masyarakat di sekolah tersebut.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Komitmen Organisasi

1. Pengertian komitmen organisasi

Komitmen organisasi ialah sikap karyawan yang tertarik dengan tujuan, nilai dan sasaran organisasi yang ditunjukkan dengan adanya penerimaan individu atas nilai dan tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk berafiliasi dengan organisasi dan kesediaan bekerja keras untuk organisasi sehingga membuat individu betah dan tetap ingin bertahan di organisasi tersebut demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi (Rahayu F.D.2012).

Komitmen terhadap organisasi didefinisikan oleh Robbins (2008) sebagai suatu sikap kerja karyawan yang ditunjukkan dengan sikap memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Komitmen bisa juga didefinisikan sebagai derajat seorang individu memihak pada organisasi yang mempekerjakannya dan menunjukkan kesediaannya untuk menggunakan usaha demi kepentingan organisasi dan bermaksud tinggal di organisasi untuk jangka waktu yang lama (Wagner III & Hollenbeck, dalam Tommy P., dkk. 2004).

Menurut Greenberg dan Baron dalam Tommy P., dkk. (2004), komitmen terhadap organisasi merupakan suatu sikap yang menggambarkan tingkat individu memihak dan terlibat dengan organisasi tempat mereka berada serta tidak berniat

untuk meninggalkannya. Luthans (2006) menyatakan komitmen terhadap organisasi sebagai sikap, sering didefinisikan menjadi, (a) keinginan untuk tetap menjadi anggota dalam organisasi, (b) kemauan untuk mempertinggi tingkat usaha demi kepentingan organisasi, (c) meyakini secara pasti dan menerima nilai-nilai serta tujuan dari organisasi. Dengan kata lain, komitmen terhadap organisasi merupakan sikap yang menggambarkan kesetiaan karyawan terhadap organisasi, melalui proses terus menerus yakni anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka terhadap organisasi dan berlanjut hingga memperoleh kesuksesan

Mowday, Porter & Steers (1982) mendefinisikan komitmen terhadap organisasi sebagai (a) keyakinan (*belief*) dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan organisasi dan nilai-nilai organisasi, (b) Kemauan (*willingness*) berusaha dengan sungguh-sungguh untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan, dan (c) keinginan (*desire*) yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Meyer dkk. (1993) mengajukan konsep tiga komponen komitmen organisasi, yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuitas, dan komitmen normatif. Komitmen afektif yang berkaitan dengan aspek emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan dalam organisasi. Komitmen afektif merupakan proses sikap di mana seseorang berpikir tentang hubungannya dengan organisasi dengan mempertimbangkan kesesuaian antara nilai dan tujuannya dengan nilai dan tujuan organisasi. Komitmen kontinuitas yaitu persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan perusahaan. Komitmen normatif yang merupakan perasaan-perasaan seperti tanggungjawab, loyalitas, atau kewajiban moral terhadap organisasi.

Menurut Panggabean dalam Tarigan G.K. (2016) komitmen adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu. Dilain pihak komitmen sebagai kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan yang lain (berhenti bekerja).

Menurut Robbins (2008) komitmen organisasi merupakan salah satu sikap kerja yang merefleksikan perasaan dari setiap individu (suka atau tidak suka) terhadap organisasi di tempatnya bekerja. Sementara Mowday, Porter & Steers (1982) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya dengan suatu bagian dari organisasi yang direfleksikan melalui penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan, kesiapan, dan kesediaan untuk berusaha sungguh-sungguh, serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Senada dengan itu Kuntjoro dalam Ansel M.F. & Wijono S., (2012) mendefinisikan komitmen organisasi adalah kondisi di mana individu tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya.

Selanjutnya Herscovitch dan Meyer dalam Ansel M.F. & Wijono S., (2012) menyatakan komitmen organisasi adalah sejauh mana seorang anggota mengidentifikasi tujuan dan nilai-nilai organisasi serta bersedia mengerahkan usaha untuk mencapai kesuksesan. Meyer dkk. (1993) menyimpulkan komitmen organisasi adalah keadaan psikologi yang mencirikan hubungan antara anggota dan organisasi di mana terjadi proses individu untuk mengidentifikasikan dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi serta membuat individu

memiliki keinginan untuk memelihara keanggotaannya dan berimplikasi pada keputusan untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Menurut Suwardi dalam Dani A.K. (2016) komitmen organisasional ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan, yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi, begitu juga adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Inverson dalam Pramadani A.B. & Fajrianti (2012) komitmen organisasi adalah prediktor terbaik dalam perubahan dibandingkan dengan kepuasan kerja, guru yang memiliki komitmen organisasi akan mengarahkan usaha lebih dalam proyek perubahan guna membangun sikap positif terhadap perubahan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah individu yang melibatkan dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan dan tujuan suatu organisasi, serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi. segala sesuatu yang mendukung tumbuh kembangnya sebuah organisasi dan tetap terus mendukung visi misi organisasi.

2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi

Scholl dalam Rachmad, (2013) mengidentifikasi ada empat faktor yang mempengaruhi komitmen seseorang terhadap organisasi, yaitu;

- a) *Investments* (investasi),
- b) *Reciprocity* (balas budi),

- c) *Lack of alternatives* (keterbatasan alternatif),
- d) *Identification* (persamaan nilai pribadi dengan organisasi).

Komitmen organisasi sebagai sebuah aspek penting dalam organisasi harus mendapat perhatian dari manajemen. Dessler (2010) mengemukakan teori yang dapat membantu meningkatkan Komitmen Organisasi pada anggota organisasi antara lain,

- a) Membuat aturan tertulis terkait organisasi,
- b) Membangun komunikasi,
- c) Menggunakan sistem rekrutmen berdasarkan nilai organisasi,
- d) Pelatihan,
- e) Keadilan organisasi,
- f) Rasa komunitas serta
- g) Adanya dukungan terhadap perkembangan bagi anggota organisasi dengan adanya kebebasan aktualisasi diri, promosi, dan keamanan dalam organisasi. .

Atkinson, R.C. (2005) memiliki pendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi di perusahaan, yaitu:

- a) Pendapatan finansial individu, yaitu jaminan kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, serta fasilitas-fasilitas lain yang diberikan perusahaan. Karyawan yang merasa adanya jaminan kesejahteraan yang sepadan dengan pekerjaan yang dilakukan akan lebih giat bekerja dan mengurungkan niat untuk keluar dari perusahaan.

- b) Pendapatan finansial dari kelompok kerja, yaitu uang yang diperoleh karyawan sebagai imbalan untuk kerja karyawan tiap bulan. Karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan dengan imbalan yang sesuai dengan kerja keras dari karyawan.
- c) Syarat-syarat fisik pekerjaan yang diinginkan, yaitu faktor fisik lingkungan atau segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja yang kondusif akan menghadirkan suasana nyaman dalam menjalankan rutinitas sehari-hari. Karyawan merasa betah dan akan lebih berkomitmen dengan tempat kerjanya.
- d) Otonomi, yaitu di mana suatu pekerjaan memberikan kebebasan, kemandirian, serta keleluasaan substansial bagi pekerja. Karyawan yang diberikan kebebasan dalam menjalankan pekerjaannya akan menumbuhkan sikap tanggung jawab dan merasa perusahaan telah mempercayakan pekerjaan kepada karyawan, dengan demikian menghadirkan hubungan yang positif antara keduanya, dan ini yang akan mempengaruhi komitmen kerja karyawan.
- e) Prestise kerja, yaitu posisi status sosial ekonomi yang disajikan oleh suatu jenis pekerjaan pada pekerjaannya yang akan dapat mengangkat harkat dan martabat serta harga diri yang bersangkutan.
- f) Variasi ketrampilan, yaitu tingkat tuntutan akan keragaman aktivitas dalam menyelesaikan pekerjaan.

- g) Pertumbuhan dan perkembangan pribadi, kesempatan untuk melakukan aktualisasi diri dan potensi lewat pekerjaan.
- h) Kesempatan yang berafiliasi, yaitu kesempatan untuk berinteraksi sosial baik antar karyawan, karyawan-pimpinan, atau dengan orang lain. Dukungan sosial dari rekan kerja dapat membantu karyawan untuk berusaha mengatasi permasalahan yang dihadapi di tempat kerja.
- i) Status simbol, yaitu segala sesuatu yang ada pada perusahaan tempat karyawan bekerja yang sifatnya nyata dan khusus, sehingga dapat menciptakan perasaan bangga pada diri karyawan.
- j) Waktu kerja, yaitu pengaturan kerja yang baik dan sesuai dengan keinginan karyawan sehingga tidak menimbulkan kelelahan fisik maupun mental. Karyawan merasa nyaman dengan waktu kerja yang diatur dengan tidak menyita semua waktunya, dengan demikian karyawan merasa dihargai perusahaan dan berusaha untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut.
- k) Kesempatan untuk mendapatkan kehormatan atau pengakuan dan segala bentuk penghargaan yang diberikan secara khusus oleh perusahaan sebagai pernyataan atau pengakuan atas prestasi kerja.
- l) Pekerjaan yang menantang dan besar tanggungjawabnya.
- m) Keamanan kerja, yaitu rasa kepastian atau keyakinan seseorang akan kemampuannya menyelesaikan suatu masalah yang dihadapi.

3. Aspek-Aspek komitmen organisasi

Allen, N. J. & J. P. Meyer. (1997) mengajukan tiga bentuk komitmen organisasi yaitu:

- a) Komitmen Afektif, yaitu keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam suatu organisasi. Dalam hal ini individu menetap dalam suatu organisasi karena keinginannya sendiri.
- b) Komitmen Kontinuan, yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi. Dalam hal ini individu memutuskan menetap pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan.
- c) Komitmen Normatif, yaitu keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal pada organisasi tersebut.

B. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Robbins (2008) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum individu pada pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dengan banyaknya yang pekerja yakini seharusnya diterima. Selanjutnya, pendapat yang berbeda dikatakan oleh Hasibuan (2011) bahwa “kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan kinerja.” Sejalan dengan yang dikatakan Davis, Keith. (2007) bahwa Kepuasan kerja adalah

suasana psikologis tentang perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka.

Menurut McCormick, dkk. (2002), kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dan sesama karyawan. Menurut Blum dalam Tanujaya Winda, (2014), kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja. Sedangkan menurut Howell & Dipboye dalam Tanujaya Winda, (2014) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya karyawan terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan dalam pekerjaan didefinisikan sebagai kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja (Robbins, 2008). Sementara kepuasan kerja di luar pekerjaan adalah kepuasan yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya agar dapat memenuhi kebutuhan. Dengan demikian, kombinasi kepuasan dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya (Hasibuan, 2011).

Spector, P. E., (2000) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap yang menggambarkan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya secara keseluruhan maupun terhadap berbagai aspek yaitu: gaji, kesempatan untuk maju, mutu pengawasan, rekan kerja, dan pekerjaan itu sendiri sehingga mempengaruhi pekerjaannya

Davis, Keith. (2007) mengemukakan: *“Job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with which employees view their work”*. Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya. Sedangkan, Wexley dan Yulk mendefinisikan kepuasan kerja sebagai *“Is the way an employee feels about his or her job”* atau cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya.

Robbins (2008) kepuasan kerja dapat muncul karena kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan. Berdasar penjelasan ini dapat dilihat bahwa gaji bukanlah faktor mutlak yang mendasari orang puas atau tidak puas. Menurut teori Dua Faktor dari Herzberg, pada umumnya karyawan mengidentifikasi kepuasan dengan faktor internal dalam diri mereka, seperti prestasi yang dicapai dan promosi. Sebaliknya karyawan akan mengidentifikasi ketidakpuasan kerja pada faktor-faktor eksternal seperti gaji, dukungan teman dan penyelia (Yuniar I Gusti, dkk. 2011).

Yuniar I Gusti, dkk. (2011) mengatakan Kepuasan kerja menjadi penting dalam sebuah organisasi karena kepuasan kerja memberikan dampak positif terhadap efektifitas organisasi. Kepuasan kerja mencegah munculnya perilaku

menyimpang di tempat kerja seperti pembentukan serikat pekerja, pergaulan tidak pantas, dan kelambanan. Karyawan yang puas cenderung berbicara secara positif tentang organisasi, membantu individu lain, dan melebihi harapan normal dalam pekerjaan mereka.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah rasa suka (sikap positif) atau tidak suka (sikap negatif) pada sebagian atau seluruh aspek pekerjaan. Kemudian karena kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, masalah insentif yang dianggap sesuai atau layak, tentang kesempatan untuk promosi atau lebih maju dari sebelumnya, pujian dari hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan.

2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Mullin (2005) menjelaskan tentang beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- a) Perbedaan Individu, setiap perbedaan individu mempunyai tahap kepuasan kerja menurut tingkat yang ditetapkan oleh individu sendiri. Hal ini menyebabkan ada perbedaan tingkat kepuasan kerja bagi setiap perbedaan individu.
- b) Usia, Maslow A.H (2005) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan di antara usia dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja bertambah sesuai dengan bertambahnya usia.

c) Jenis Kelamin, hasil penelitian Zaleznik dkk., dalam Tanujaya Winda, (2014) menemukan bahwa perempuan lebih puas dibandingkan dengan laki-laki. Dengan menunjukkan bahwa perempuan berada pada tahap sosial, mendapat gaji yang sama dengan laki-laki.

d) Pendidikan, banyak hasil penelitian yang dilakukan saling bertolak belakang mengenai faktor tersebut terhadap kepuasan kerja. Dapat disimpulkan faktor tersebut dapat memberi pengaruh terhadap kepuasan kerja, walaupun ada penelitian yang menyatakan tidak ada hubungan.

Spector, P. E., (2000) memaparkan bahwa faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja dibagi menjadi 2 kategori besar, yaitu:

- (1) Lingkungan kerja serta faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan dan memiliki pengaruh penting pada kepuasan kerja, seperti: (a) Karakteristik pekerjaan, (b) Ketidakefektifan dalam organisasi (*Organisational Constraints*), (c) *Work-family conflict* (konflik kerja-keluarga), (d) Stres Kerja, (e) Beban kerja,
- (2) Faktor individu yang dibawa oleh seseorang ke pekerjaannya, seperti: (a) jenis kelamin, (b) Usia, (c) Pendidikan.

Menurut pendapat Moh. As'ad (2003), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain :

- a) Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, perasaan kerja.

- b) Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, sirkulasi udara, kesehatan pegawai.
- c) Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem penggajian, jaminan sosial, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan lain-lain.
- d) Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi social baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

3. Aspek-Aspek kepuasan kerja

Berikut aspek-aspek kepuasan kerja Munandar, M. 2001 sebagai berikut:

- a) Ciri-ciri Intrinsik Pekerjaan. Menurut Locke, ciri-ciri intrinsik dari pekerjaan yang menentukan kepuasan kerja adalah keragaman keterampilan, jati diri tugas (*task identity*), tugas yang penting (*task significance*), otonomi, pemberian balikan.
- b) Gaji Penghasilan. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Theriault, kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan karyawan, dan bagaimana gaji diberikan. Jumlah gaji yang diperoleh dapat secara nyata mewakili kebebasan untuk melakukan apa yang ingin dilakukan. Jika gaji dipersepsikan sebagai adil didasarkan tuntutan-tuntutan

pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok tertentu, maka akan ada kepuasan kerja.

- c) **Penyeliaan.** Locke memberikan kerangka kerja teoritis untuk memahami kepuasan karyawan dengan penyeliaan. Ia menemukan 2 jenis dari hubungan atasan-bawahan, yaitu hubungan fungsional dan keseluruhan. Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana penyelia membantu karyawan, untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi karyawan. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa.
- d) **Rekan Kerja.** Hubungan yang ada antar karyawan adalah hubungan ketergantungan sepihak, yang bercorak fungsional. Di dalam kelompok kerja di mana karyawan harus bekerja sebagai satu tim, kepuasan kerja mereka dapat timbul karena kebutuhan-kebutuhan tingkat tinggi mereka (kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi diri) dapat dipenuhi, dan mempunyai dampak pada motivasi kerja mereka.
- e) **Kondisi Kerja.** Bekerja dalam ruangan yang sempit, panas, yang cahayanya menyilaukan mata, kondisi kerja yang tidak mengenakan (*uncomfortable*) akan menimbulkan keengganan untuk bekerja. Perusahaan perlu menyediakan kondisi kerja yang memperhatikan prinsip-prinsip ergonomi. Dalam kondisi kerja seperti itu kebutuhan-kebutuhan fisik dapat dipenuhi dan memuaskan karyawan.

Sedangkan menurut pendapat Gilmer (dalam Melani Titis & Suhaji)

tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut :

- a) Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh kesempatan peningkatan pengalaman dan kemampuan kerja selama bekerja.
- b) Keamanan kerja. Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan kerja karyawan selama bekerja.
- c) Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang yang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang di perolehnya.
- d) Manajemen kerja. Manajemen kerja yang baik adalah yang memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman.
- e) Kondisi kerja. Dalam hal ini adalah tempat kerja, ventilasi, penyinaran, kantin, dan tempat parkir.
- f) Pengawasan (Supervisi). Bagi Karyawan, Supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn tover.
- g) Faktor intrinsik dari pekerjaan. Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan ketrampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
- h) Komunikasi. Komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pimpinan banyak dipakai untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak pimpinan untuk mau mendengar, memahami dan

mengakui pendapat atau prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan kepuasan kerja.

- i) Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja
- j) Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

C. Iklim organisasi

1. Pengertian iklim organisasi

Iklim organisasi berkenaan dengan persepsi anggota organisasi, baik secara individual maupun kelompok mengenai sifat-sifat dan karakteristik organisasi yang mencerminkan norma serta keyakinan dalam organisasi (Ekvall, dalam Wuri N. & Suhariadi F. 2015).

Gibson, *et al.* (2009) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah sifat lingkungan kerja atau lingkungan psikologis dalam organisasi yang dirasakan oleh para pekerja atau anggota organisasi dan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja terhadap pekerjaannya.

Miner (1988) dalam Rahmah Aisyatur & Ranu M.E. menjelaskan iklim organisasi bisa menjadi kekuatan yang efektif jika bersifat positif dan memiliki kekuatan untuk mempengaruhi perilaku orang-orang dalam organisasi. Iklim yang dikembangkan dalam organisasi dapat menjadi efektif, terlebih dahulu iklim

tersebut harus dapat diterima atau sesuai dengan nilai dan keyakinan anggota secara umum. Carudin (2011) dalam Rahmah Aisyatur & Ranu M.E menyimpulkan bahwa iklim kerja yang kondusif sangat dibutuhkan dalam peningkatan kualitas, relevansi dan kuantitas. Sarana prasarana harus dirasionalisasikan dengan kebutuhan yang ada, kebersihan, kenyamanan dan keamanan harus ditingkatkan. Kualitas manajemen, rasa memiliki, rasa kekeluargaan dan kebersamaan juga harus ditingkatkan.

Wirawan (2008) mendefinisikan “Iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen, konsultan, dan kontraktor) mengenai apa yang ada atau yang terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi”.

Menurut Kolb dan Rubbin dalam Herlina T.E. & Bachir A.A, (2015), iklim organisasi merupakan suatu perangkat manajemen yang efektif untuk memadukan motivasi individu dengan tujuan serta tugas-tugas dalam organisasi. Sedangkan Davis, Keith dan Newstrom, (2000), menyatakan: “Iklim organisasi adalah lingkungan di mana para karyawan suatu organisasi melakukan pekerjaan mereka. Iklim mengitari dan mempengaruhi segala hal yang bekerja dalam organisasi sehingga iklim dikatakan sebagai suatu konsep yang dinamis.”

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah Sarana prasarana yang harus dirasionalisasikan dengan kebutuhan yang ada, kebersihan, kenyamanan dan keamanan. Kualitas manajemen, rasa memiliki, rasa kekeluargaan dan kebersamaan.

2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi iklim organisasi

Stringer (2002) dalam Rahmah Aisyatur & Ranu M.E. mengemukakan bahwa terdapat lima faktor yang menyebabkan terjadinya iklim suatu organisasi yang intinya sebagai berikut : (1)Lingkungan eksternal, (2)Strategi organisasi, (3)Peraturan Organisasi, (4)Kekuatan Sejarah, (5)Kepemimpinan.

Steers, Richard M. (2005) menjelaskan ada empat komponen yang menentukan iklim organisasi yang intinya sebagai berikut: (1)Struktur kebijakan organisasi, (2)Teknologi, (3)Lingkungan luar, (4)Kebijakan dan praktek, (5)Manajemen.

Mondy, R.W., (2008) mengungkap 4 (empat) faktor utama yang mempengaruhi iklim organisasi yang intinya sebagai berikut:

- a) kelompok kerja, yang terdiri dari kesepakatan, moral kerja, kesejawatan,
- b) Pengawasan menejer, berupa penekanan pada hasil dan tingkat kepercayaan,
- c) Karakteristik organisasi yang terdiri dari ukuran (besar kecilnya organisasi), kekompakkan organisasi, keformalan dalam organisasi dan otonomi,
- d) Proses administrasi antara lain terdiri dari sistem penghargaan dan sistem komunikasi.

Steers, Richard M. (2005) mengemukakan setidaknya ada 4 (empat) komponen yang menentukan satu iklim organisasi, yaitu struktur kebijakan organisasi, teknologi, lingkungan luar serta kebijakan dan praktek manajemen yang dilakukan organisasi.

Robbins (2008) secara detil menjelaskan beberapa hal yang dinyatakannya sebagai faktor-faktor iklim organisasi yaitu:

- a) *Individual initiative*, yaitu tingkat tanggung jawab dan kemandirian yang dimiliki tiap anggota;
- b) *Risk tolerance*, tingkat resiko yang boleh atau mungkin dipikul oleh anggotanya untuk mendorong mereka menjadi agresif, inovatif, dan berani mengambil resiko;
- c) *Integration*, tingkat unit-unit kerja dalam organisasi yang mendorong untuk beroperasi dalam koordinasi yang baik;
- d) *Management support*, tingkat kejelasan komunikasi, bantuan dan dukungan yang disediakan manajemen terhadap unit kerja di bawahnya;
- e) *Control*, sejumlah aturan/peraturan dan sejumlah pengawasan yang digunakan untuk mengatur dan mengawasi perilaku karyawan;
- f) *Identity*, tingkat identifikasi diri tiap anggota organisasi secara keseluruhan melebihi group kerja atau bidang profesi masing-masing;
- g) *Rewards*, tingkat alokasi dan penghargaan (promosi jabatan dan honor) berdasarkan kinerja pegawai sebagai lawan dari senioritas, anakmas dan lain-lain;
- h) *Conflict tolerance*, tingkat toleransi terhadap konflik dan kritik keterbukaan yang muncul dalam organisasi;
- i) *Communications patterrus*, tingkat keterbatasan komunikasi dalam organisasi yang sesuai otorisasi pada hirarki formal.

3. Aspek-Aspek iklim organisasi

Altman (2000) dalam Rahmah Aisyatur & Ranu M.E. menyebutkan jenis iklim organisasi yang intinya sebagai berikut : Keadaan lingkungan fisik, Keadaan lingkungan sosial, Pelaksanaan sistem manajemen, Produk, Konsumen yang dilayani, Kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi, Budaya organisasi.

Greenberg dan Baron (1993:133) dalam Rahmah Aisyatur & Ranu M.E. menyebutkan dimensi iklim organisasi yang intinya sebagai berikut: Kepercayaan, Pembuatan keputusan bersama, Kejujuran, Komunikasi, Fleksibelitas / Otonomi, Resiko pekerjaan.

Stringer (2002) dalam Rahmah Aisyatur & Ranu M.E. menjelaskan untuk mengukur iklim organisasi terdapat enam dimensi yang diperlukan yang intinya sebagai berikut: Struktur, Standar-standar, Tanggung jawab, Penghargaan, Dukungan, Komitmen.

Berdasar pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa dimensi iklim organisasi mempengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku. Dimensi iklim organisasi di setiap kantor berbeda-beda sehingga pengaruh motivasi pegawainya untuk memajukan tujuan organisasi berbeda-beda pula

Menurut penelitian Litwin dan Stringer dalam Setiawan K.C. (2015) terdapat beberapa dimensi dalam iklim organisasi, yaitu :

- a) *Structure* (struktur): Dimensi ini membuat gambaran mengenai kejelasan tugas, prosedur kerja, wewenang dan aturan-aturan pekerjaan.

- b) *Responsibility* (tanggung jawab): Tanggung jawab individu ini meliputi tanggung jawab dalam tingkah laku kerja maupun konsekuensi atas hasil kerja yang dilakukan.
- c) *Reward* (penghargaan): Hal ini menyangkut penghargaan yang diterima atas pekerjaan yang telah dilakukan dengan baik, lingkungan organisasi lebih menekankan pada pemberian imbalan (*rewards*) yang positif atau pemberian hukuman (*punishment*) dan mengenai keadilan atau kesesuaian mengenai gaji dan kebijakan promosi.
- d) *Risk* (risiko): Hal ini mengenai risiko dan tantangan dalam pekerjaan dan dalam organisasi, apakah penekanannya pada berani mengambil risiko dengan perhitungan yang matang, mengambil risiko yang sangat besar bahkan di luar kemampuan, atau tidak berani mengambil risiko dalam arti mencari jalan “ aman ” saja.
- e) *Warmth* (kehangatan): Dimensi ini menunjukkan tentang hubungan interpersonal dalam organisasi yang menciptakan suasana kerja tersendiri. Apakah suasana kerja tergambar dengan ada atau tidaknya persahabatan dan keakraban antar anggota organisasi.
- f) *Support* (dukungan): Hal ini antara lain menggambarkan ada atau tidaknya dukungan emosional dari para manajer atau pekerja-pekerja lain dalam kelompok.
- g) *Standards* (standar kinerja): Hal ini merupakan persepsi atau penghayatan karyawan mengenai standar kinerja atau derajat tantangan dari tujuan yang

ditentukan bagi karyawan serta penekanannya pada pencapaian hasil kerja yang baik.

- h) *Conflict* (konflik): Definisi ini pada dasarnya mengulas tentang bagaimana pemecahan terhadap konflik yang terjadi (*conflik resolution*) di organisasi.
- i) *Identity* (identitas diri): Dimensi ini merupakan gambaran mengenai identifikasi individu dengan tujuan atau norma kelompok atau organisasi.

Terdapat beberapa pengertian kinerja,

D. Hubungan Kepuasan kerja dan iklim organisasi dengan komitmen organisasi

Banyak studi yang telah dilakukan berkaitan dengan hubungan iklim organisasi, kepuasan dan komitmen karyawan. Penelitian pada perusahaan bisnis dilakukan oleh Castro dan Martin dalam Susanty (2012) yang menguji hubungan iklim organisasi dan kepuasan kerja pada organisasi informasi dan teknologi di Afrika Selatan. Hasil studi menunjukkan bahwa 9 dari 12 dimensi iklim organisasi menunjukkan hubungan positif yang kuat terhadap variabel kepuasan kerja.

Begitu juga studi yang dilakukan oleh Bhaesajsanguan dalam Susanty (2012) yang menguji hubungan antara iklim organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan cara meneliti perilaku teknisi Thai pada sector perusahaan swasta telekomunikasi Thai. Hasil studi menunjukkan bahwa tingkah laku teknisi tergantung pada iklim organisasinya sehingga berhubungan positif terhadap kepuasan kerja teknisi serta memperlihatkan juga bahwa iklim organisasi

mempunyai hubungan positif dengan komitmen organisasi melalui kepuasan kerja.

Menurut Susanty (2012) iklim organisasi setiap organisasi dengan organisasi yang lain tentunya berbeda-beda. Iklim organisasi yang berbeda-beda tersebut dapat mempengaruhi perilaku SDM yang berada di dalam organisasi. Perilaku SDM di dalam organisasi bermacam-macam seperti motivasi kerja, keterlibatan kerja, komitmen kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, stres kerja, sikap kerja, moral karyawan serta perilaku konflik.

Kemudian dimensi iklim organisasi yang mempengaruhi perilaku SDM di dalam organisasi secara umum dibagi menjadi 2 yakni fisik dan non fisik. Adapun dimensi fisik seperti keadaan lingkungan fisik tempat kerja dan dimensi non fisik terdiri dari keadaan lingkungan sosial, pelaksanaan system manajemen, produk, konsumen, klien dan nasabah yang dilayani, kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi dan budaya organisasi.

Kepuasan kerja yang rendah dapat disebabkan oleh kondisi iklim organisasi tempat individu bekerja, sehingga mempengaruhi komitmen organisasi guru-guru yang ada di sekolah tersebut. Didukung oleh penelitian Graitto (dalam Runtu D.Y.N. & Widyarini M.M.N. 2009) menunjukkan bahwa semakin positif persepsi guru terhadap kondisi iklim organisasi maka semakin rendah ketidakpuasan kerjanya

E. Hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Gray and Laidlaw dalam Rachmad, (2013) yang menyatakan pada level organisasi, rendahnya kepuasan kerja mengakibatkan melemahnya komitmen pegawai pada organisasi, meningkatnya - absensi dan *turnover*, serta menurunkan produktivitas kerja. Seniaty dalam Rachmad, (2013) menyatakan pengaruh positif kepuasan kerja secara langsung dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja yang lebih tinggi berakibat pada makin tingginya keterikatan terhadap organisasi. Kepuasan kerja terutama dirasakan dalam hal kepuasan dengan kepemimpinan, kepuasan dengan rekan kerja, kepuasan dengan komunikasi yang terjadi di dalam organisasi, serta kepuasan dengan kondisi kerja yang tersedia dalam organisasi.

Selanjutnya penelitian Majorsy dalam Rachmad, (2013) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh variable kepuasan kerja yang diukur dengan faktor pembayaran atau gaji. Membayar jumlah yang layak atau cukup untuk menghidupi diri dan keluarga mereka mendorong komitmen seseorang kepada organisasi. Dengan gaji yang layak, individu tidak akan memikirkan hal lain, atau memanipulasi aktivitas tertentu untuk dapat mencukupi, memenuhi, atau menambah kekurangan dari pendapatan yang diperoleh. Pembayaran yang tepat akan memberikan karyawan rasa aman dalam mencegah pikiran untuk keluar dari organisasi.

Haryanto dalam Rachmad, (2013) menyimpulkan bahwa ada pengaruh langsung di antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Kepuasan kerja berpengaruh sangat tinggi pada komitmen organisasi yang ditandai dengan

kesediaan untuk menerapkan nilai-nilai organisasi dan loyalitas terhadap organisasi. Feinstein dan Vondrasek dalam Rachmad, (2013) menyimpulkan bahwa dimensi kepuasan kerja, termasuk kebijakan organisasi, kompensasi, kondisi kerja, dan pengembangan diri berefek positif pada komitmen organisasi.

Studi ini juga mendukung penelitian Brown dan Gaylor dalam Rachmad, (2013) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara positif terhadap komitmen afektif dan komitmen normatif, namun secara negatif dipengaruhi oleh komitmen kelanjutan, meskipun tidak signifikan (Richards dalam Rachmad, 2013).

Koesmono dalam Rachmad, (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasi. Hal ini sesuai dengan Dongoran dalam Rachmad, (2013) yang menyatakan bahwa tingkat yang lebih tinggi dari kepuasan karyawan dapat meningkatkan komitmen terhadap organisasi.

Sutarso dan Utomo dalam Rachmad, (2013) menunjukkan kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasi. Komitmen meliputi sikap positif dan negatif terhadap organisasi dan hubungan karyawan dengan organisasi kerja. Komitmen organisasi ditandai dengan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi dan penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi. Mukhyi dan Sunarti dalam Rachmad, (2013) menyatakan faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja terlihat dalam sikap positif terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi oleh lingkungannya. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas oleh faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan tampaknya memiliki sikap negatif yang mencerminkan

kurangnya komitmen terhadap organisasi, sering absen, kerap berpindah pekerjaan, dan sering melakukan tuntutan yang berakhir dengan pemogokan

Komitmen organisasi juga berpengaruh pada kepuasan kerja. Brown dan Charles dalam Ansel M.F. & Wijono S., (2012) menyatakan kepuasan kerja sebagai keadaan emosi yang menyenangkan sebagai hasil persepsi seseorang terhadap pekerjaannya, apakah pekerjaan tersebut dapat memenuhi atau memfasilitasi tercapainya pemenuhan nilai pekerjaan yang penting bagi orang tersebut. Hal ini berarti kepuasan kerja akan bermuara pada produktivitas, kualitas yang tinggi, dan komitmen yang tinggi dalam organisasi. Artinya semakin individu merasa puas akan pekerjaannya sebagai refleksi dari tempat kerjanya, maka individu tersebut akan semakin berkomitmen dengan pekerjaannya, lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi, dan berusaha bekerja sebaik mungkin, loyal, lebih stabil, dan produktif sehingga lebih menguntungkan organisasi (Mowday dkk, 1982).

Ansel M.F. & Wijono S., (2012) menyatakan bahwa Pendapat di atas, didukung oleh hasil-hasil penelitian sebelumnya di antaranya adalah penelitian Ahmed dan Aemari (2000), Aktami (2008), Muhadi (2007), Indriyani (2012), dan Witasari (2009) menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi yang artinya semakin tinggi kepuasan kerja semakin tinggi komitmen organisasi. Namun hasil penelitian berbeda misalnya penelitian Ahmad dkk (2010) menemukan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi hal ini

berarti semakin rendah tingkat kepuasan kerja maka akan semakin menurun tingkat komitmen organisasi.

F. Hubungan iklim organisasi dengan komitmen organisasi

Menurut Brown dan Leigh dalam Widyastuti, dkk. (2014) partisipasi dan keterlibatan karyawan muncul secara kuat jika iklim kerja yang ada dalam organisasi merangsang karyawan untuk menciptakan kinerja kerja yang tinggi. Kinerja yang tinggi nantinya akan berdampak pada tingginya komitmen karyawan. Hal ini dikarenakan salah satu aspek dari komitmen organisasi adalah keterlibatan karyawan dalam organisasi. Organisasi perlu membentuk suatu lingkungan organisasi yang positif dan kondusif serta memenuhi standar kerja bagi pencapaian kinerja kerja yang optimal. Iklim kerja yang baik adalah kondisi kerja yang memberikan kemudahan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang disebabkan oleh persepsi karyawan yang positif terhadap lingkungan kerjanya, pola interaksi dalam organisasi yang seimbang dan tingkat persetujuan yang tinggi antar karyawan dalam kelompok.

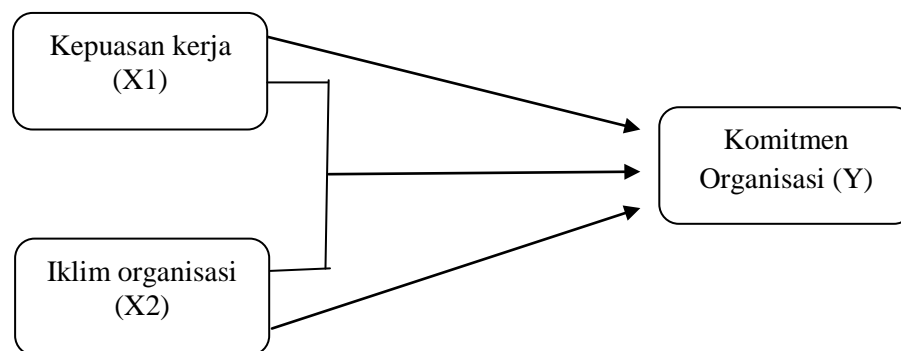
Menurut Dehisihari dalam Widyastuti, dkk. (2014) organisasi yang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk terlibat, berpartisipasi dan bertanggungjawab akan meningkatkan persepsi yang positif terhadap lingkungan organisasi. Pemaknaan personal yang positif terhadap lingkungan organisasi merupakan hal yang penting untuk meningkatkan komitmen pada karyawan.

Sejalan dengan penelitian Susanty, (2012) mengatakan bahwa iklim organisasi yang kondusif sangat penting untuk mencapai kesuksesan organisasi.

Dengan iklim yang kondusif akan menimbulkan kepuasan kerja dan komitmen yang tinggi pada setiap individu yang bekerja di dalam organisasi tersebut.

G. Kerangka Penelitian

Gambar 1. Kerangka penelitian



Sumber: Diolah oleh peneliti

H. Hipotesis penelitian

Dari beberapa uraian landasan teoretis dan landasan konseptual maka dapat disimpulkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Ada hubungan yang positif kepuasan kerja dengan komitmen organisasi guru pada Yayasan Pendidikan Singosari Delitua.
2. Ada hubungan yang positif iklim organisasi dengan komitmen organisasi guru pada Yayasan Pendidikan Singosari Delitua.
3. Ada hubungan yang positif kepuasan kerja dan iklim organisasi dengan komitmen organisasi guru pada Yayasan Pendidikan Singosari Delitua.

BAB III

METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan di uraikan tujuh hal yang meliputi tempat penelitian, tipe penelitian, identifikasi variabel penelitian, definisi operasional variabel penelitian, subjek penelitian, metode pengumpulan data, validitas dan reliabilitas alat ukur, dan metode analisis data.

A. Tempat dan waktu penelitian

Penelitian ini akan di laksanakan di Yayasan Pendidikan Singosari Delitua, Kabupaten Deli Serdang, Sumatra Utara, tepatnya di jln. Besar Delitua Km.11 No.1 Delitua. Lokasi ini di pilih karena mempertimbangkan masalah penelitian yang sudah diuraikan dalam bab sebelumnya. Waktu penelitian dimulai dari pagi hari jam 08:00 Wib hingga 13:00 Wib dan pada tanggal 21 sampai dengan 27 april 2017.

B. Tipe Penelitian

Penelitian ini berjenisakan penelitian kuantitatif, di mana prosedur yang digunakan dalam penelitian ini adalah model korelasional (Neuman, W. Lawrence, 2003). Maksud korelasional dari penelitian ini adalah untuk melihat hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) yaitu kepuasan kerja (variabel X_1), iklim organisasi (variabel X_2) dan komitmen organisasi (variabel Y).

C. Identifikasi Variabel Penelitian

Identifikasi variable penelitian perlu ditentukan terlebih dahulu sebelum pengumpulan data dan analisis data. Dengan melakukan identifikasi variabel akan membantu peneliti dalam menentukan alat pengumpulan data dan analisis data yang akan digunakan. Adapun variabel penelitian yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Variabel terikat : Komitmen organisasi (Y)
2. Variabel bebas : Kepuasan kerja (X1)
: Iklim organisasi (X2)

D. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Untuk memperjelas arti variabel-variabel yang diinginkan dalam suatu penelitian, maka perlu dikemukakan batasan atau definisi secara operasional untuk tiap variabel yang digunakan.

2. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah rasa suka (sikap positif) atau tidak suka (sikap negatif) pada sebagian atau seluruh aspek pekerjaan. Kemudian karena kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, masalah insentif yang dianggap sesuai atau layak, tentang kesempatan untuk promosi atau lebih maju dari sebelumnya, pujian dari hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan.

3. Iklim organisasi

Iklim organisasi adalah Sarana prasarana yang harus dirasionalisasikan dengan kebutuhan yang ada, kebersihan, kenyamanan dan keamanan. Kualitas manajemen, rasa memiliki, rasa kekeluargaan dan kebersamaan.

1. Komitmen organisasi

Komitmen organisasi adalah individu yang melibatkan dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan dan tujuan suatu organisasi, serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi. segala sesuatu yang mendukung tumbuh kembangnya sebuah organisasi dan tetap terus mendukung visi misi organisasi.

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Sedangkan menurut (Azwar, 2007) populasi merupakan sekelompok subjek yang hendak dekenai generalisasi hasil penelitiannya. Dalam penelitian ini populasi akan dikenakan generalisasinya adalah seluruh guru di Yayasan Pendidikan Singosari Delitua yang berjumlah 90 guru yang terdiri dari guru TK 5, guru SD 20, SMP 21, SMA 22, SMK 22.

2. Sampel

Sampel menurut sugiyono (2013) adalah subjek atau wakil dari populasi yang diteliti. Besar anggota sampel harus dihitung berdasarkan teknik-teknik tertentu

agar sampel yang digunakan yang diambil dari populasi dapat dipertanggung jawabkan. Sampel dalam penelitian ini adalah guru di Yayasan Pendidikan Singosari Delitua yang berjumlah 90 guru.

3. Teknik Pengambilan sampel

Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *teknik total sampling*, yaitu semua populasi menjadi anggota yang diamati sebagai sampel. Karena sampel yang besar cenderung memberikan atau lebih mendekati nilai sesungguhnya terhadap populasi atau dapat dikatakan semakin kecil pula kesalahan atau penyimpangan terhadap nilai populasi (Arikunto, Suharsimi. 2013).

Prosedur dalam penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *total sampling*, yaitu di mana seluruh guru di Yayasan Pendidikan Singosari menjadi sampel penelitian, yang kemudian sampel dalam penelitian ini sebanyak 90 guru.

F. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam kegiatan penelitian mempunyai tujuan untuk mengungkap fakta mengenai variable yang akan diteliti. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui metode skala. Menurut Azwar (2007) skala psikologi adalah alat ukur yang mengukur aspek atau atribut sampel psikologis melalui indikator-indikator perilaku yang diterjemahkan dalam aitem-aitem pertanyaan atau pernyataan. Data-data yang diperlukan dalam penelitian ini

diperoleh melalui tiga macam skala, yaitu skala kepuasan kerja, skala iklim organisasi dan skala komitmen organisasi. Menurut Azwar (2007), terdapat beberapa karakteristik skala psikologi, yaitu:

1. Stimulusnya berupa pertanyaan atau pernyataan yang tidak langsung mengungkapkan atribut yang hendak diukur, melainkan mengungkap indikator perilaku dan atribut yang bersangkutan.
2. Satu skala psikologi hanya diperuntukkan guna mengungkap satu atribut tunggal.
3. Respon subjek tidak diklasifikasikan sebagai jawaban benar atau salah.
4. Subjek biasanya tidak menyadari arah jawaban yang dikehendaki dan kesimpulan apa yang sesungguhnya diungkap oleh pertanyaan atau pernyataan tersebut.
5. Validitas skala psikologi lebih ditentukan oleh kejelasan konsep psikologi yang hendak diukur dan operasionalisasinya.

Dalam penelitian ini, akan digunakan tiga (3) macam skala, yaitu skala kepuasan kerja, skala iklim organisasi dan skala komitmen organisasi.

1. Skala kepuasan kerja

Adapun skala kepuasan kerja disusun berdasarkan aspek-aspek kepuasan kerja menurut Munandar, M. (2001), yaitu; pekerjaan, gaji, penyeliaan, rekan kerja, kondisi kerja. Berikut adalah tabel blue print penyebaran skala kepuasan kerja

Tabel. 1. Blue Print Penyebaran Skala Kepuasan Kerja

No.	Aspek – Aspek	Nomor Aitem		Total
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
		Valid	Valid	
1.	Ciri-ciri pekerjaan	1, 3	2, 4	4
2.	Gaji	5, 7	6, 8	4
3.	Penyelia	9, 11	10, 12	4
4.	Rekan kerja	13, 15	14, 16	4
5.	Kondisi kerja	17, 19	18, 20	4
Total		10	10	20

2. Skala iklim organisasi

Skala iklim organisasi disusun berdasarkan dimensi Iklim Organisasi menurut Litwin dan Stringer dalam Setiawan K.C. (2015) yang menyatakan ada beberapa dimensi dalam iklim organisasi, yaitu; *Structure* (struktur), *Responsibility* (tanggung jawab), *Reward* (penghargaan), *Risk* (risiko), *Warmth* (kehangatan), *Support* (dukungan), *Standards* (standar kinerja), *Conflict* (konflik), *Identity* (identitas diri). Berikut adalah tabel blue print penyebaran skala Iklim Organisasi:

Tabel. 2. Blue Print Penyebaran Skala Iklim Organisasi

No	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
		Valid	Valid	
1	struktur	1,3,	2, 4	4
2	Tanggung jawab	5,7,	6, 8	4
3	Penghargaan	9, 11	10, 12,	4
4	Resiko	13,	14,	2
5	Kehangatan	15,17,	16, 18,	4
6	Dukungan	19, 21	20, 22,	4
7	Standar kinerja	23,25,	24, 26,	4
8	Konflik	27,29,	28, 30,	4
9	Identitas diri	33, 31	32, 34,	4
Total		17	17	34

3. Skala komitmen organisasi

Adapun skala komitmen organisasi disusun berdasarkan Allen *and* Meyer (1997) mengajukan tiga aspek komitmen organisasi yaitu: afektif, kontinuan, normatif. Berikut adalah tabel blue print penyebaran skala komitmen organisasi.

Tabel. 3. Blue Print Penyebaran Skala Komitmen Organisasi

No	Aspek – Aspek	Nomor Aitem		Total
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
		Valid	Valid	
1.	<i>Affective Commitment</i>	1, 3, 5, 7	2, 4, 6, 8	8
2.	<i>Continuance Commitment</i>	9, 11, 13	10, 12, 14	6
3.	<i>Normative Commitment</i>	15, 17, 19, 21, 23	16, 18, 20, 22, 24	10
Total		12	12	24

Ketiga skala disusun berdasarkan model Skala Likert. Aitem pernyataan dalam alat ukur psikologi dibuat dalam dua kelompok aitem yaitu aitem yang berbentuk pernyataan yang positif atau *favorable* dan aitem yang berbentuk pernyataan negatif atau *unfavorable*. Dengan menggunakan modifikasi terhadap alternatif jawaban menjadi skala empat tingkat, yaitu : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Penilaian yang diberikan untuk jawaban *favourable*, yakni “SS (Sangat Setuju)” diberi nilai 4, jawaban “S (Setuju)” diberi nilai 3, jawaban “TS (Tidak Setuju)” diberi nilai 2 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Setuju)” diberi nilai 1. Sedangkan untuk aitem yang *unfavourable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban “SS (Sangat Setuju)” diberi nilai 1, jawaban “S (Setuju)” diberi nilai 2, jawaban “TS (Tidak Setuju)” diberi nilai 3 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Setuju)” diberi nilai 4.

G. Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur

Salah satu masalah utama dalam kegiatan penelitian sosial, khususnya psikologi adalah cara memperoleh data yang akurat dan objektif. Hal ini menjadi sangat penting, artinya kesimpulan penelitian hanya akan dapat dipercaya apabila didasarkan pada informasi yang juga dapat dipercaya (Azwar, 2007). Dengan memperhatikan kondisi ini, tampak bahwa alat pengumpul data memiliki peranan penting. Baik atau tidaknya suatu alat pengumpul data dalam mengungkap kondisi yang ingin diukur, tergantung pada validitas dan reliabilitas alat ukur yang akan digunakan, diuraikan sebagai berikut:

1. Validitas Alat Ukur

Kesahihan atau validitas dibatasi tingkat kemampuan suatu alat ukur untuk mengungkap sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur tersebut. Suatu alat ukur dinyatakan sah jika alat ukur itu mampu mengukur apa saja yang hendak diukurnya, mampu mengungkapkan apa yang hendak diungkapkan, atau dengan kata lain memiliki ketetapan dan kecermatan dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2007).

Validitas berasal dari kata “*validity*” yang mempunyai arti sejauhmana ketepatan (mampu mengukur apa yang hendak diukur) dan kecermatan suatu instrumen pengukuran melakukan fungsi ukurnya, yaitu dapat memberikan gambaran mengenai perbedaan yang sekecil-kecilnya antara subjek yang lain (Azwar, 2004). Sebuah alat ukur dapat dinyatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dikenakannya alat ukur tersebut.

Validitas isi menunjukkan sejauh mana *item-item* yang dilihat dari isinya dapat mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur. Validitas isi alat ukur ditentukan melalui pendapat professional (*professional judgement*) dalam proses telaah soal sehingga *item-item* yang telah dikembangkan memang mengukur (representatif bagi) apa yang dimaksudkan untuk diukur (Suryabrata, 2000).

Selain itu analisis validitas yang digunakan adalah dengan melihat nilai *Corrected Item-Total Correlation* atau yang disebut dengan r-hitung. Kemudian nilai r-hitung dibandingkan dengan nilai r-tabel. Dengan asumsi jika nilai r-hitung > r-tabel, maka aitem valid, tetapi jika nilai r-hitung < r-tabel maka aitem tidak

valid atau gugur. Nilai *Corrected Item-Total Correlation* diperoleh dengan menggunakan program *SPSS Versi 23.00 for Windows*.

2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas mengacu pada konsistensi, keajegan, dan kepercayaan alat ukur. Secara empirik tinggi rendahnya reliabilitas ditunjukkan melalui koefisien reliabilitas (Azwar, 2007). Pada prinsipnya, suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila alat tersebut mampu menunjukkan sejauh mana pengukurannya memberi hasil yang relatif sama bila dilakukan pengukuran kembali pada subjek yang sama. Relatif sama berarti tetap ada toleransi terhadap perbedaan-perbedaan kecil diantara hasil beberapa kali pengukuran. Bila perbedaan itu sangat besar dari waktu ke waktu maka hasil pengukuran tidak dapat dipercaya dan dikatakan tidak reliabel.

Uji reliabilitas skala penelitian ini menggunakan pendekatan konsistensi internal, di mana tes dikenakan sekali saja pada sekelompok subyek. Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien realibilitas yang angkanya berada dalam rentang 0 sampai dengan 1. Koefisien reliabilitas yang semakin mendekati angka 1 menandakan semakin tinggi reliabilitas. Sebaliknya, koefisien yang semakin mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitas yang dimiliki (Azwar, 2007). Teknik estimasi reliabilitas yang digunakan adalah teknik koefisien *Alpha Cronbach*..

H. Metode Analisis Data

Metode analisis data merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengolah data, menganalisa data hasil penelitian untuk diuji kebenarannya, kemudian akan diperoleh suatu kesimpulan dari penelitian tersebut.

Penelitian ini menggunakan analisis statistik. Teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dan iklim organisasi dengan komitmen organisasi guru adalah analisis regresi berganda. Peneliti menggunakan metode analisis regresi berganda karena metode ini dipandang tepat digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara kepuasan kerja dan iklim organisasi dengan komitmen organisasi guru di Yayasan Pendidikan Singosari Delitua dan untuk mengetahui arah hubungan antar variabel tersebut beserta angka besaran untuk menunjukkan seberapa besar mempengaruhi komitmen organisasi. Menurut Sugiyono (2013) analisis regresi digunakan apabila peneliti ingin mengetahui bagaimana variabel terikat dapat diprediksikan melalui variabel bebas.

Dampak dari penggunaan analisis regresi dapat digunakan untuk memutuskan apakah naik dan menurunnya variabel terikat (komitmen organisasi) dapat dilakukan melalui menaikkan dan menurunkan keadaan variabel bebas (kepuasan kerja) dan (iklim organisasi). Analisis regresi berganda didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal atau satu variabel bebas dengan satu variabel terikat.

Asumsi yang harus dipenuhi untuk melakukan analisis data dengan teknik analisis regresi berganda adalah:

- a. Uji normalitas, digunakan untuk mengkaji apakah data sampel dari populasi mengikuti suatu distribusi normal statistik (Santoso, 2002). Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan statistic uji *Kolmogorov-Smirnov Goodness*.
- b. Uji linearitas, merupakan suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linear tidaknya suatu distribusi data penelitian (Tulus Winarsunu, 2010). Bila harga F empirik lebih kecil dari pada F teoritik, berarti data yang diteliti berbentuk linear.
- c. Selanjutnya dilakukan perhitungan mean hipotetik dan mean empirik dengan memperhatikan standar deviasi untuk mengetahui kategori setiap variable penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J. & J. P. Meyer. 1997. *Commitment in The Workplace Theory Research and Application*. Califotnia: Sage Publications.
- Ansel M.F. & Wijono S., 2012. Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Polisi Di Kepolisian Resor (Polres) End. *Jurnal Program Pascasarjana Magister Sains Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana. Vol. 05 No. 02, Nopember 2012.*
- Armanu F.R. & Mandayanti Novita, 2011. Pengaruh Pemberdayaan Psikologis dan komitmen Afektif terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. Terakreditasi SK Dirjen Dikti, No.66b/ Dikti/KEP/2011. ISSN:1693-5241.
- Arishanti K.I., 2007, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional, Dan Kepuasan Kerja Karyawan, Fakultas Psikologi, Universitas Gunadarma. *Jurnal Psikologi Volume 1, No. 1, Desember 2007.*
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta:Rineka Cipta.
- As`ad Moh. 2003. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Galia Indonesia.
- Atkinson, R.C. (2005) *Pengantar Psikologi* (terjemahan Taufiq dan Barhana). Jakarta : Erlangga.
- Azwar, S. 2007. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Dani A.K. 2016. Hubungan Komunikasi Organisasi Dan Komitmen Organisasi Dengan Manajemen Konflik Pada Guru Di Sekolah Islam Bunga Bangsa Samarinda. *e Journal Psikologi, 2016, 4 (2): 189-199 ISSN 2477-2674.*
- Davis, Keith dan Newstrom, 2000, *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi ketujuh, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Davis, Keith. 2007. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Erlangga
- Dessler, Gary, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Indeks
- Fahlevi Reza, 2015. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Pt. X. *Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Bina Darma Palembang 2015.*
- Gibson, *et al.* 2009. *Organisasi*. Edisi ke lima. Jakarta : Erlangga.

- H. Indy Hendra & Dr. Handoyo Seger, 2013. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja pada Karyawan Bank BTPN Madiun. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi Vol.2, No.2 Agustus 2013*.
- Hanafiah Mohammad, 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Ketidakamanan Kerja (*Job Insecurity*) Dengan Intensi Pindah Kerja (*Turnover*) Pada Karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *eJournal Psikologi, 2014, 1 (3): 303-312 ISSN 0000-0000*.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herlina T.E. & Bachir A.A, 2015, Pengaruh Karakteristik Demografi Dan Iklim Organisasi Terhadap *Quality Of Work Life (QWL)* Dosen Politeknik Kesehatan Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen, Vol. 3, Nomor 3, Oktober 2015*
- Rachmad Hidayat, 2013. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komunikasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi pada Industri Perbankan. *Jurnal Makara Seri Sosial Humaniora, 2013, 17(1): 19-32 . DOI: 10.7454/mssh.v17i1.1799*
- Idrus Muhammad, 2006. Implikasi Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro Vol.3 No. 1, Juni 2006*
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Terjemahan: Vivin Andhika. Yogyakarta: Andi.
- Maslow A.H. , Frederick Herzberg, dan David McClelland. 2005. *Job Satisfaction Theory*.
- McCormick, Earnest J. and Tiffin, 2002. *Human Resource Management*, Prentice-Hall, Singapore.
- Melani Titis & Suhaji, The Factors that Influence Job Satisfaction (Study On Employee of Pharmacy School "pharmaceutical FOUNDATION" Semarang.) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala Jalan Sriwijaya No. 32 & 36 Semarang 50242
- Meyer, J.P, Allen N.J., and Smith C.A (1993). Commitment Organizational and Occupations: Extension and Tes of Three Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology. 78:538-551*.

- Mowday, R.T, Porter, L.W dan Steers R.M. (1982). *Employee Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. London: Academic Press Inc
- Mondy, R.W., 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Munandar, M. 2001. *Budgeting, Perencanaan Kerja Pengkoodinasian Kerja Pengawasan Kerja*. Edisi Pertama. BPFE Universitas Gajah Mada. Yogyakarta.
- Mullins, L.J. (2005). *Management and Organisational Behaviour (7 ed)*. Harlow: Pearson Education Limited.
- Neuman, W. Lawrence. 2013. *Metodologi Penelitian Sosial Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif Edisi 7*. Jakarta: Indeks
- Pramadani A.B. & Fajrianti. 2012. Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Kesiapan untuk Berubah pada Karyawan Divisi Enterprise Service (DES) Telkom Ketintang Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi Vol. 1 No. 02, Juni 2012*.
- Prihatsanti U & Dewi K.S. 2010. Hubungan Antara Iklim Organisasi Dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pada Guru Sd Negeri di Kecamatan Mojolaban Sukoharjo. *Jurnal Psikologi Undip Vol. 7, No. 1, April 2010*.
- Putri Nida D.A.D.T.P. & Simarmata N., 2014. Hubungan Antara Komitmen Organisasi dan Perilaku Kewargaan Organisasi pada Fungsi Partai Golkar di Bali. *Jurnal Psikologi Udayana 2014, Vol. 1, No. 2, 279-290. ISSN: 2354-5607*.
- Puspitasari D. & Asyanti S. 2011. Faktor Yang Paling Berpengaruh Terhadap Komitmen Kerja Perawat Panti Wreda Di Surakarta. *Jurnal Psikologi Undip Vol. 9, No.1, April 2011*.
- Putra A.U. dkk. 2014. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap *Eustress* Dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perum Jasa Tirta I Malang Jawa Timur) *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 14 No. 1 September 2014*.
- Rahayu F.D., 2012, Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Syaiful Anwar Malang. Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan. *Jurnal Psikologi, Agustus 2012, Vol. 1, No. 2, hal 61-73*.

- Rahmah Aisyatur & Ranu M.E. Peran Budaya Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Lamongan. *Fakultas Ekonomi, Unesa, Kampus Ketintang Surabaya*.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Jakarta: Salemba Empat.
- Runtu D.Y.N. & Widyarini M.M.N. 2009. Iklim Organisasi, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Pada Perawat. *Jurnal Psikologi Volume 2, No. 2, Juni 2009*.
- Santoso Singgih, 2002 *Mengolah Data Statistik Secara Professional, Elex Media Komputindo, Jakarta*.
- Setiawan K.C. 2015. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *PSIKIS-Jurnal Psikologi Islami Vol. 1No. 1 (2015) 23-32*.
- Spector, P. E., 2000. *Industrial and Organizational Psychology Research and Practice (second edition)*. New York : Jhon Wily & Sons, Inc.
- Steers, Richard M. 2005. *Efektivitas Organisasi*. Terjemahan Magdalena Jamin. Erlangga. Jakarta.
- Suryabrata, S. (2000) *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suseno M.N. & Sugiyanto, 2010, Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja. Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, UIN Sunan Kalijaga & UGM. *Jurnal Psikologi Vol.37, No.1, Juni 2010: 94-109*.
- Susanty Etty, 2012. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Karyawan Pada Universitas Terbuka. *Jurnal Organisasi dan Manajemen, Volume 8, Nomor 2, September 2012, 121-134*.
- Tanujaya Winda, 2014. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kesejahteraan Psikologis (*Psychological Well Being*) Pada Karyawan Cleaner (Studi Pada Karyawan *Cleaner* Yang Menerima Gaji Tidak Sesuai Standar UMP Di PT. Sinergi Integra Services, Jakarta), *Jurnal Psikologi Volume 12 Nomor 2, Desember 2014*.
- Tarigan G.K. 2016. Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kedisiplinan Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum

Tirta Kencana Samarinda. *eJournal Psikologi*, 2016, 4 (4): 472-480, ISSN 2477-2674, *ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id*.

Tommy P., dkk. 2004. Sikap Terhadap Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Psikologi Vol. 2 No. 1, Juni 2004*.

Tobing D.S.K.L., 2009. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol.11, No. 1, Maret 2009: 31-37*.

Tulus Winarsunu. 2010. *Statistik dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*. Malang: UMM Press

Wirawan. 2008. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.

Widyastuti Endang, dkk. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Psikologi Tabularasa Volume 9, No.1, April 2014: 66-76*.

Wuri N. & Suhariadi F. 2015. Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Perilaku Kerja Inovatif pada Karyawan Industri Kreatif. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi Vol. 04 No. 3, Desember 2015*.

Yuniar I Gusti, dkk. 2011. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Resiliensi dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pada Karyawan Kantor Pusat PT. BPD Bali *Jurnal Psikologi Undip Vol. 9, No.1, April 2011*

Yuliana E.S. & Yuniasanti R., 2013. Hubungan Antara Konflik Pekerjaan Keluarga Dengan Kepuasan Kerja Pada Polisi Wanita di POLRES Kulon Progo. *Jurnal Sosio Humaniora Vol. 4 No 5., Mei 2013*.

Kuisisioner KK

IDENTITAS RESPONDEN

NAMA INISIAL :
USIA :
UNIT :
PENDIDIKAN TERAKHIR :

PETUNJUK PENGISIAN

Bapak/ ibuk guru diminta mengisi pernyataan yang sesuai dengan bapak/ ibuk sekalian, dengan cara memberikan tanda silang (X) pada kolom yang sudah disediakan dibawah ini. Setiap jawaban bapak/ ibuk tidak mewujudkan salah atau benar

BENTUK PERNYATAAN

SS : SANGAT SETUJU
S : SETUJU
TS : TIDAK SETUJU
STS : SANGAT TIDAK SETUJU

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya senang tugas saya dipuji orang lain.				
2	Tugas saya tidak terlalu penting dan statis.				
3	Pekerjaan saya dinamis dan terhormat dimata orang lain.				
4	Saya tidak membanggakan pekerjaan saya dengan orang lain.				
5	Imbalan saya sudah adil dengan apa yang sudah saya kerjakan.				
6	Imbalan saya masih jauh dari harapan.				
7	Insentif saya sesuai dengan standar yang ditetapkan negara.				
8	Imbalan saya belum sesuai standar dari pemerintah.				
9	Hubungan antasan dan bawahan berjalan dengan baik.				
10	Manajemen kurang mendengar dan menanggapi keluhan dan kondisi guru-guru.				
11	Saya merasa puas dengan manajemen sekolah.				
12	Saya belum merasakan fungsi dari pemimpin unit.				
13	Kami mendahulukan kepentingan tim dari pada pribadi.				
14	Banyak yang tidak sepaham dengan saya.				
15	Kami bekerja sebagai satu tim yang kuat dan harmoni.				
16	Saya memiliki musuh di dalam tempat kerja.				
17	Tempat kerja saya aman dan nyaman.				
18	Tempat saya bekerja suhunya panas dan bising.				
19	Fasilitas ditempat kerja saya lengkap.				
20	Fasilitas ditempat saya kerja sudah mendukung.				

Kuisisioner IO

IDENTITAS RESPONDEN

NAMA INISIAL :
USIA :
UNIT :
PENDIDIKAN TERAKHIR :

PETUNJUK PENGISIAN

Bapak/ ibuk guru diminta mengisi pernyataan yang sesuai dengan bapak/ ibuk sekalian, dengan cara memberikan tanda silang (X) pada kolom yang sudah disediakan dibawah ini. Setiap jawaban bapak/ ibuk tidak mewujudkan salah atau benar

BENTUK PERNYATAAN

SS : SANGAT SETUJU
S : SETUJU
TS : TIDAK SETUJU
STS : SANGAT TIDAK SETUJU

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Manajemen sekolah memiliki hubungan kerja yang jelas antara atasan dan bawahan.				
2	Lingkungan sekolah memiliki pemimpin yang tidak sesuai dengan tugasnya.				
3	Manajemen sekolah memiliki aturan ruang lingkup kerja yang jelas dan tertulis				
4	Manajemen sekolah belum menjalankan prosedur kerja dengan baik.				
5	Pemimpin sekolah memberi kepercayaan kepada guru untuk melakukan tugasnya.				
6	Pemimpin sekolah tidak memberikan hukuman yang jelas bagi guru yang melanggar aturan sekolah.				
7	Pemimpin sekolah memberikan kebebasan kepada guru untuk menjalankan cara kerjanya				
8	Pemimpin sekolah belum percaya kepada guru untuk melakukan tugasnya.				
9	Pemimpin sekolah memberi hadiah bila tugas selesai sebelum batas waktu yang ditentukan.				
10	Manajemen sekolah belum bertindak terhadap guru yang mendukung maupun yang tidak mendukung sekolah.				
11	Pemimpin sekolah mengangkat derajat dan memuji guru terbaik.				
12	Manajemen sekolah belum menanggapi kritik dan saran dari guru.				
13	Pemimpin sekolah memberi tugas untuk pengembangan guru itu sendiri.				

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
14	Manajemen sekolah tidak melakukan motivasi agar guru berani dan berkembang.				
15	Manajemen sekolah membuat acara tertentu untuk membangun persahabatan antar guru.				
16	Manajemen sekolah belum memberikan pelatihan kerja sama untuk semua guru.				
17	Manajemen sekolah membuat kerja kelompok rutin antar sesama guru dari berbagai unit.				
18	Manajemen sekolah membatasi komunikasi antar unit.				
19	Manajemen sekolah memberikan perhatian terhadap kabar baik dan buruk dari guru.				
20	Manajemen sekolah cenderung menghindar bila guru tertimpa masalah.				
21	Manajemen sekolah memberikan bantuan yang cukup terhadap guru yang tertimpa musibah.				
22	Manajemen sekolah pilih kasih dalam membantu guru.				
23	Manajemen sekolah memiliki target yang memungkinkan guru untuk mencapainya.				
24	Institusi sekolah belum menjalankan standar yang sudah dibuat.				
25	Prosedur di institusi sekolah tidak memberatkan bagi guru.				
26	Institusi sekolah membebaskan guru membuat prosedur sendiri.				
27	Manajemen sekolah memberi solusi yang baik bagi guru yang terlibat pertengkar.				
28	Institusi Sekolah membiarkan pertengkar guru terjadi.				
29	Manajemen sekolah menjadi mediasi bila diantara guru tidak akur.				
30	Institusi sekolah tidak menghiraukan bila guru-guru berselisih paham.				
31	Pemimpin sekolah memberikan diskusi kreatif tentang sekolah setiap rapat berlangsung.				
32	Pemimpin sekolah belum mengajak guru untuk memahami sekolah lebih baik.				
33	Pemimpin sekolah mengajak guru-guru untuk memahami visi dan misi sekolah.				
34	Manajemen sekolah mengabaikan masukan dan diskusi dari guru-guru.				

Kuisisioner KO

IDENTITAS RESPONDEN

NAMA INISIAL :
USIA :
UNIT :
PENDIDIKAN TERAKHIR :

PETUNJUK PENGISIAN

Bapak/ ibuk guru diminta mengisi pernyataan yang sesuai dengan bapak/ ibuk sekalian, dengan cara memberikan tanda silang (X) pada kolom yang sudah disediakan dibawah ini. Setiap jawaban bapak/ ibuk tidak mewujudkan salah atau benar

BENTUK PERNYATAAN

SS : SANGAT SETUJU
S : SETUJU
TS : TIDAK SETUJU
STS : SANGAT TIDAK SETUJU

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya sangat senang menjadi guru di sekolah ini.				
2	Saya merasa tidak 'bagian dari keluarga' di sekolah ini.				
3	Saya menikmati saat membahas sekolah ini dengan orang-orang diluar.				
4	Saya tidak merasa terikat secara emosional dengan sekolah ini.				
5	Saya merasa masalah sekolah seperti masalah saya sendiri.				
6	Sekolah ini tidak memiliki banyak makna bagi saya.				
7	Saya merasa bisa dengan mudah melekat pada sekolah ini.				
8	Saya tidak memiliki kekuatan rasa dengan sekolah ini.				
9	Saya dedikasikan diri sepenuhnya untuk sekolah.				
10	Saya tidak takut jika diberhentikan dari pekerjaan oleh manajemen sekolah.				
11	Akan banyak yang terganggu dalam hidup saya, jika saya memutuskan untuk meninggalkan sekolah.				
12	Bertahan dalam sekolah ini membuat saya lebih tertekan.				

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
13	Saya akan merasa sedih jika bukan bagian dari sekolah ini lagi.				
14	Sekolah ini tidak terlalu penting bagi saya.				
15	Saya bekerja sebaik mungkin untuk bisa tetap berada di dalam sekolah ini.				
16	Saya tidak percaya bahwa seseorang harus selalu setia pada satu sekolah.				
17	Berpindah kerjaan ke sekolah lain tidak etis bagi saya .				
18	Saya selalu berusaha mencari pekerjaan yang lebih baik dari sekolah saya.				
19	Saya bekerja disekolah ini dengan mengedepankan loyalitas.				
20	Dalam bekerja yang terpenting bagi saya adalah mendapatkan upah yang sesuai.				
21	Bekerja di sekolah ini sangat tepat untuk saya.				
22	Disela-sela waktu kerja saya mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di sekolah lain.				
23	Setiap ada sekolah merupakan prinsip yang saya pegang dalam bekerja.				
24	Saya meyakini sekolah ini hanya sebatas tempat untuk bekerja saja.				

Aitem Komitmen organisasi uji coba

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1	3	2	3	3	3	3	4	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2
2	3	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	3
3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	4	3	3	2	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3
5	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4
6	3	3	3	4	4	2	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	3	4	3
7	3	2	2	4	4	1	4	3	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3
8	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2
9	4	2	3	4	4	2	4	4	1	4	2	4	1	4	2	3	1	3	1	2	4	2
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
12	3	4	4	3	4	3	4	2	3	4	3	2	2	3	3	3	4	3	3	4	2	4
13	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2
14	3	3	2	3	3	3	4	3	2	2	3	4	1	4	3	1	4	3	3	1	3	2
15	3	3	4	4	3	1	3	3	1	1	1	3	4	3	2	4	1	4	2	3	3	2
16	3	2	2	3	3	1	1	3	1	1	2	3	4	4	3	4	1	1	3	2	1	2
17	4	2	3	4	4	1	4	4	1	4	1	4	4	4	2	3	1	3	1	2	4	2
18	3	2	4	3	4	2	4	2	2	3	2	4	1	3	1	4	3	3	4	3	2	4
19	3	3	2	3	3	3	4	1	4	2	3	2	3	4	3	1	4	4	1	2	4	3
20	3	2	1	3	2	2	3	2	2	2	1	3	2	1	1	3	1	2	1	2	3	1
21	4	1	4	2	4	2	4	4	3	4	2	4	2	2	4	4	3	4	4	2	4	3
22	3	3	1	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2
23	2	1	2	3	3	2	3	1	3	2	2	3	1	4	2	4	2	4	2	1	3	4
24	3	2	1	3	3	1	3	1	2	1	1	2	1	3	1	3	1	3	1	1	3	1
25	3	2	1	3	2	2	3	2	1	2	3	2	2	2	1	3	1	2	1	1	3	1
26	2	3	1	2	3	2	4	1	2	1	4	3	3	2	3	4	3	4	3	4	2	4
27	2	3	1	2	1	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	1
28	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4
29	2	3	1	1	3	2	1	3	2	1	3	4	2	2	1	2	1	3	1	1	4	2
30	1	1	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	1	3	3	2	1	2	1	1	3	1

32	2	3	1	2	1	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	1
33	1	1	2	3	2	1	2	1	1	3	1	3	4	3	1	4	1	4	2	4	2	4
34	3	1	1	3	4	2	3	2	2	1	1	2	1	3	2	3	1	3	1	2	2	2
35	1	1	1	3	2	1	2	4	3	2	1	3	1	3	1	1	1	3	1	2	2	2
36	2	3	1	2	3	2	4	1	2	1	4	3	3	2	3	4	3	4	3	4	2	4
37	3	2	1	3	2	1	3	2	1	1	1	2	3	3	2	2	1	3	1	2	2	1
38	2	1	1	3	4	2	2	2	2	4	3	3	3	3	1	1	1	1	1	2	2	2
39	3	2	2	3	3	1	3	3	2	2	2	2	1	1	2	2	1	3	4	3	3	2
40	3	2	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2
41	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	1	3	4	3	3	2	4	3
42	1	1	2	2	2	1	3	4	3	1	1	2	3	2	3	2	1	2	2	2	4	3
43	3	1	2	4	4	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3	1	4	1	1	2	2
44	1	1	2	2	2	1	2	2	2	3	1	1	3	2	1	2	2	4	3	1	2	2
45	2	1	1	3	2	2	3	1	1	1	2	3	1	3	2	3	1	3	1	2	4	2
46	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4
47	4	4	4	4	2	4	3	3	2	4	3	1	4	4	4	3	3	1	3	4	4	4
48	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	4	2	1	3	3	3
49	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	2	1	2	4
50	4	4	3	4	3	1	4	3	3	4	4	2	3	4	1	4	4	4	3	3	3	4
51	4	3	4	3	2	4	4	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4
52	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	4	2	3	3	4	4	4	1	3	4	4	2
53	4	4	4	4	3	4	2	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4
54	4	2	1	4	3	2	3	4	3	4	1	3	1	3	2	1	4	3	4	1	4	3
55	4	4	4	4	1	4	4	4	2	4	4	1	4	3	4	4	4	1	2	4	4	4
56	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3
57	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	2	2	4	4	4	3	4	1	4	4	4	2
58	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4
59	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
60	4	3	4	3	2	4	3	1	3	2	1	4	1	2	3	2	3	4	3	2	2	4
61	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
62	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
63	4	2	1	2	4	1	1	1	3	2	4	1	4	2	1	2	4	3	3	1	2	2
64	3	4	4	4	1	4	4	4	4	3	1	2	2	3	4	4	4	2	4	4	4	3
65	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

66	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	3	3	4	4	3
67	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4
68	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	1	2	2	4	3	3	3	2	4	2	4	3
69	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4
70	3	3	3	2	2	3	4	4	3	4	1	2	2	4	3	3	3	2	2	4	3	2
71	4	3	2	2	3	2	4	4	1	2	3	3	4	2	2	4	4	3	3	4	2	2
72	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	2	4	2	4	4
73	1	3	2	1	2	1	3	1	3	3	2	4	3	2	4	3	4	3	4	3	4	4
74	4	4	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4
75	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	2	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3
76	1	3	2	1	2	1	3	1	3	3	2	4	3	2	4	3	4	3	4	3	4	4
77	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
78	1	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
79	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3	2	2	2	3	3	2
80	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	4	1	2	2	2	1	2	4
81	1	3	2	1	2	1	3	1	3	3	2	4	3	2	4	3	4	3	4	3	4	4
82	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4
83	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	4	2	1	3	2	3
84	1	2	1	3	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	3	1	2	1	1	1	2	1
85	2	3	1	2	1	2	1	2	3	3	2	1	3	1	2	2	3	1	2	2	2	1
86	2	3	1	2	1	2	1	2	3	3	2	1	3	1	2	2	3	1	2	2	2	1
87	1	3	2	1	2	1	3	1	3	3	2	4	3	2	4	3	4	3	4	3	4	4
88	2	2	2	4	2	2	2	3	3	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2
89	1	3	2	1	2	1	3	1	3	3	2	4	3	2	4	3	4	3	4	3	4	4
90	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 21/2/20

Access From (repository.uma.ac.id)21/2/20

Aitem kepuasan kerja uji coba

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1	3	2	3	3	3	3	4	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4
2	3	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	1
3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	4	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
6	3	3	3	4	4	2	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3
7	3	2	2	4	4	1	4	3	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3
8	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3
9	3	2	2	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
11	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
12	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	1	2	2	3	3	3	4	3	3
13	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4
14	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
15	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
16	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3
17	4	2	3	4	4	1	4	4	1	2	1	4	1	4	2	3	1	3	1
18	4	2	3	4	4	1	4	4	1	2	1	4	1	4	2	3	1	3	1
19	3	3	2	3	3	3	4	1	4	2	3	2	3	4	3	1	4	4	1
20	3	2	1	3	2	2	3	2	2	2	1	3	2	1	1	3	1	2	1
21	3	1	1	2	4	2	2	3	3	2	2	4	2	2	1	3	3	3	1
22	3	3	1	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2
23	2	1	2	3	3	2	3	1	3	2	2	3	1	4	2	4	2	4	2
24	3	2	1	3	3	1	3	1	2	1	1	2	1	3	1	3	1	3	1
25	3	2	1	3	2	2	3	2	1	2	3	2	2	2	1	3	1	2	1
26	2	3	1	2	3	2	4	1	2	1	4	3	3	2	3	2	3	3	3
27	2	3	1	2	1	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	4
28	2	1	1	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2
29	2	3	1	1	3	2	1	3	2	1	3	4	2	2	1	2	1	3	1
30	1	1	2	2	2	3	2	4	2	3	1	2	4	3	3	2	4	2	4
31	1	1	2	2	1	3	2	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	4	2

32	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
33	3	3	3	4	4	2	4	3	3	3	3	4	3	4	2	2	3	4	3
34	3	3	1	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	2
35	1	1	1	3	2	1	2	4	3	2	1	3	1	3	1	1	1	3	1
36	4	1	2	2	2	3	2	4	2	3	1	2	4	3	3	2	4	2	4
37	3	2	1	3	2	1	3	2	1	1	1	2	3	3	2	2	1	3	1
38	2	1	1	3	4	2	2	2	2	4	3	3	3	3	1	1	1	1	1
39	3	2	2	3	3	1	3	3	2	2	2	2	1	1	2	2	1	3	4
40	3	2	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1
41	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	1	3	4	3	3
42	1	1	2	2	2	1	3	4	3	1	1	2	3	2	3	2	1	2	2
43	3	1	2	4	4	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3	1	4	1
44	1	1	2	2	2	1	2	2	2	3	1	1	3	2	1	2	2	4	3
45	2	1	1	3	2	2	3	1	1	1	2	3	1	3	2	3	1	3	1
46	1	1	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	2	2
47	4	4	4	4	2	4	3	3	2	4	3	1	4	4	4	3	3	1	3
48	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	4	2	1
49	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
50	4	4	3	4	3	1	4	3	3	4	4	2	3	4	1	4	4	4	3
51	4	3	4	3	2	4	4	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4
52	4	1	2	2	2	3	2	4	2	3	1	2	4	3	3	2	4	2	4
53	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	1	1
54	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	1	1
55	4	4	4	4	1	4	4	4	2	4	4	1	4	3	4	4	4	1	2
56	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4
57	2	1	1	3	4	2	2	2	2	4	3	3	3	3	1	1	1	1	1
58	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4
59	4	1	2	2	2	3	2	4	2	3	1	2	4	3	3	2	4	2	4
60	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
61	3	1	2	4	4	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3	1	4	1
62	3	1	2	4	4	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3	1	4	1
63	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
64	3	4	4	4	1	4	4	4	4	3	1	2	2	3	4	4	4	2	4
65	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	3	4	3	3	4	4	4	4	4

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

66	4	1	2	2	2	3	2	4	2	3	1	2	4	3	3	2	4	2	4
67	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3
68	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	1	2	2	4	3	3	3	2	4
69	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3
70	3	3	3	2	2	3	4	4	3	4	1	2	2	4	3	3	3	2	2
71	4	3	2	2	3	2	4	4	1	2	3	3	4	2	2	4	4	3	3
72	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	2	4
73	4	1	2	2	2	3	2	4	2	3	1	2	3	4	3	2	4	2	4
74	4	4	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4
75	4	1	2	2	2	3	2	4	2	3	1	2	3	4	3	2	4	2	4
76	1	2	2	3	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1
77	1	1	2	2	2	1	2	3	1	1	1	3	1	2	2	2	1	2	1
78	4	4	4	4	1	4	4	4	2	4	4	1	4	3	2	4	4	1	2
79	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3	2	2	2
80	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	4	1	2	2	2
81	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2
82	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2
83	4	1	2	2	2	3	2	4	2	3	1	2	3	4	3	2	4	4	2
84	4	2	2	3	4	1	4	1	4	2	4	2	2	4	3	1	2	4	1
85	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4
86	4	3	4	3	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
87	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3	2	2	2
88	2	2	2	4	2	2	2	3	3	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2
89	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2
90	4	1	2	2	2	3	2	4	2	3	2	2	3	4	3	3	4	1	3

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 21/2/20

Access From (repository.uma.ac.id)21/2/20

Aitem iklim organisasi uji coba

S	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
1	3	2	3	3	3	3	4	2	2	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3		
2	3	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	
3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	4	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	2	
4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	
5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	1	
6	3	3	3	4	4	2	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	1	
7	3	2	2	4	4	1	4	3	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2
8	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	
9	3	2	2	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	
10	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	
11	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
12	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	1	2	2	3	3	3	4	3	3	4	2	4	4	1	4	4	2	4	1	4	1	
13	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	2	3	4	1
14	3	3	2	3	3	3	4	3	2	2	3	4	4	4	3	1	4	3	3	4	3	2	4	3	4	4	3	2	3	4	2	
15	3	3	4	4	3	1	3	3	1	1	1	3	4	3	2	4	1	4	2	3	3	2	4	1	3	3	3	2	1	3	1	
16	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3	2	4	2	4	1	4	2	4	2	1	4	2	
17	4	2	3	4	4	1	4	4	1	4	1	4	4	4	2	3	1	3	1	2	4	2	4	1	4	2	4	2	1	4	2	
18	3	2	4	3	4	2	4	2	2	3	2	4	1	3	1	4	3	3	4	3	2	4	3	3	2	3	2	4	3	2	2	
19	3	3	2	3	3	3	4	1	4	2	3	2	3	4	3	1	4	4	1	2	4	3	4	2	2	2	4	3	2	2	1	
20	3	2	1	3	2	2	3	2	2	2	1	3	2	1	1	3	1	2	1	2	3	1	3	1	3	2	3	1	1	3	2	
21	3	1	1	2	4	2	2	3	3	2	2	4	2	2	1	3	3	3	1	2	4	3	3	1	3	2	4	3	1	3	1	
22	3	3	1	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	4	3	2	2	2	4	2	
23	2	1	2	3	3	2	3	1	3	2	2	3	1	4	2	4	2	4	2	1	3	4	4	2	3	1	3	4	2	3	1	
24	3	2	1	3	3	1	3	1	2	1	1	2	1	3	1	3	1	3	1	1	3	1	3	1	3	1	3	1	1	3	2	
25	3	2	1	3	2	2	3	2	1	2	3	2	2	2	1	3	1	2	1	1	3	1	3	1	3	1	3	1	1	3	2	
26	2	3	1	2	3	2	4	1	2	1	4	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	
27	2	3	1	2	1	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	1	2	2	4	3	3	1	2	4	2	
28	3	3	2	3	3	3	4	3	2	2	3	4	3	4	3	1	4	3	3	4	3	2	4	3	2	4	3	2	1	4	2	
29	2	3	1	1	3	2	1	3	2	1	3	4	2	2	1	2	1	3	1	1	4	2	2	2	1	1	4	2	2	1	1	
30	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	1	2	2	3	3	3	4	3	3	4	2	4	4	1	2	4	2	4	2	1	4	
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 21/2/20

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

32	2	1	1	3	2	1	3	1	1	1	1	3	1	2	1	2	1	3	1	1	3	1	3	1	3	1	1	3	3		
33	1	1	2	3	2	1	2	1	1	4	1	3	1	3	1	1	1	2	1	2	2	3	1	2	1	2	2	1	2	2	
34	3	1	1	3	4	2	3	2	2	1	1	2	1	3	2	3	1	3	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	1	3	3
35	1	1	1	3	2	1	2	4	3	2	1	3	1	3	1	1	1	3	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3
36	2	1	2	2	2	1	3	1	1	1	1	3	1	3	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3
37	3	2	1	3	2	1	3	2	1	1	1	2	3	3	2	2	1	3	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3
38	3	4	1	3	3	3	4	2	3	3	1	2	2	3	1	3	4	3	1	4	2	4	4	1	2	4	2	1	2	1	4
39	3	2	2	3	3	1	3	3	2	2	2	2	1	1	2	2	1	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3
40	3	2	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3
41	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	1	3	4	3	3	2	4	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3
42	1	1	2	2	2	1	3	4	3	1	1	2	3	2	3	2	1	2	2	2	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2
43	3	1	2	4	4	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3	1	4	1	1	2	2	2	2	4	1	2	2	2	4	3
44	1	1	2	2	2	1	2	2	2	3	1	1	3	2	1	2	2	4	3	1	2	2	4	3	3	1	2	2	3	3	3
45	2	1	1	3	2	2	3	1	1	1	2	3	1	3	2	3	1	3	1	2	4	2	4	3	3	2	4	2	3	3	2
46	1	1	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2
47	4	4	4	4	2	4	3	3	2	4	3	1	4	4	4	3	3	1	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
48	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	4	2	1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3
49	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	1	3	4	3	3	2	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4
50	4	4	3	4	3	1	4	3	3	4	4	2	3	4	1	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3
51	4	3	4	3	2	4	4	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4
52	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	4	2	3	3	4	4	4	1	3	4	4	2	1	4	4	4	4	2	4	4	4
53	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4
54	4	2	4	1	2	4	4	4	3	4	4	3	3	3	1	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	1	4	4	1	4	4
55	4	4	4	4	1	4	4	4	2	4	4	1	4	3	4	4	4	1	2	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4
56	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3
57	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	2	2	4	4	4	3	4	1	4	4	4	2	1	4	4	4	4	2	4	4	4
58	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	4
59	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	3	4	4
60	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	1	3	4	3	3	2	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4
61	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
62	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
63	3	4	1	3	3	3	4	2	3	3	1	2	2	3	1	3	4	3	1	4	2	4	4	1	2	4	2	1	2	1	4
64	3	4	4	4	1	4	4	4	4	3	1	2	2	3	4	4	4	2	4	4	4	3	1	3	3	4	4	3	3	3	4
65	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
67	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
68	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	1	2	2	4	3	3	3	2	4	2	4	3	3	3	2	2	4	3	3	2	4	4
69	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4
70	3	3	3	2	2	3	4	4	3	4	1	2	2	4	3	3	3	2	2	4	3	2	2	3	4	4	3	2	3	4	3	4
71	4	3	2	2	3	2	4	4	1	2	3	3	4	2	2	4	4	3	3	4	2	2	3	3	2	4	2	2	3	2	2	2
72	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	2	4	2	4	4	4	4	2	3	3	3	2	2	2	4
73	3	3	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	3	2	4	3	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4
74	4	4	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4
75	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	2	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4
76	1	2	2	3	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	3	2	2
77	1	1	2	2	2	1	2	3	1	1	1	3	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2	3	1	1	1	2	1	2	2	2	2
78	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	1	3	4	3	3	2	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4
79	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3
80	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	4	1	2	2	2	1	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	1
81	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	1	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3	4	3	2	3	
82	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2
83	3	4	4	4	1	4	4	4	4	3	1	2	2	3	4	4	4	2	4	4	4	3	1	3	3	4	4	3	3	3	4	
84	1	2	1	3	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	3	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	3	1
85	2	3	1	2	1	2	1	2	3	3	2	1	3	1	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	3	3	1	3	1	2	2	
86	2	3	1	2	1	2	1	2	3	3	2	1	3	1	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	3	3	1	3	1	2	2	
87	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	
88	2	2	2	4	2	2	2	3	3	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	4	2	
89	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	
90	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	1	3	4	3	3	2	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 21/2/20

Access From (repository.uma.ac.id)21/2/20

Aitem Komitmen organisasi setelah uji coba

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
1	3	2	3	3	3	3	4	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	64
2	3	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	3	52
3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	4	3	3	2	3	3	59
4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	62
5	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	80
6	3	3	3	4	4	2	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	3	4	3	71
7	3	2	2	4	4	1	4	3	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	73
8	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	58
9	4	2	3	4	4	2	4	4	1	4	2	4	1	4	2	3	1	3	1	2	4	2	61
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65
11	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	63
12	3	4	4	3	4	3	4	2	3	4	3	2	2	3	3	3	4	3	3	4	2	4	70
13	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	70
14	3	3	2	3	3	3	4	3	2	2	3	4	1	4	3	1	4	3	3	1	3	2	60
15	3	3	4	4	3	1	3	3	1	1	1	3	4	3	2	4	1	4	2	3	3	2	58
16	3	2	2	3	3	1	1	3	1	1	2	3	4	4	3	4	1	1	3	2	1	2	50
17	4	2	3	4	4	1	4	4	1	4	1	4	4	4	2	3	1	3	1	2	4	2	62
18	3	2	4	3	4	2	4	2	2	3	2	4	1	3	1	4	3	3	4	3	2	4	63
19	3	3	2	3	3	3	4	1	4	2	3	2	3	4	3	1	4	4	1	2	4	3	62
20	3	2	1	3	2	2	3	2	2	2	1	3	2	1	1	3	1	2	1	2	3	1	43
21	4	1	4	2	4	2	4	4	3	4	2	4	2	2	4	4	3	4	4	2	4	3	70
22	3	3	1	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	49
23	2	1	2	3	3	2	3	1	3	2	2	3	1	4	2	4	2	4	2	1	3	4	54
24	3	2	1	3	3	1	3	1	2	1	1	2	1	3	1	3	1	3	1	1	3	1	41
25	3	2	1	3	2	2	3	2	1	2	3	2	2	2	1	3	1	2	1	1	3	1	43
26	2	3	1	2	3	2	4	1	2	1	4	3	3	2	3	4	3	4	3	4	2	4	60
27	2	3	1	2	1	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	1	55
28	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	80
29	2	3	1	1	3	2	1	3	2	1	3	4	2	2	1	2	1	3	1	1	4	2	45
30	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	1	3	3	2	1	2	1	1	3	1	42
31	3	1	1	2	2	1	3	2	1	2	2	2	1	3	2	2	2	4	2	3	3	2	44

32	2	3	1	2	1	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	1	55
33	1	1	2	3	2	1	2	1	1	3	1	3	4	3	1	4	1	4	2	4	2	4	50
34	3	1	1	3	4	2	3	2	2	1	1	2	1	3	2	3	1	3	1	2	2	2	45
35	1	1	1	3	2	1	2	4	3	2	1	3	1	3	1	1	1	3	1	2	2	2	41
36	2	3	1	2	3	2	4	1	2	1	4	3	3	2	3	4	3	4	3	4	2	4	60
37	3	2	1	3	2	1	3	2	1	1	1	2	3	3	2	2	1	3	1	2	2	1	42
38	2	1	1	3	4	2	2	2	2	4	3	3	3	3	1	1	1	1	1	2	2	2	46
39	3	2	2	3	3	1	3	3	2	2	2	2	1	1	2	2	1	3	4	3	3	2	50
40	3	2	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	51
41	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	1	3	4	3	3	2	4	3	61
42	1	1	2	2	2	1	3	4	3	1	1	2	3	2	3	2	1	2	2	2	4	3	47
43	3	1	2	4	4	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3	1	4	1	1	2	2	45
44	1	1	2	2	2	1	2	2	2	3	1	1	3	2	1	2	2	4	3	1	2	2	42
45	2	1	1	3	2	2	3	1	1	1	2	3	1	3	2	3	1	3	1	2	4	2	44
46	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	80
47	4	4	4	4	2	4	3	3	2	4	3	1	4	4	4	3	3	1	3	4	4	4	72
48	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	4	2	1	3	3	3	51
49	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	2	1	2	4	44
50	4	4	3	4	3	1	4	3	3	4	4	2	3	4	1	4	4	4	3	3	3	4	72
51	4	3	4	3	2	4	4	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	75
52	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	4	2	3	3	4	4	4	1	3	4	4	2	74
53	4	4	4	4	3	4	2	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	80
54	4	2	1	4	3	2	3	4	3	4	1	3	1	3	2	1	4	3	4	1	4	3	60
55	4	4	4	4	1	4	4	4	2	4	4	1	4	3	4	4	4	1	2	4	4	4	74
56	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	78
57	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	2	2	4	4	4	3	4	1	4	4	4	2	72
58	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	80
59	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	83
60	4	3	4	3	2	4	3	1	3	2	1	4	1	2	3	2	3	4	3	2	2	4	60
61	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	83
62	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	85
63	4	2	1	2	4	1	1	1	3	2	4	1	4	2	1	2	4	3	3	1	2	2	50
64	3	3	4	4	1	4	4	4	4	3	1	2	2	3	4	4	4	2	4	4	4	3	72
65	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	81

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

66	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	3	3	4	4	3	81
67	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	81
68	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	1	2	2	4	3	3	3	2	4	2	4	3	63
69	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	78
70	3	3	3	2	2	3	4	4	3	4	1	2	2	4	3	3	3	2	2	4	3	2	62
71	4	3	2	2	3	2	4	4	1	2	3	3	4	2	2	4	4	3	3	4	2	2	63
72	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	2	4	2	4	4	75
73	1	3	2	1	2	1	3	1	3	3	2	4	3	2	4	3	4	3	4	3	4	4	60
74	4	4	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	74
75	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	2	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	77
76	1	3	2	1	2	1	3	1	3	3	2	4	3	2	4	3	4	3	4	3	4	4	60
77	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
78	1	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	53
79	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3	2	2	2	3	3	2	46
80	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	4	1	2	2	2	1	2	4	52
81	1	3	2	1	2	1	3	1	3	3	2	4	3	2	4	3	4	3	4	3	4	4	60
82	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	80
83	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	4	2	1	3	2	3	50
84	1	2	1	3	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	3	1	2	1	1	1	2	1	32
85	2	3	1	2	1	2	1	2	3	3	2	1	3	1	2	2	3	1	2	2	2	1	42
86	2	3	1	2	1	2	1	2	3	3	2	1	3	1	2	2	3	1	2	2	2	1	42
87	1	3	2	1	2	1	3	1	3	3	2	4	3	2	4	3	4	3	4	3	4	4	60
88	2	2	2	4	2	2	2	3	3	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	52
89	1	3	2	1	2	1	3	1	3	3	2	4	3	2	4	3	4	3	4	3	4	4	60
90	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	80
																							60.9

Aitem kepuasan kerja setelah uji coba

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	total
1	3	2	3	3	3	3	4	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	56
2	3	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	1	45
3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	4	3	3	51
4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	54
5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	55
6	3	3	3	4	4	2	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	61
7	3	2	2	4	4	1	4	3	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	62
8	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	51
9	3	2	2	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	54
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	20
11	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
12	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	1	2	2	3	3	3	4	3	3	56
13	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	60
14	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	70
15	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	70
16	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3	60
17	4	2	3	4	4	1	4	4	1	2	1	4	1	4	2	3	1	3	1	49
18	4	2	3	4	4	1	4	4	1	2	1	4	1	4	2	3	1	3	1	49
19	3	3	2	3	3	3	4	1	4	2	3	2	3	4	3	1	4	4	1	53
20	3	2	1	3	2	2	3	2	2	2	1	3	2	1	1	3	1	2	1	37
21	3	1	1	2	4	2	2	3	3	2	2	4	2	2	1	3	3	3	1	44
22	3	3	1	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	42
23	2	1	2	3	3	2	3	1	3	2	2	3	1	4	2	4	2	4	2	46
24	3	2	1	3	3	1	3	1	2	1	1	2	1	3	1	3	1	3	1	36
25	3	2	1	3	2	2	3	2	1	2	3	2	2	2	1	3	1	2	1	38
26	2	3	1	2	3	2	4	1	2	1	4	3	3	2	3	2	3	3	3	47
27	2	3	1	2	1	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	4	48
28	2	1	1	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	35
29	2	3	1	1	3	2	1	3	2	1	3	4	2	2	1	2	1	3	1	38
30	3	2	2	2	2	3	2	4	2	3	1	2	4	3	3	2	4	2	4	50
31	3	1	1	2	2	1	3	2	1	2	2	2	1	3	2	2	2	4	2	36

32	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	70
33	3	3	3	4	4	2	4	3	3	3	3	4	3	4	2	2	3	4	3	60
34	3	3	1	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	2	40
35	1	1	1	3	2	1	2	4	3	2	1	3	1	3	1	1	1	3	1	35
36	4	1	2	2	2	3	2	4	2	3	1	2	4	3	3	2	4	2	4	50
37	3	2	1	3	2	1	3	2	1	1	1	2	3	3	2	2	1	3	1	37
38	2	1	1	3	4	2	2	2	2	4	3	3	3	3	1	1	1	1	1	40
39	3	2	2	3	3	1	3	3	2	2	2	2	1	1	2	2	1	3	4	42
40	3	2	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	45
41	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	1	3	4	3	3	52
42	1	1	2	2	2	1	3	4	3	1	1	2	3	2	3	2	1	2	2	38
43	3	1	2	4	4	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3	1	4	1	40
44	1	1	2	2	2	1	2	2	2	3	1	1	3	2	1	2	2	4	3	37
45	2	1	1	3	2	2	3	1	1	1	2	3	1	3	2	3	1	3	1	36
46	1	1	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	2	2	37
47	4	4	4	4	2	4	3	3	2	4	3	1	4	4	4	3	3	1	3	60
48	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	4	2	1	42
49	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	70
50	4	4	3	4	3	1	4	3	3	4	4	2	3	4	1	4	4	4	3	62
51	4	3	4	3	2	4	4	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	63
52	4	1	2	2	2	3	2	4	2	3	1	2	4	3	3	2	4	2	4	50
53	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	1	1	23
54	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	1	1	23
55	4	4	4	4	1	4	4	4	2	4	4	1	4	3	4	4	4	1	2	62
56	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	69
57	2	1	1	3	4	2	2	2	2	4	3	3	3	3	1	1	1	1	1	40
58	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	69
59	4	1	2	2	2	3	2	4	2	3	1	2	4	3	3	2	4	2	4	50
60	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
61	3	1	2	4	4	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3	1	4	1	40
62	3	1	2	4	4	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3	1	4	1	40
63	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	72
64	3	3	4	4	4	1	4	4	4	4	3	1	2	2	3	4	4	4	2	61
65	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	3	4	3	3	4	4	4	4	4	69

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

66	4	1	2	2	2	3	2	4	2	3	1	2	4	3	3	2	4	2	4	50
67	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	70
68	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	1	2	2	4	3	3	3	2	4	54
69	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	67
70	3	3	3	2	2	3	4	4	3	4	1	2	2	4	3	3	3	2	2	53
71	4	3	2	2	3	2	4	4	1	2	3	3	4	2	2	4	4	3	3	55
72	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	2	4	65
73	4	1	2	2	2	3	2	4	2	3	1	2	3	4	3	2	4	2	4	50
74	4	4	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	63
75	4	1	2	2	2	3	2	4	2	3	1	2	3	4	3	2	4	2	4	50
76	1	2	2	3	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	34
77	1	1	2	2	2	1	2	3	1	1	1	3	1	2	2	2	1	2	1	31
78	4	4	4	4	1	4	4	4	2	4	4	1	4	3	2	4	4	1	2	60
79	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3	2	2	2	38
80	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	4	1	2	2	2	45
81	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	34
82	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	34
83	4	1	2	2	2	3	2	4	2	3	1	2	3	4	3	2	4	4	2	50
84	4	2	2	3	4	1	4	1	4	2	4	2	2	4	3	1	2	4	1	50
85	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	70
86	4	3	4	3	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	70
87	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3	2	2	2	38
88	2	2	2	4	2	2	2	3	3	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	46
89	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	34
90	4	1	2	2	2	3	2	4	2	3	2	2	3	4	3	3	4	1	3	50
																				49.4

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Aitem iklim organisasi setelah uji coba

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		
1	3	2	3	3	3	3	4	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	90		
2	3	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	70	
3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	4	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	2	86	
4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	87	
5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	1	85	
6	3	3	3	4	4	2	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	1	100	
7	3	2	2	4	4	1	4	3	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	105
8	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	82	
9	3	2	2	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	84	
10	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	100	
11	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	89	
12	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	1	2	2	3	3	3	4	3	3	4	2	4	4	1	4	4	2	4	1	4	1	91	
13	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	2	3	4	1	99	
14	3	3	2	3	3	3	4	3	2	2	3	4	4	4	3	1	4	3	3	4	3	2	4	3	4	4	3	2	3	4	2	95	
15	3	3	4	4	3	1	3	3	1	1	1	3	4	3	2	4	1	4	2	3	3	2	4	1	3	3	3	2	1	3	1	79	
16	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3	2	4	2	4	1	4	2	4	2	1	4	2	92	
17	4	2	3	4	4	1	4	4	1	4	1	4	4	4	2	3	1	3	1	2	4	2	4	1	4	2	4	2	1	4	2	86	
18	3	2	4	3	4	2	4	2	2	3	2	4	1	3	1	4	3	3	4	3	2	4	3	3	2	3	2	4	3	2	2	87	
19	3	3	2	3	3	3	4	1	4	2	3	2	3	4	3	1	4	4	1	2	4	3	4	2	2	2	4	3	2	2	1	84	
20	3	2	1	3	2	2	3	2	2	2	1	3	2	1	1	3	1	2	1	2	3	1	3	1	3	2	3	1	1	3	2	62	
21	3	1	1	2	4	2	2	3	3	2	2	4	2	2	1	3	3	3	1	2	4	3	3	1	3	2	4	3	1	3	1	74	
22	3	3	1	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	4	3	2	2	2	4	2	73	
23	2	1	2	3	3	2	3	1	3	2	2	3	1	4	2	4	2	4	2	1	3	4	4	2	3	1	3	4	2	3	1	77	
24	3	2	1	3	3	1	3	1	2	1	1	2	1	3	1	3	1	3	1	1	3	1	3	1	3	1	3	1	1	3	2	59	
25	3	2	1	3	2	2	3	2	1	2	3	2	2	2	1	3	1	2	1	1	3	1	3	1	3	1	3	1	1	3	2	61	
26	2	3	1	2	3	2	4	1	2	1	4	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	74	
27	2	3	1	2	1	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	1	2	2	4	3	3	1	2	4	2	78	
28	3	3	2	3	3	3	4	3	2	2	3	4	3	4	3	1	4	3	3	4	3	2	4	3	2	4	3	2	1	4	2	90	
29	2	3	1	1	3	2	1	3	2	1	3	4	2	2	1	2	1	3	1	1	4	2	2	2	1	1	4	2	2	1	1	61	
30	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	1	2	2	3	3	3	4	3	3	4	2	4	4	1	2	4	2	4	2	1	4	90	
31	3	2	2	1	3	2	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	4	2	3	3	2	2	1	2	3	3	2	1	2	3	63		

32	2	1	1	3	2	1	3	1	1	1	1	3	1	2	1	2	1	3	1	1	3	1	3	1	3	1	1	3	3	55		
33	1	1	2	3	2	1	2	1	1	4	1	3	1	3	1	1	1	2	1	2	2	3	1	2	1	2	2	1	2	2	53	
34	3	1	1	3	4	2	3	2	2	1	1	2	1	3	2	3	1	3	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	1	3	3	64
35	1	1	1	3	2	1	2	4	3	2	1	3	1	3	1	1	1	3	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	58
36	2	1	2	2	2	1	3	1	1	1	1	3	1	3	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	55
37	3	2	1	3	2	1	3	2	1	1	1	2	3	3	2	2	1	3	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3	60
38	3	4	1	3	3	3	4	2	3	3	1	2	2	3	1	3	4	3	1	4	2	4	4	1	2	4	2	1	2	1	4	80
39	3	2	2	3	3	1	3	3	2	2	2	2	1	1	2	2	1	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	74
40	3	2	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	73
41	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	1	3	4	3	3	2	4	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3	90
42	1	1	2	2	2	1	3	4	3	1	1	2	3	2	3	2	1	2	2	2	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	73
43	3	1	2	4	4	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3	1	4	1	1	2	2	2	2	4	1	2	2	2	4	3	67
44	1	1	2	2	2	1	2	2	2	3	1	1	3	2	1	2	2	4	3	1	2	2	4	3	3	1	2	2	3	3	3	66
45	2	1	1	3	2	2	3	1	1	1	2	3	1	3	2	3	1	3	1	2	4	2	4	3	3	2	4	2	3	3	2	70
46	1	1	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	58
47	4	4	4	4	2	4	3	3	2	4	3	1	4	4	4	3	3	1	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	106
48	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	4	2	1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	74
49	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	1	3	4	3	3	2	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	90
50	4	4	3	4	3	1	4	3	3	4	4	2	3	4	1	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	104
51	4	3	4	3	2	4	4	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4	105
52	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	4	2	3	3	4	4	4	1	3	4	4	2	1	4	4	4	4	2	4	4	4	105
53	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	110
54	4	2	4	1	2	4	4	4	3	4	4	3	3	3	1	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	1	4	4	1	4	4	100
55	4	4	4	4	1	4	4	4	2	4	4	1	4	3	4	4	4	1	2	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	107
56	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	109
57	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	2	2	4	4	4	3	4	1	4	4	4	2	1	4	4	4	4	2	4	4	4	103
58	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	4	111
59	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	3	4	4	114
60	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	1	3	4	3	3	2	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	90
61	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	117
62	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	121
63	3	4	1	3	3	3	4	2	3	3	1	2	2	3	1	3	4	3	1	4	2	4	4	1	2	4	2	1	2	1	4	80
64	3	3	4	4	1	4	4	4	4	3	1	2	2	3	4	4	4	2	4	4	4	3	1	3	3	4	4	3	3	3	4	100
65	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	111

66	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	116	
67	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	115	
68	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	1	2	2	4	3	3	3	2	4	2	4	3	3	3	2	2	4	3	3	2	4	89
69	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	110	
70	3	3	3	2	2	3	4	4	3	4	1	2	2	4	3	3	3	2	2	4	3	2	2	3	4	4	3	2	3	4	3	90
71	4	3	2	2	3	2	4	4	1	2	3	3	4	2	2	4	4	3	3	4	2	2	3	3	2	4	2	2	3	2	2	86
72	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	2	4	2	4	4	4	2	3	3	3	2	2	2	4	100
73	3	3	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	3	2	4	3	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	102
74	4	4	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	104
75	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	2	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	4	4	109
76	1	2	2	3	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	3	2	56
77	1	1	2	2	2	1	2	3	1	1	1	3	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2	3	1	1	1	2	1	2	2	2	53
78	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	1	3	4	3	3	2	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	90
79	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	64
80	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	4	1	2	2	2	1	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	1	71
81	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	1	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3	4	3	2	3	90
82	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	56
83	3	4	4	4	1	4	4	4	4	3	1	2	2	3	4	4	4	2	4	4	4	3	1	3	3	4	4	3	3	3	4	100
84	1	2	1	3	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	3	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	3	1	45
85	2	3	1	2	1	2	1	2	3	3	2	1	3	1	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	3	3	1	3	1	2	2	61
86	2	3	1	2	1	2	1	2	3	3	2	1	3	1	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	3	3	1	3	1	2	2	61
87	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	64
88	2	2	2	4	2	2	2	3	3	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	4	2	74
89	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	56
90	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	1	3	4	3	3	2	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	90
																																84

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	60,12	225,547	,773	,939
VAR00002	60,44	225,755	,716	,940
VAR00003	60,44	222,182	,762	,939
VAR00004	59,98	229,842	,648	,941
VAR00005	60,43	239,237	,328	,945
VAR00006	60,48	224,679	,736	,940
VAR00007	59,97	229,471	,685	,941
VAR00008	60,33	226,247	,712	,940
VAR00009	60,67	236,270	,506	,943
VAR00010	60,36	227,176	,664	,941
VAR00011	60,42	242,314	,248	,945
VAR00012	60,60	225,411	,697	,940
VAR00013	60,27	237,142	,425	,944
VAR00014	60,39	227,072	,697	,940
VAR00015	60,11	229,740	,672	,941
VAR00016	60,42	225,955	,672	,941
VAR00017	60,19	228,380	,684	,941
VAR00018	60,29	221,219	,764	,939
VAR00019	60,32	238,625	,364	,944
VAR00020	60,48	224,365	,723	,940
VAR00021	60,32	240,603	,265	,946
VAR00022	60,40	226,333	,722	,940
VAR00023	59,92	231,511	,669	,941
VAR00024	60,37	227,606	,688	,940

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
62,94	249,491	15,795	24

Reliability

		Notes	
Output Created			11-MAY-2017 22:15:31
Comments			
Input	Active Dataset	DataSet1	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		90
	Matrix Input		
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.	
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 /SCALE('KEPUASAN KERJA') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE /SUMMARY=TOTAL.	
Resources	Processor Time		00:00:00,00
	Elapsed Time		00:00:00,14

Scale: KEPUASAN KERJA

		N	%
Cases	Valid	90	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	90	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's Alpha	N of Items
.935	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	49,36	159,962	,781	,929
VAR00002	49,68	160,311	,716	,930
VAR00003	49,68	157,434	,757	,929
VAR00004	49,21	163,854	,644	,931
VAR00005	49,67	171,888	,318	,937
VAR00006	49,71	159,152	,746	,929
VAR00007	49,20	163,690	,674	,931
VAR00008	49,57	160,967	,702	,930
VAR00009	49,90	169,327	,500	,934
VAR00010	49,59	161,458	,665	,931
VAR00011	49,66	174,723	,229	,938
VAR00012	49,83	159,961	,699	,930
VAR00013	49,50	170,388	,403	,935
VAR00014	49,62	161,339	,700	,930
VAR00015	49,34	163,801	,667	,931
VAR00016	49,66	160,678	,664	,931
VAR00017	49,42	162,561	,683	,931
VAR00018	49,52	156,567	,761	,929
VAR00019	49,56	171,710	,340	,936
VAR00020	49,71	159,129	,723	,930

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
52,18	180,485	13,434	20

Reliability

		Notes	
Output Created			11-MAY-2017 22:17:52
Comments			
Input	Active Dataset	DataSet2	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		90
	Matrix Input		
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.	
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 /SCALE('IKLIM ORGANISASI') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE /SUMMARY=TOTAL.	
Resources	Processor Time		00:00:00,03
	Elapsed Time		00:00:00,04

Scale: IKLIM ORGANISASI

		N	%
Cases	Valid	90	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	90	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's Alpha	N of Items
,958	34

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	86,96	442,582	,778	,955
VAR00002	87,28	443,416	,710	,956
VAR00003	87,28	438,428	,756	,955
VAR00004	86,81	448,200	,665	,956
VAR00005	87,27	461,029	,354	,958
VAR00006	87,31	441,722	,734	,956
VAR00007	86,80	448,297	,686	,956
VAR00008	87,17	443,534	,719	,956
VAR00009	87,50	457,511	,515	,957
VAR00010	87,19	444,267	,685	,956
VAR00011	87,26	466,574	,240	,959
VAR00012	87,43	442,540	,701	,956
VAR00013	87,10	459,821	,405	,958
VAR00014	87,22	444,669	,705	,956
VAR00015	86,94	448,300	,683	,956
VAR00016	87,26	443,653	,669	,956
VAR00017	87,02	446,651	,688	,956
VAR00018	87,12	436,873	,763	,955
VAR00019	87,16	460,560	,381	,958
VAR00020	87,31	441,003	,728	,956
VAR00021	87,16	464,313	,257	,959
VAR00022	87,23	443,192	,740	,956
VAR00023	86,76	450,524	,687	,956
VAR00024	87,20	445,488	,695	,956
VAR00025	87,14	462,147	,311	,958
VAR00026	87,28	441,192	,754	,955
VAR00027	86,80	450,499	,637	,956
VAR00028	87,18	444,080	,739	,956
VAR00029	86,89	446,752	,712	,956
VAR00030	87,22	448,152	,661	,956
VAR00031	87,08	463,938	,283	,959
VAR00032	87,31	442,104	,741	,956
VAR00033	86,81	451,593	,564	,957
VAR00034	87,23	451,080	,533	,957

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
89,78	475,973	21,817	34

NPar Tests

Notes

	Output Created	09-May-2017 13:16:34
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	90
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
	Syntax	NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=Y X1 X2 /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	0:00:00.016
	Elapsed Time	0:00:00.009
	Number of Cases Allowed ^a	131072

a. Based on availability of workspace memory.

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
KOMITMEN ORGANISASI	90	60.92	13.336	32	85
KEPUASAN KERJA	90	49.41	12.478	23	70
IKLIM ORGANISASI	90	83.98	18.996	45	121

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KOMITMEN ORGANISASI	KEPUASAN KERJA	IKLIM ORGANISASI
Normal Parameters ^{a,b}	N	90	90	90
	Mean	60.92	49.41	83.98
	Std. Deviation	13.336	12.478	18.996
Most Extreme Differences	Absolute	.086	.119	.089
	Positive	.082	.119	.087
	Negative	-.086	-.097	-.089
	Kolmogorov-Smirnov Z	.814	1.130	.848
Asymp. Sig. (2-tailed)		.521	.156	.468

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Curve Fit

Notes

	Output Created	09-May-2017 13:16:41
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	90
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Cases with a missing value in any variable are not used in the analysis.
	Syntax	CURVEFIT /VARIABLES=Y WITH X1 /CONSTANT /MODEL=LINEAR /PRINT ANOVA /PLOT FIT.
Resources	Processor Time	0:00:00.312
	Elapsed Time	0:00:00.349
Use	From	First observation
	To	Last observation
Predict	From	First Observation following the use period
	To	Last observation
Time Series Settings (TSET)	Amount of Output	PRINT = DEFAULT
	Saving New Variables	NEWVAR = NONE
	Maximum Number of Lags in Autocorrelation or Partial Autocorrelation Plots	MXAUTO = 16
	Maximum Number of Lags Per Cross-Correlation Plots	MXCROSS = 7
	Maximum Number of New Variables Generated Per Procedure	MXNEWVAR = 60

Maximum Number of New Cases Per Procedure	MXPREDICT = 1000
Treatment of User-Missing Values	MISSING = EXCLUDE
Confidence Interval Percentage Value	CIN = 95
Tolerance for Entering Variables in Regression Equations	TOLER = .0001
Maximum Iterative Parameter Change	CNVERGE = .001
Method of Calculating Std. Errors for Autocorrelations	ACFSE = IND
Length of Seasonal Period	Unspecified
Variable Whose Values Label Observations in Plots	Unspecified
Equations Include	CONSTANT

Model Description

Model Name	MOD_110	
Dependent Variable	1	KOMITMEN ORGANISASI
Equation	1	Linear
Independent Variable	KEPUASAN KERJA	
Constant	Included	
Variable Whose Values Label	Unspecified	
Observations in Plots		

Case Processing Summary

	N
Total Cases	90
Excluded Cases ^a	0
Forecasted Cases	0
Newly Created Cases	0

a. Cases with a missing value in any variable are excluded from the analysis.

Variable Processing Summary

		Variables	
		Dependent	Independent
		KOMITMEN ORGANISASI	KEPUASAN KERJA
Number of Positive Values		90	90
Number of Zeros		0	0
Number of Negative Values		0	0
Number of Missing Values	User-Missing	0	0
	System-Missing	0	0

KOMITMEN ORGANISASI

Linear

Model Summary

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.500	.250	.242	11.613

The independent variable is KEPUASAN KERJA.

ANOVA

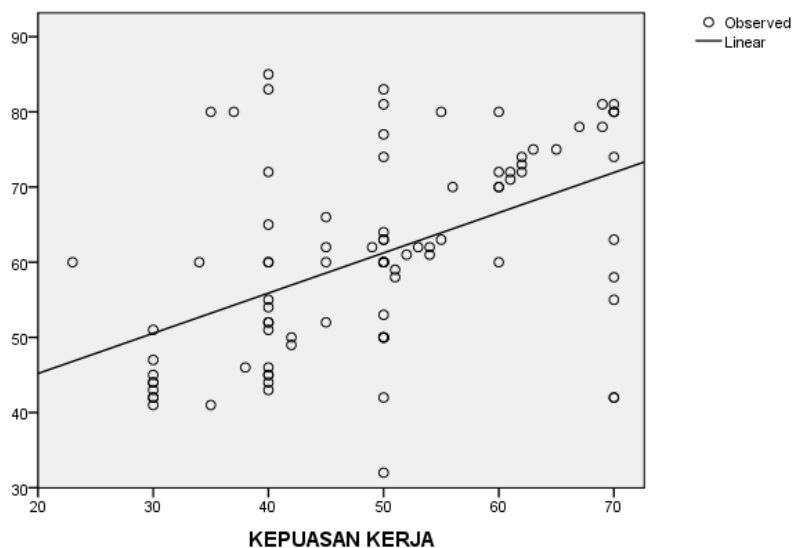
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3959.986	1	3959.986	29.362	.000
Residual	11868.469	88	134.869		
Total	15828.456	89			

The independent variable is KEPUASAN KERJA.

Coefficients

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
KEPUASAN KERJA	.535	.099	.500	5.419	.000
(Constant)	34.509	5.026		6.866	.000

KOMITMEN ORGANISASI



Curve Fit

Notes

	Output Created	09-May-2017 13:16:58
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	90
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Cases with a missing value in any variable are not used in the analysis.
	Syntax	CURVEFIT /VARIABLES=Y WITH X2 /CONSTANT /MODEL=LINEAR /PRINT ANOVA /PLOT FIT.
Resources	Processor Time	0:00:00.297
	Elapsed Time	0:00:00.364
Use	From	First observation
	To	Last observation
Predict	From	First Observation following the use period
	To	Last observation
Time Series Settings (TSET)	Amount of Output	PRINT = DEFAULT
	Saving New Variables	NEWVAR = NONE
	Maximum Number of Lags in Autocorrelation or Partial Autocorrelation Plots	MXAUTO = 16
	Maximum Number of Lags Per Cross-Correlation Plots	MXCROSS = 7
	Maximum Number of New Variables Generated Per Procedure	MXNEWVAR = 60

Maximum Number of New Cases Per Procedure	MXPREDICT = 1000
Treatment of User-Missing Values	MISSING = EXCLUDE
Confidence Interval Percentage Value	CIN = 95
Tolerance for Entering Variables in Regression Equations	TOLER = .0001
Maximum Iterative Parameter Change	CNVERGE = .001
Method of Calculating Std. Errors for Autocorrelations	ACFSE = IND
Length of Seasonal Period	Unspecified
Variable Whose Values Label Observations in Plots	Unspecified
Equations Include	CONSTANT

Model Description

Model Name	MOD_111
Dependent Variable	1 KOMITMEN ORGANISASI
Equation	1 Linear
Independent Variable	IKLIM ORGANISASI
Constant	Included
Variable Whose Values Label Observations in Plots	Unspecified

Case Processing Summary

	N
Total Cases	90
Excluded Cases ^a	0
Forecasted Cases	0
Newly Created Cases	0

a. Cases with a missing value in any variable are excluded from the analysis.

Variable Processing Summary

		Variables	
		Dependent	Independent
		KOMITMEN ORGANISASI	IKLIM ORGANISASI
Number of Positive Values		90	90
Number of Zeros		0	0
Number of Negative Values		0	0
Number of Missing Values	User-Missing	0	0
	System-Missing	0	0

KOMITMEN ORGANISASI Linear

Model Summary

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.707	.499	.494	9.490

The independent variable is IKLIM ORGANISASI.

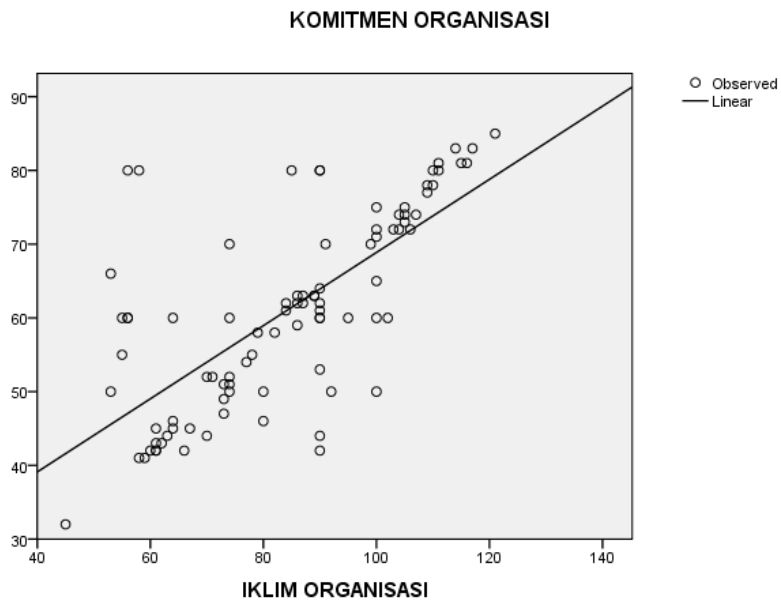
ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	7903.843	1	7903.843	87.769	.000
Residual	7924.612	88	90.052		
Total	15828.456	89			

The independent variable is IKLIM ORGANISASI.

Coefficients

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
IKLIM ORGANISASI	.496	.053	.707	9.369	.000
(Constant)	19.261	4.558		4.226	.000



Regression

Notes

	Output Created	09-May-2017 13:17:33
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	90
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
	Syntax	<pre> REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X1 X2. </pre>
Resources	Processor Time	0:00:00.031
	Elapsed Time	0:00:00.046
	Memory Required	1636 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KOMITMEN ORGANISASI	60.92	13.336	90
KEPUASAN KERJA	49.41	12.478	90
IKLIM ORGANISASI	83.98	18.996	90

Correlations

		KOMITMEN ORGANISASI	KEPUASAN KERJA	IKLIM ORGANISASI
Pearson Correlation	KOMITMEN ORGANISASI	1.000	.500	.707
	KEPUASAN KERJA	.500	1.000	.421
	IKLIM ORGANISASI	.707	.421	1.000
Sig. (1-tailed)	KOMITMEN ORGANISASI	.	.000	.000
	KEPUASAN KERJA	.000	.	.000
	IKLIM ORGANISASI	.000	.000	.
N	KOMITMEN ORGANISASI	90	90	90
	KEPUASAN KERJA	90	90	90
	IKLIM ORGANISASI	90	90	90

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	IKLIM ORGANISASI, KEPUASAN KERJA ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.741 ^a	.549	.539	9.057

a. Predictors: (Constant), IKLIM ORGANISASI, KEPUASAN KERJA

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8692.049	2	4346.025	52.982	.000 ^a
	Residual	7136.406	87	82.028		
	Total	15828.456	89			

a. Predictors: (Constant), IKLIM ORGANISASI, KEPUASAN KERJA

b. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.380	4.884		2.535	.013
	KEPUASAN KERJA	.263	.085	.246	3.100	.003
	IKLIM ORGANISASI	.423	.056	.603	7.595	.000

a. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASI