

DAFTAR PUSTAKA

- Anoroga, P dan Suyati, S, 1995. *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta: Pustaka Jaya.
- Arikunto, S, 1989. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Bina Aksara.
- Arnold, et.al, 1998. *Work Psychology. Understanding Human Behavior in the Work Place*. Edisi ke-3. London: Prentice-Hall.
- Azwar, S, 1992. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Sigma Alpha.
- Cascio, W.F, 1991. *Applied Psychology in Personnel Management*. Edisi ke-4. New Jersey: Prentice-Hall.
- Davis, K dan Newstroom, W.J, 1993. *Perilaku dalam Organisasi*. Edisi 7 Jilid 2 (Terjemahan). Jakarta: Erlangga.
- Eisenberger, R, 2002. *Perceived Organizational Support Journal of Applied Psychology*. Vol 75.
- Greenberg, J dan Baron, R.A, 2000. *Behavior on Ortganization. 7 th Edition. Upper Saddareeiver*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Hadi, S. 1987. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Hodge, B.J, 1996. *Organization Theory: A Strategy Approach*. Edisi ke-5. New Jersey: Prentice-Hall.
- Husni, H, 1994. *Hubungan antara Karakteristik Pekerjaan dengan Keikatan Karyawan terhadap Perusahaan di PT Lariza Medan*. Skripsi (tidak diterbitkan). Medan: Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
- Jewell, L.N dan Siegall, M. 1998. *Psikologi Industri/Organisasi Modern*. Psikologi Terapan untuk Memecahkan Berbagai Masalah di Tempat Kerja. Jakarta: Arcan.
- Kreitner, R dan Kinicki, A, 1989. *Organizational Behavior*. Irwin: Illionis, Boston-USA, BPI.
- Kuntjoro, Z.S, 2002. *Komitmen Organisasi*. Avilable FTP: Hostname: www.psikologi.com/directory.masalah/250702.htm.
- Luthans, 2002. *Organizational Behavior*. Edisi ke-9. New York: Mc Graw-Hill.

- Myer, J.P dan Allen, N.J, 1993. *Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three Component Conceptualization*. Journal of Applied Psychology. 78,4.538-55.
- Nurtjahjanti, II, 2006. Komunikasi Organisasi ditinjau dari Coping terhadap Perubahan Organisasi pada Karyawan PT Bank BPD Jawa Tengah Kantor Pusat. Psikodimensia. Vol.5 No.1.
- Organ, D.W, 1990. *The Subtle Significance of Job Satisfaction*. Clinical Laboratory Management Review. Vo..4.
- Palupi, D, 2006. Hubungan antara Komitmen Kerja dengan Kedisiplinan Kerja pada Karyawan Divisi Long Distance (DLD) PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Semarang. Skripsi (tidak diterbitkan). Semarang: Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata.
- Prayitno, W.Y, 2004. Budaya Kerja, Kemampuan dan Komitmen Pegawai Negeri Sipil di Biro Sekretaris Daerah Provinsi Jawa Timur. Tesis. Surabaya: Program Studi Pengembangan SDM Universitas Air Langga.
- Regriana, L, 2007. Hubungan antara Keadilan Prosedural dan Kepercayaan pada Atasan dengan Komitmen Afektif pada Karyawan main Office PT Indah Kiat Pulp & Paper.
- Resmi, S, 2007. Hubungan antara Persepsi terhadap Komunikasi Atasan kepada Bawahan dengan Komitmen Organisasi pada Pegawai Pelaksana Jaringan Air Balai Besar Wilayah Sungai (PJPA-BBWI) Pemali-Juana. Skripsi (tidak diterbitkan). Semarang: Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro.
- Riggio, R.E, 1990. *Introduction to Industrial/Organizational Psychology*. Illionis: Scott, Foresman and Company.
- Robbins, S.P, 1996. *Organizational Behavior. Concepts, Controversies, Application*. Edisi ke-7. New Jersey: Prentice-Hall.
- Salim, E, 1996. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Setyowati, A, 2005. Komitmen Organisasi dari Persepsi terhadap Program Pelatihan dan Masa Kerja di PT Coca Cola Botling Indonesia Central Java. Skripsi (tidak diterbitkan). Semarang: Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata.
- Smither, R.D, 1997. *The Psychology of Work and Human Performance*. Edisi ke-3. New York: Longman.

Winarta, F.H, 1995. Advokat Indonesia: Citra, Idealisme dan Keprihatinan. Jakarta.

Ruslan, R, 2001. Manajemen Humas dan Manajemen Komunikasi: Konsep dan Aplikasi. Jakarta: Rajawali Press.





SKALA KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI

Skala komitmen terhadap organisasi ini dikembangkan peneliti berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Steers dan Potter (1993), serta Schultz dan Schultz (2001), dengan aspek-aspek sebagai berikut

a. Identifikasi

Identifikasi adalah penerimaan dan kepercayaan karyawan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Karyawan yang mengidentifikasi dirinya pada organisasi, menilai adanya kongruensi antara nilai-nilai dan tujuan organisasi dengan nilai dan tujuan pribadi.

Favourable:

1. Saya setuju saja dengan segala peraturan yang ada di DPC PERADI Medan.
2. Pikiran saya selalu sejalan dengan tujuan DPC PERADI Medan.
3. Saya berusaha menjadi bagian dari DPC PERADI Medan.
4. Saya yakin dapat menerima apa pun yang menjadi tujuan dari DPC PERADI Medan.
5. Saya ingin penampilan dan cara kerja saya benar-benar mencerminkan visi dan misi DPC PERADI Medan.

Unfavourable:

1. Saya sering menolak segala peraturan yang diberlakukan di DPC PERADI Medan.
2. Pikiran saya sangat bertolak belakang dengan tujuan DPC PERADI Medan.
3. Saya tidak berharap bisa menjadi bagian dari DPC PERADI Medan.

4. Saya sulit menerima apa yang menjadi tujuan dari DPC PERADI Medan.
5. Saya merasa sebaiknya penampilan dan cara kerja saya benar-benar mencerminkan kepribadian sendiri.

b. Keterlibatan

Keterlibatan atau partisipasi adalah bersedia untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi dengan melibatkan diri dalam aktivitas keorganisasian. Adanya keterlibatan akan menyebabkan karyawan mau dan senang bekerja sama, baik dengan atasan ataupun sesama teman kerja. Keterlibatan karyawan dapat dirangsang dengan melibatkan karyawan dalam proses pembuatan keputusan.

Favourable:

1. Saya senang bila diundang rapat oleh DPC PERADI Medan.
2. Saya berusaha agar setiap pendapat saya dijadikan dasar pengambilan keputusan di DPC PERADI Medan.
3. Saya senang bila diutus bersama teman untuk menangani kasus klien yang susah.
4. Saya suka menyumbangkan ide untuk kemajuan organisasi DPC PERADI Medan.
5. Saya merasa nyaman bekerjasama dengan teman-teman di DPC PERADI Medan.

Unfavourable:

1. Saya selalu menghindar bila diundang rapat oleh DPC PERADI Medan.

2. Saya tidak berminat memberikan pendapat sebab hak penuh pengambilan keputusan di DPC PERADI Medan adalah hak ketua.
3. Saya hanya ingin secara pribadi menangani kasus klien yang kaya.
4. Bagi saya, setiap ide saya simpan hanya untuk kemajuan diri sendiri.
5. Saya merasa nyaman bekerjasama dengan teman-teman di DPC PERADI Medan.

c. Loyalitas

Loyalitas atau kesetiaan terhadap organisasi adalah keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi tempat karyawan bekerja. Karyawan akan mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, karena merasa bahwa dirinya adalah bagian dari organisasi yang tidak terpisahkan. Hal ini dapat diupayakan bila karyawan merasakan adanya keamanan dan kepuasan dalam organisasi tempat ia bergabung untuk bekerja.

Favourable:

1. Saya senang sekali dapat menjadi anggota DPC PERADI Medan.
2. Saya tidak ingin pindah ke organisasi lain.
3. Saya akan tetap mempertahankan keanggotaan saya di DPC PERADI Medan.
4. Bagi saya, DPC PERADI Medan sudah seperti keluarga sendiri.
5. Komitmen saya terhadap DPC PERADI Medan tidak akan pernah berubah.

Unfavourable:

1. Saya merasa jenuh sekali menjadi anggota DPC PERADI Medan.
2. Saya berusaha mencari organisasi yang tepat buat saya.

3. Saya ingin segera keluar dari di DPC PERADI Medan.
4. Saya sering tidak diperdulikan di DPC PERADI Medan.
5. Komitmen saya terhadap DPC PERADI Medan dapat saja berubah tergantung situasi.

d. Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan

Karyawan memiliki anggapan/keyakinan yang pasti atas hal-hal yang penting dalam organisasi, seperti: adanya penghargaan, pengakuan, rasa kebanggaan dan kebersamaan dalam mewujudkan cita-cita dan tujuan organisasi. Karyawan juga memiliki kesediaan yang mengadaptasikan nilai-nilai dan cara kerja organisasi sebagai gaya hidupnya (Hodge, 1996).

Favourable:

1. Saya bangga dapat menjadi anggota DPC PERADI Medan sebab penghargaan yang diberikan kepada anggota cukup tinggi.
2. Kemampuan saya dalam memenangkan kasus selalu diperhitungkan.
3. Saya merasa bahwa DPC PERADI Medan memiliki nilai *plus* dibandingkan organisasi lainnya.
4. Apa yang saya lakukan dalam menangani kasus, selalu sesuai dengan tujuan yang diinginkan DPC PERADI Medan.
5. Saya berusaha agar cara kerja saya mencerminkan tujuan dari DPC PERADI Medan.

Unfavourable:

1. Tidak ada kebanggaan pada diri saya menjadi anggota DPC PERADI Medan sebab tidak pernah ada penghargaan untuk anggota.
2. Kemampuan saya tidak pernah mendapat apresiasi di DPC PERADI Medan.
3. Saya merasa DPC PERADI Medan tidak ada keistimewaannya dengan organisasi lain.
4. Saya selalu membawa tujuan saya sendiri dalam menangani kasus, meskipun terkadang tidak sesuai dengan tujuan DPC PERADI Medan.
5. Dalam praktek kerja, saya selalu membawa visi dan misi organisasi lain.

e. Kesiediaan untuk bekerja keras demi organisasi

Karyawan mempunyai harapan/keinginan untuk berusaha sekuat mungkin bagi organisasi karena rasa tertariknya terhadap organisasi tempat ia bekerja, seperti: semangat menciptakan prestasi kerja, adanya rasa disiplin yang tinggi dan terlibat secara aktif dalam kegiatan organisasi. Rasa kesediaan untuk berkorban demi organisasi ini timbul dari rasa identifikasi yang kuat terhadap organisasi.

Favourable:

1. Saya berusaha untuk berhasil dalam menangani kasus yang dilimpahkan kepada saya.
2. Saya fokus dalam menangani kasus yang sedang berjalan.
3. Saat bekerja, saya menunjukkan kualitas sebagai anggota DPC PERADI Medan.
4. Saya akan berjuang sepenuhnya dalam menyelesaikan kasus.

5. Saya tekun mengikuti setiap sidang klien saya.

Unfavourable:

1. Saya menangani kasus yang dilimpahkan kepada saya dengan apa adanya saja.
2. Saya sering tidak fokus dalam menangani kasus yang sedang berjalan sebab saya juga mencari kasus-kasus yang besar bayarannya.
3. Saya kurang memperhatikan masalah kualitas dalam bekerja.
4. Dalam menyelesaikan kasus, saya rileks saja.
5. Saya selalu mangkir mendampingi klien saya ketika sidang.



IDENTITAS

Nama :
 Tanggal Lahir/Usia :
 Alamat :
 Pendidikan :

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

Saudara diminta memilih salah satu jawaban dari empat alternatif jawaban yang disediakan untuk setiap pernyataan. Berilah tanda (X) pada jawaban yang disediakan. Silanglah jawaban anda sesuai dengan:

SS : Jika pernyataan itu Sangat Sesuai dengan anda.
 S : Jika pernyataan itu Sesuai dengan anda.
 TS : Jika pernyataan itu Tidak Sesuai dengan anda.
 STS : Jika pernyataan itu Sangat Tidak Sesuai dengan anda.

SKALA A

01.	Saya setuju saja dengan segala peraturan yang ada di DPC PERADI Medan.	SS	S	TS	STS
02.	Pikiran saya selalu sejalan dengan tujuan DPC PERADI Medan.	SS	S	TS	STS
03.	Saya berusaha menjadi bagian dari DPC PERADI Medan.	SS	S	TS	STS
04.	Saya yakin dapat menerima apa pun yang menjadi tujuan dari DPC PERADI Medan.	SS	S	TS	STS
05.	Saya ingin penampilan dan cara kerja saya benar-benar mencerminkan visi dan misi DPC PERADI Medan.	SS	S	TS	STS
06.	Saya senang bila diundang rapat oleh DPC PERADI Medan.	SS	S	TS	STS
07.	Saya berusaha agar setiap pendapat saya dijadikan dasar pengambilan keputusan di DPC PERADI Medan.	SS	S	TS	STS
08.	Saya senang bila diutus bersama teman untuk menangani kasus klien yang susah.	SS	S	TS	STS
09.	Saya suka menyumbangkan ide untuk kemajuan organisasi DPC PERADI Medan.	SS	S	TS	STS
10.	Saya merasa nyaman bekerjasama dengan teman-teman di DPC PERADI Medan.	SS	S	TS	STS
11.	Saya senang sekali dapat menjadi anggota DPC PERADI Medan.	SS	S	TS	STS
12.	Saya tidak ingin pindah ke organisasi lain.	SS	S	TS	STS
13.	Saya akan tetap mempertahankan keanggotaan saya di DPC PERADI Medan.	SS	S	TS	STS

14.	Bagi saya, DPC PERADI Medan sudah seperti keluarga sendiri.	SS	S	TS	STS
15.	Komitmen saya terhadap DPC PERADI Medan tidak pernah berubah.	SS	S	TS	STS
16.	Saya bangga dapat menjadi anggota DPC PERADI Medan sebab penghargaan yang diberikan kepada anggota cukup tinggi.	SS	S	TS	STS
17.	Kemampuan saya dalam memenangkan kasus selalu diperhitungkan.	SS	S	TS	STS
18.	Saya merasa bahwa DPC PERADI Medan memiliki nilai <i>plus</i> dibandingkan organisasi lainnya.	SS	S	TS	STS
19.	Apa yang saya lakukan dalam menangani kasus, selalu sesuai dengan tujuan yang diinginkan DPC PERADI Medan.	SS	S	TS	STS
20.	Saya berusaha agar cara kerja saya mencerminkan tujuan dari DPC PERADI Medan.	SS	S	TS	STS
21.	Saya berusaha untuk berhasil dalam menangani kasus yang dilimpahkan kepada saya.	SS	S	TS	STS
22.	Saya fokus dalam menangani kasus yang sedang berjalan.	SS	S	TS	STS
23.	Saat bekerja, saya menunjukkan kualitas sebagai anggota DPC PERADI Medan.	SS	S	TS	STS
24.	Saya akan berjuang sepenuhnya dalam menyelesaikan kasus.	SS	S	TS	STS
25.	Saya tekun mengikuti setiap sidang klien saya.	SS	S	TS	STS
26.	Saya sering menolak segala peraturan yang diberlakukan di DPC PERADI Medan.	SS	S	TS	STS
27.	Pikiran saya sangat bertolak belakang dengan tujuan DPC PERADI Medan.	SS	S	TS	STS
28.	Saya tidak berharap bisa menjadi bagian dari DPC PERADI Medan.	SS	S	TS	STS
29.	Saya sulit menerima apa yang menjadi tujuan dari DPC PERADI Medan.	SS	S	TS	STS
30.	Saya merasa sebaiknya penampilan dan cara kerja saya benar-benar mencerminkan kepribadian sendiri.	SS	S	TS	STS
31.	Saya selalu menghindar bila diundang rapat oleh DPC PERADI Medan.	SS	S	TS	STS
32.	Saya tidak berminat memberikan pendapat sebab hak penuh pengambilan keputusan di DPC PERADI Medan adalah hak ketua.	SS	S	TS	STS
33.	Saya hanya ingin secara pribadi menangani kasus klien yang kaya.	SS	S	TS	STS
34.	Bagi saya, setiap ide saya simpan hanya untuk kemajuan diri sendiri.	SS	S	TS	STS
35.	Saya merasa nyaman bekerjasama dengan teman-teman di DPC PERADI Medan.	SS	S	TS	STS