

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PEGAWAI DI
RS KANKER DHARMAIS JAKARTA**

**WINDY AYU SEBRINA
8105141525**



*Building
Future
Leaders*

**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri
Jakarta**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
KONSENTRASI PENDIDIKAN ADMINISTRASI
PERKANTORAN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2018**

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CLIMATE AND JOB SATISFACTION ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES AT DHARMAIS CANCER HOSPITAL JAKARTA

**WINDY AYU SEBRINA
8105141525**



*Building
Future
Leaders*

Script is Written as Part of Bachelor Degree in Education Accomplishment

**STUDY PROGRAM OF ECONOMIC EDUCATION
CONCENTRATION IN EDUCATION OF OFFICE
ADMINISTRATION
FACULTY OF ECONOMIC
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2018**

ABSTRAK

WINDY AYU SEBRINA. 8105141525. Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Pegawai di RS Kanker Dharmais Jakarta. Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Januari 2018.

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan data yang tepat dan dapat dipercaya tentang Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Pegawai di RS Kanker Dharmais Jakarta. Penelitian ini dilakukan selama empat bulan terhitung mulai bulan Oktober 2017 sampai dengan Januari 2018. Penelitian ini dilakukan dengan metode survei dan menggunakan data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai RS Kanker Dharmais yang berjumlah 1600 orang. Populasi terjangkaunya adalah pegawai bagian farmasi yang berjumlah 99 orang. Jumlah sampel yang dijadikan penelitian ini adalah 78 orang dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik pengambilan acak proporsional. Berdasarkan uji persyaratan analisis, data telah berdistribusi normal dan memiliki hubungan yang linear. Berdasarkan uji asumsi klasik, pada uji multikolinearitas terdapat nilai *Tolerance* dari iklim organisasi dan kepuasan kerja sebesar $0,667 > 0,1$ dan nilai VIF sebesar $1,498 < 10$, sedangkan hasil uji heteroskedastisitas melalui uji *Glejser*, nilai signifikansi iklim organisasi $0,651 > 0,05$ dan kepuasan kerja $0,811 > 0,05$. Selanjutnya persamaan regresi yang didapat yaitu $\hat{Y} = 20,830 + 0,444 X_1 + 0,220 X_2$. Berdasarkan uji hipotesis yang terdiri dari uji F dan uji t, hasil uji F sebesar $35,393 > 3,12$ ($F_{hitung} > F_{tabel}$) sedangkan hasil uji t iklim organisasi sebesar $5,036 > 1,665$ dan kepuasan kerja sebesar $2,601 > 1,665$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Berdasarkan uji koefisien determinasi, iklim organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi sebesar 48,6% sedangkan sisanya 51,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Kesimpulan penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada pegawai di RS Kanker Dharmais Jakarta.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

WINDY AYU SEBRINA. 8105141525. *The Influence of Organizational Climate and Job Satisfaction on Organizational Commitment of Employees at Dharmais Cancer Hospital Jakarta. Study Program of Economic Education, Concentration in Education of Office Administration, Faculty of Economic, State University of Jakarta, January 2018.*

This research is useful for proper and reliable data about The Influence of Organizational Climate and Job Satisfaction on Organizational Commitment of Employees at Dharmais Cancer Hospital Jakarta. This research was conducted for four months starting from October 2017 to January 2018. This research was conducted by survey method and using primary data. The population in this study is all employees of Dharmais Cancer Hospital, amounting to 1600 people. Its inaccessible population is the pharmaceutical staff of 99 people. The number of samples used in this study is 78 people with the sampling technique used is a proportional random sampling technique. Based on the analysis requirements test, the data has been normally distributed and has a linear relationship. Based on classical assumption test, multicollinearity test showed that Tolerance value from organizational climate and job satisfaction was $0,667 > 0,1$ and VIF value $1,498 < 10$, while heteroscedasticity test result through Glejser test, organizational climate significance value $0,651 > 0,05$ and job satisfaction $0.811 > 0.05$. Furthermore, the obtained regression equation is $\hat{Y} = 20,830 + 0,444 X_1 + 0,220 X_2$. Based on the hypothesis test consisting of F test and t test, the result of F test is $35,393 > 3,12$ ($F_{count} > F_{table}$) while the result of organizational climate t test is $5,036 > 1,665$ and job satisfaction $2,601 > 1,665$ ($t_{count} > t_{table}$). Based on the determination coefficient test, organizational climate and job satisfaction simultaneously affect the organizational commitment of 48.6% while the remaining 51.4% influenced by other factors which not examined. The conclusion of this research is there is positive and significant influence of organizational climate and job satisfaction toward organizational commitment to employees at Dharmais Cancer Hospital Jakarta.

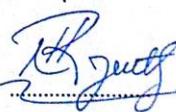
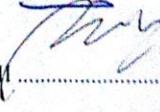
Key Word: Organizational Commitment, Organizational Climate and Job Satisfaction

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Dedi Purwana, ES., M.Bus
NIP. 196712071992031001

No.	Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1.	<u>Darma Rika S. S.Pd., M.SE</u> NIP. 198303242009122002	Ketua Penguji		05-02-18
2.	<u>Marsofiyati, S.Pd., M.Pd</u> NIP. 198004122005012002	Sekretaris		05-02-18
3.	<u>Dr. Nuryetty Zain, MM</u> NIP. 195502221986022001	Penguji Ahli		05-02-18
4.	<u>Dr. Henry Eryanto, MM</u> NIP. 195801101983031002	Pembimbing I		05-02-18
5.	<u>Munawaroh, M.Si</u> NIP. 197503302008122002	Pembimbing II		07-02-18

Tanggal Lulus: 31 Januari 2018

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Januari 2018
Yang Membuat Pernyataan



Windy Ayu Sebrina
NIM. 8105141525

LEMBAR PERSEMBAHAN

“Arriving at one goal is the starting point to another”- John Dewey

My greatest gratitude To Allah SWT

To my parents that always given me so much love and support

To all my friends who always share the joy

Thank you so much to everyone who has helped the work and provide mental and material support in making this thesis, hopefully this thesis can be a reference in the future

If I do not force myself, I will never done this sooner

“Optimism is the faith that leads to achievement. Nothing can be done without hope and confidence” – Helen Keller

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT karena atas rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Pegawai di RS Kanker Dharmais Jakarta”.

Skripsi ini disusun untuk melengkapi dan memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, peneliti menyadari bahwa tidak lepas dari berbagai pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungannya selama ini. Terima kasih peneliti sampaikan kepada:

1. Dr. Henry Eryanto, MM., selaku Dosen Pembimbing I yang telah membimbing peneliti, bersedia meluangkan waktu, memberikan saran dan arahan selama proses penyelesaian skripsi ini.
2. Munawaroh, M.Si., selaku Dosen Pembimbing II yang turut membimbing peneliti, bersedia meluangkan waktu, memberikan saran dan arahan sehingga terselesaikannya skripsi ini.
3. Darma Rika Swamarinda, M.SE., selaku Koordinator Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran.
4. Suparno, M.Pd., selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi.

5. Dr. Dedi Purwana ES., M.Bus., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
6. RS Kanker Dharmais dan segenap Pegawai bagian farmasi RS Kanker Dharmais.
7. Kedua orang tua dan keluarga peneliti yang selalu memberikan doa dan dukungan baik moril maupun materiil sehingga peneliti dapat menyelesaikan studi S1.
8. Bhaskoro Adi yang telah sabar menemani dalam suka duka, menjadi tempat keluh kesah peneliti, bersedia meluangkan waktu dan perhatiannya untuk menghibur peneliti.
9. Ajeng, Lenny, Ritia, Awal, Eggy, Tari, Citra, Ayu, Amel selaku sahabat-sahabat peneliti yang menemani dalam tawa maupun duka, tempat berbagi cerita dan memberi motivasi saat proses penyusunan skripsi ini.
10. Teman-teman Pendidikan Administrasi Perkantoran 2014.

Peneliti menyadari dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, peneliti menerima saran dan kritik yang membangun. Peneliti berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti khususnya dan pembaca pada umumnya.

Jakarta, Januari 2018

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL	i
ABSTRAK	iii
LEMBAR PENGESAHAN	v
PERNYATAAN ORISINALITAS	vi
LEMBAR PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Pembatasan Masalah	8
D. Perumusan Masalah	8
E. Kegunaan Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN TEORETIK	10
A. Deskripsi Konseptual	10
1. Komitmen Organisasi	10
2. Iklim Organisasi	15
3. Kepuasan Kerja	18

B.	Hasil Penelitian Yang Relevan	23
C.	Kerangka Teoretik.....	27
D.	Perumusan Hipotesis Penelitian.....	30
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	31
A.	Tujuan Penelitian	31
B.	Tempat dan Waktu Penelitian	31
C.	Metode Penelitian.....	32
D.	Populasi dan Sampling.....	33
E.	Teknik Pengumpulan Data.....	35
F.	Teknik Analisis Data.....	48
1.	Uji Persyaratan Analisis	48
A.	Uji Normalitas	48
B.	Uji Linearitas	49
2.	Uji Asumsi Klasik	50
A.	Uji Multikolinearitas.....	50
B.	Uji Heteroskedastisitas	50
3.	Persamaan Regresi Berganda	51
4.	Uji Hipotesis.....	52
a.	Uji F.....	52
b.	Uji t.....	52
5.	Koefisien Determinasi.....	53
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	54
A.	Deskripsi Data.....	54
B.	Pengujian Hipotesis.....	65

1. Uji Persyaratan Analisis	65
2. Uji Asumsi Klasik	69
3. Persamaan Regresi Berganda	73
4. Uji Hipotesis.....	74
5. Koefisien Determinasi.....	76
C. Pembahasan.....	77
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	81
A. Kesimpulan	81
B. Implikasi.....	82
C. Saran.....	83
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN.....	87
RIWAYAT HIDUP	138

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Surat Permohonan Izin Penelitian	87
2. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian	88
3. Instrumen Uji Coba Komitmen Organisasi	89
4. Skor Uji Coba Instrumen Penelitian Komitmen Organisasi	91
5. Data Hasil Perhitungan Uji Coba Validitas Variabel Y	92
6. Langkah-Langkah Perhitungan Uji Validitas Variabel Y	93
7. Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y	94
8. Instrumen Uji Coba Iklim Organisasi	95
9. Skor Uji Coba Instrumen Penelitian Iklim Organisasi	97
10. Data Hasil Perhitungan Uji Coba Validitas Variabel X ₁	98
11. Langkah-Langkah Perhitungan Uji Validitas Variabel X ₁	99
12. Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel X ₁	100
13. Instrumen Uji Coba Kepuasan Kerja	101
14. Skor Uji Coba Instrumen Penelitian Kepuasan Kerja	103
15. Data Hasil Perhitungan Uji Coba Validitas Variabel X ₂	104
16. Langkah-Langkah Perhitungan Uji Validitas Variabel X ₂	105
17. Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel X ₂	106
18. Instrumen Final Komitmen Organisasi	107
19. Hasil Perhitungan Final Komitmen Organisasi	109
20. Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel Y	111

21.	Grafik Histogram Komitmen Organisasi	112
22.	Rata-Rata Hitung Skor Indikator Komitmen Organisasi	113
23.	Instrumen Final Iklim Organisasi.....	114
24.	Hasil Perhitungan Final Iklim Organisasi	116
25.	Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel X ₁	118
26.	Grafik Histogram Iklim Organisasi.....	119
27.	Rata-Rata Hitung Skor Indikator Iklim Organisasi.....	120
28.	Rata-Rata Hitung Skor Sub Indikator Iklim Organisasi.....	121
29.	Instrumen Final Kepuasan Kerja.....	122
30.	Hasil Perhitungan Final Kepuasan Kerja	124
31.	Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel X ₂	126
32.	Grafik Histogram Kepuasan Kerja.....	127
33.	Rata-Rata Hitung Skor Indikator Kepuasan Kerja.....	128
34.	Hasil Uji Normalitas Data	129
35.	Hasil Uji Linearitas Data.....	130
36.	Hasil Uji Multikolinearitas dan Uji Heteroskedastisitas	131
37.	Hasil Uji Regresi Berganda.....	132
38.	Hasil Uji F, Uji t dan Koefisien Determinasi	133
39.	Tabel <i>Isaac</i> dan <i>Michael</i>	134
40.	Tabel Nilai R <i>Product Moment</i>	135
41.	Tabel F	136
42.	Tabel t.....	137

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
III.1	Perhitungan Pengambilan Sampel.....	34
III.2	Kisi-kisi Instrumen Komitmen Organisasi.....	36
III.3	Skala Penilaian Instrumen Komitmen Organisasi	37
III.4	Tabel Interpretasi Reliabilitas	39
III.5	Kisi-kisi Instrumen Iklim Organisasi	40
III.6	Skala Penilaian Instrumen Iklim Organisasi	41
III.7	Tabel Interpretasi Reliabilitas	43
III.8	Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja	45
III.9	Skala Penilaian Instrumen Kepuasan Kerja	45
III.10	Tabel Interpretasi Reliabilitas	48
IV.1	Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasi	55
IV.2	Rata-rata Hitung Skor Indikator Komitmen Organisasi.....	57
IV.3	Distribusi Frekuensi Iklim Organisasi	59
IV.4	Rata-rata Hitung Skor Indikator Iklim Organisasi	60
IV.5	Rata-rata Hitung Skor Sub Indikator Iklim Organisasi.....	61
IV.6	Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja.....	63
IV.7	Rata-rata Hitung Skor Indikator Kepuasan Kerja	64
IV.8	Uji Normalitas	66
IV.9	Uji Linearitas X_1 dengan Y	68
IV.10	Uji Linearitas X_2 dengan Y	69

IV.11	Uji Multikolinearitas	70
IV.12	Uji Heteroskedastisitas	71
IV.13	Uji Regresi Berganda	73
IV.14	Uji F.....	75
IV.15	Uji t.....	76
IV.16	Uji Koefisien Determinasi.....	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
I.1	Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	6
III.1	Konstelasi Hubungan Antar Variabel	32
IV.1	Grafik Histogram Komitmen Organisasi	56
IV.2	Grafik Histogram Iklim Organisasi.....	59
IV.3	Grafik Histogram Kepuasan Kerja.....	63
IV.4	<i>Output</i> Uji Normalitas dengan <i>Normal Probability Plot</i>	67
IV.5	<i>Output</i> Uji Heteroskedastisitas dengan <i>Scatterplot</i>	72

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia adalah sumber energi bagi berjalannya dan keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia (SDM) di dalam sebuah organisasi sangat diperlukan untuk berlangsungnya segala kegiatan yang dilakukan oleh organisasi. Pada hakikatnya, SDM terdiri dari daya pikir dan daya fisik setiap manusia, dengan kata lain terdiri dari jasmani dan rohani yang direalisasikan menjadi kinerja dari seseorang. Daya pikir SDM adalah kecerdasan yang dibawa lahir (modal dasar) sedangkan kecakapan daya fisik diperoleh dari usaha dan pelatihan yang di ikuti. Secara garis besar SDM adalah penduduk atau warga yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah memasuki usia angkatan kerja ataupun sudah bekerja, sedangkan secara khusus SDM merupakan orang yang bekerja dan menjadi anggota suatu institusi yang disebut dengan pegawai, karyawan, buruh dan pekerja. SDM menjadi unsur utama dalam setiap aktifitas yang dilakukan oleh sebuah organisasi, tanpa adanya SDM yang memadai maka sistem sebaik apapun tidak akan berjalan dengan baik.

Suatu organisasi tidak akan bisa berhasil tanpa keberadaan orang-orang dibalik organisasi. Kualitas diri yang dimiliki seseorang dan dibawa untuk bekerja disebuah organisasi dapat menjadikan seseorang berkontribusi penuh terhadap organisasinya. Peran SDM harus mampu berperan sebagai penggerak

untuk mewujudkan misi dan tujuan organisasi, selain itu yang harus dimiliki oleh SDM untuk dapat berkembang dan mengembangkan organisasi salah satunya melalui komitmen. Komitmen seseorang terhadap organisasi menjadi salah satu yang paling penting dalam organisasi, sayangnya meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang para anggota organisasi belum memahami arti komitmen yang sesungguhnya. Pemahaman mengenai komitmen sangat dibutuhkan oleh seluruh anggota organisasi, dengan adanya komitmen yang tinggi akan membuat anggota organisasi terhindar dari perilaku keorganisasian yang negatif misalnya perilaku membolos, pindah kerja ke organisasi (perusahaan) lain, meninggalkan jam kerja, dan lain sebagainya.

Komitmen berasal dari dalam diri, setiap individu mempunyai hak untuk berkomitmen dengan organisasinya. Individu yang mempunyai komitmen tinggi terhadap organisasi dapat dilihat dari keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota, kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi dan kepercayaan akan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi. Hanya saja kenyataan yang terjadi di RS Kanker Dharmais tidak semua pegawai mempunyai komitmen yang tinggi. Hal ini diindikasikan dengan menurunnya komitmen beberapa pegawai yang terkadang terlambat masuk kerja, meninggalkan jam kerja dan bahkan sampai membolos. Melihat kenyataan seperti itu perlu kiranya mencari penyebab dari rendahnya komitmen pegawai terhadap organisasi, karena setiap organisasi harus mampu membuat para anggotanya berkomitmen kepada organisasinya. Komitmen

terhadap organisasi dapat dipengaruhi oleh faktor tingkat pendidikan, pengalaman kerja, motivasi kerja, iklim organisasi dan kepuasan kerja.

Tingkat pendidikan turut mempengaruhi komitmen pegawai terhadap organisasi. Pendidikan merupakan suatu kebutuhan dasar dalam kehidupan serta sebuah upaya untuk mengembangkan potensi diri, dengan pendidikan dapat meningkatkan pengetahuan bagi pegawai yang diharapkan mempunyai pola pikir yang dinamis dan bernalar agar memiliki wawasan yang komprehensif. Tingkat pendidikan ini merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi rendahnya komitmen organisasi di RS Kanker Dharmais. Pegawai berpendidikan lebih rendah memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya dibandingkan dengan pegawai berpendidikan lebih tinggi, karena pegawai yang memiliki tingkat pendidikan tinggi merasa lebih terhormat dan banyak ilmu serta mudah mencari pekerjaan, sehingga komitmen dengan organisasi menjadi berkurang. Hal seperti itulah yang menyebabkan pegawai-pegawai di RS Kanker Dharmais memiliki komitmen organisasi yang rendah.

Pengalaman kerja juga turut mempengaruhi komitmen organisasi. Pegawai yang baru beberapa tahun bekerja dan pegawai yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi, tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan. Pegawai yang usianya masih relatif muda memiliki komitmen yang rendah karena masih ingin terus mencari pengalaman kerja di organisasi (perusahaan) lain, berbeda dengan pegawai yang sudah memiliki pengalaman yang cukup lama dalam bekerja akan menunjukkan komitmen yang tinggi

terhadap organisasinya. Begitu pula yang terjadi di RS Kanker Dharmais, sebagian dari pegawai yang bekerja adalah pegawai yang berusia muda, mereka belum banyak memiliki pengalaman kerja dan menjadikan RS Kanker Dharmais sebagai tempat pertama dalam bekerja dan mencari pengalaman yang nantinya akan digunakan untuk bekerja di organisasi (perusahaan) lain, sedangkan pegawai yang telah lama bekerja di RS Kanker Dharmais merupakan pegawai yang telah merasakan bekerja di beberapa organisasi lain dan akhirnya bekerja di RS Kanker Dharmais.

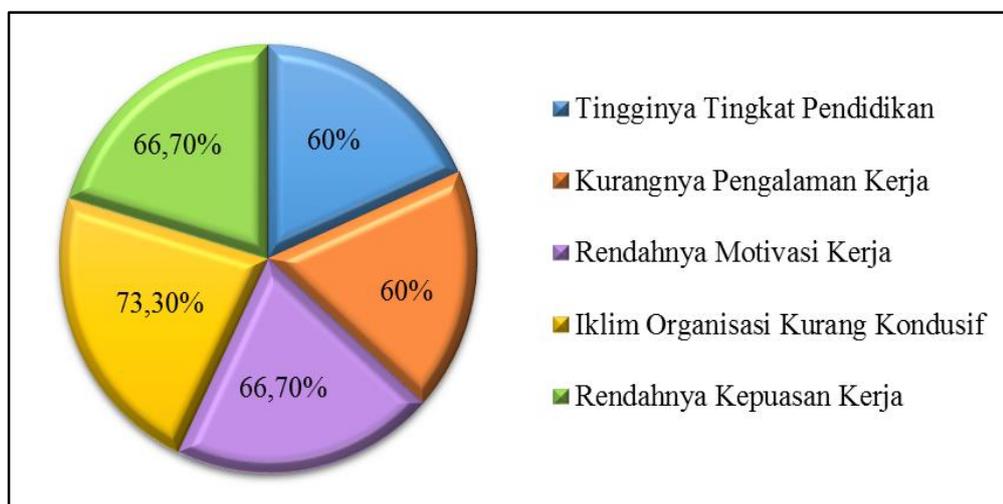
Faktor selanjutnya yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan suatu hal penting yang sangat mendukung bagaimana pegawai bersikap dalam organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi akan bekerja dengan tekun, berorientasi pada tujuan yang ingin dicapai, dan menikmati pekerjaan yang diberikan oleh organisasi sehingga akan tumbuh komitmen terhadap organisasinya, tetapi pegawai yang memiliki motivasi kerja yang rendah akan merasa malas dan tidak memiliki semangat untuk mengerjakan tugas dengan sungguh-sungguh. Seperti yang terjadi di RS Kanker Dharmais, pegawai yang tidak memiliki motivasi kerja terlihat tidak bersemangat dalam bekerja, lalu bekerja seperti merasakan adanya tekanan dan hasil yang diberikanpun tidak memuaskan. Oleh karena itu, perlu dibentuk strategi untuk membangun motivasi kerja yang tinggi bagi pegawai. Apabila pegawai sudah termotivasi untuk bekerja, dengan sendirinya akan berdampak terhadap proses dan hasil yang diharapkan oleh organisasi dapat tercapai.

Untuk memperoleh pegawai yang memiliki komitmen organisasi juga harus didukung oleh iklim organisasi yang baik. Iklim organisasi adalah sesuatu yang tidak dapat dilihat namun dapat dirasakan oleh anggotanya, iklim organisasi akan berpengaruh kepada anggota dalam organisasi yang kemudian anggota akan bersemangat dalam menjalankan tugasnya dan akan membentuk kepribadian organisasi serta mencerminkan gaya hidup organisasi. Jika dilihat, RS Kanker Dharmas belum terlalu memperhatikan iklim organisasi dengan sangat baik, sedangkan iklim organisasi menjadi kebutuhan utama pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik. Agar anggota di dalam organisasi dapat menunjukkan performa kerja yang optimal maka organisasi harus dapat menciptakan iklim yang baik, dengan lebih memahami iklim organisasi dapat menjadi organisasi yang dapat membuat pegawainya merasa nyaman dan menyenangkan sehingga SDM yang telah terbentuk kualitasnya dapat terus dipertahankan dan membuat para pegawai merasa memiliki posisi yang harus dipertahankan.

Selain keempat faktor di atas, faktor yang juga tidak kalah penting dalam mempengaruhi komitmen organisasi adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang pegawai berkaitan dengan pekerjaannya, dan ini merupakan hasil dari sikap mereka terhadap berbagai aspek dalam pekerjaan. Kepuasan kerja memberikan efek positif kepada perkembangan kepribadian pegawai, yang didapatkan dari pekerjaan itu sendiri, gaji yang dijanjikan oleh organisasi, kondisi kerja, serta keuntungan-keuntungan lain yang telah di sepakati oleh pegawai dan organisasi. Dengan

kepuasan yang dirasakan oleh pegawai, maka pegawai akan bekerja dengan penuh dedikasi dan berusaha memberikan kontribusi yang maksimal sehingga dapat mempertahankan kredibilitas organisasi, tetapi sebagian besar pegawai di RS Kanker Dharmais masih kurang merasakan kepuasan kerja yang seharusnya mereka dapatkan, seperti masih adanya kemangkiran kerja. Kemangkiran kerja merupakan sebuah tanda kurang terpenuhinya kepuasan kerja pegawai oleh sebuah organisasi.

Dalam hal ini peneliti telah melakukan pra riset melalui wawancara tidak terstruktur kepada 10 pegawai RS Kanker Dharmais dan juga menggunakan kuesioner kepada 15 pegawai bagian farmasi RS Kanker Dharmais yang dijadikan responden. Berikut adalah hasil dari kuesioner yang telah peneliti nyatakan dalam bentuk diagram:



Sumber: Data diolah oleh peneliti

Gambar I.1
Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil dari kuesioner kepada 15 pegawai bagian farmasi RS Kanker Dharmais dalam bentuk diagram di atas memberikan gambaran kepada peneliti bagaimana faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi masih kurang terpenuhi di RS Kanker Dharmais terlihat dari tingginya tingkat pendidikan dan kurangnya pengalaman kerja dengan masing-masing mencapai 60%, lalu rendahnya motivasi kerja dan rendahnya kepuasan kerja dengan masing-masing mencapai 66,70% serta iklim organisasi kurang kondusif yang mencapai 73,30%.

Dengan demikian berdasarkan pemaparan di atas maka komitmen organisasi sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu tingkat pendidikan, pengalaman kerja, motivasi kerja, iklim organisasi dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti masalah komitmen organisasi pada pegawai di RS Kanker Dharmais.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dikemukakan bahwa rendahnya komitmen organisasi pada pegawai di RS Kanker Dharmais disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut:

1. Tingginya Tingkat Pendidikan
2. Kurangnya Pengalaman Kerja
3. Rendahnya Motivasi Kerja
4. Iklim Organisasi Kurang Kondusif
5. Rendahnya Kepuasan Kerja

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas, terdapat banyak hal yang mempengaruhi komitmen organisasi pada pegawai di RS Kanker Dharmais. Dikarenakan peneliti memiliki keterbatasan dari segi dana dan waktu, maka masalah pada penelitian ini hanya pada: “Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Pegawai Bagian Farmasi di RS Kanker Dharmais Jakarta.”

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasi?
2. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi?
3. Apakah terdapat pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi?

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan baik secara teoretis maupun praktis yaitu sebagai berikut:

a. Kegunaan Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk lebih memahami dan mengembangkan wawasan berpikir khususnya mengenai pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

b. Kegunaan Praktis

1. Peneliti

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan mengenai variabel yang diteliti dan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, serta sebagai tempat untuk menuliskan hasil pengamatan dan pemikiran peneliti.

2. RS Kanker Dharmais

Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai masukan dalam upaya meningkatkan komitmen organisasi, dapat menjadi referensi dan dapat mengetahui permasalahan yang ada serta menentukan langkah-langkah yang harus di ambil guna memperbaiki permasalahan yang terjadi.

3. Universitas Negeri Jakarta

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat dan sebagai sumbangan pemikiran mengenai pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi di RS Kanker Dharmais serta menambah bahan bacaan bagi mahasiswa-mahasiswi Universitas Negeri Jakarta untuk tercapainya tujuan pendidikan.

4. Mahasiswa

Sebagai bahan masukan, khususnya faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan, serta sebagai referensi dalam penelitian skripsi.

BAB II

KAJIAN TEORETIK

A. Deskripsi Konseptual

1. Komitmen Organisasi

Pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasi telah merasa bahwa dirinya telah menjadi bagian dari organisasi, sehingga ia merasa patut untuk bertahan dan meneruskan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen pegawai terhadap organisasi sangat diperlukan oleh suatu organisasi dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi, tanpa komitmen pegawai terhadap organisasi, suatu organisasi pasti akan mengalami kesulitan dalam memenuhi kebutuhannya. Dengan demikian, diperlukan pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya sehingga akan timbul rasa senang untuk menghabiskan karirnya dalam organisasi dan memiliki niat yang rendah untuk meninggalkan organisasi. Berikut ini adalah beberapa pendapat para ahli mengenai komitmen organisasi:

Menurut Luthans dalam Wibowo komitmen organisasional sering didefinisikan sebagai:

- a) Sebuah keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu
- b) Keinginan untuk mendesak usaha pada tingkat tinggi atas nama organisasi

- c) Keyakinan yang pasti dalam dan penerimaan atas nilai-nilai dan tujuan organisasi¹

Hunt dan Morgan dalam Sopiah mengemukakan bahwa karyawan memiliki komitmen organisasional yang tinggi bila:

- 1) Memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi
- 2) Berkeinginan untuk berusaha ke arah pencapaian tujuan organisasi
- 3) Memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi²

Mowdey et al juga mengemukakan komitmen organisasi yaitu:

- 1) Kepercayaan yang kuat terhadap organisasi dan terhadap nilai serta tujuan organisasi
- 2) Keinginan untuk memberikan usaha terbaik terhadap organisasi
- 3) Hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan (pekerjaan) dalam organisasi³

Sopiah juga mengemukakan hal yang serupa bahwa komitmen organisasional adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya:

- 1) Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi
- 2) Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi
- 3) Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi⁴

Dari empat pendapat ahli di atas dapat diketahui komitmen organisasi adalah sebuah keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi, memiliki kepercayaan atas tujuan dan nilai-nilai organisasi dan berusaha agar tujuan organisasi dapat tercapai.

¹Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), h. 188.

²Sopiah, *Perilaku Organisasional* (Yogyakarta: ANDI, 2008), h. 156.

³Fry Medistya Anke Priyono, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Manajemen pada Laboratorium Mawar", *Journal of Business and Banking*, Vol. 2 No. 1, May 2012, h. 116-117.

⁴Sopiah, *op. cit.*, h. 157.

Coopey dan Harley dalam Sopiah mengemukakan: “Komitmen organisasional sebagai suatu ikatan psikologis individu pada organisasi.”⁵

Lebih lanjut Meyer dan Allen dalam Umam:

Komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.⁶

Sedangkan menurut Crow et al:

“Komitmen organisasional merupakan keadaan psikologis seorang pegawai yang dapat dilihat dari rasa loyalitas pegawai serta mampu fokus terhadap tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.”⁷

Dari tiga pendapat ahli di atas dapat diketahui komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis antara hubungan anggota organisasi dengan organisasinya disertai rasa loyalitas dan fokus terhadap tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Sopiah:

“Komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.”⁸

⁵*Ibid.*, h. 156.

⁶Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi* (Bandung: Pustaka Setia, 2010), h. 258-259.

⁷Ni Luh Putu Dina Widiarti dan A.A. Sagung Kartika Dewi, “Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali”, *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 5 No. 10, Tahun 2016, h. 6347.

⁸Sopiah, *op. cit.*, h. 155.

Lebih lanjut Wibowo menambahkan:

“Konsep komitmen organisasional berkaitan dengan tingkat keterlibatan orang dengan organisasi di mana mereka bekerja dan tertarik untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut.”⁹

Dari dua pendapat ahli di atas dapat diketahui komitmen organisasi adalah derajat yang dipercayai oleh karyawan dengan tingkat keterlibatannya di dalam organisasi, serta menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal dalam organisasi.

Hasan mengemukakan bahwa:

Komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku yang digunakan dalam menilai kecenderungan pegawai untuk bertahan sebagai anggota organisasi, identifikasi dan keterlibatan seseorang yang *relative* kuat terhadap organisasi, serta keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.¹⁰

Sedangkan menurut Sareshkeh:

Komitmen organisasional dapat membentuk suatu perilaku yang menjadi hasil dari hubungan individu terhadap organisasi dan akan membawa individu tersebut menjadi anggota yang tetap dalam organisasi.¹¹

Kemudian, menurut Handayani:

Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterkaitan individu pada suatu organisasi dimana karakteristik dari komitmen organisasional antara lain: loyalitas seseorang terhadap organisasi, kemauan untuk mempergunakan usaha atas nama organisasi dan kesesuaian antara tujuan seseorang dengan tujuan organisasi.¹²

⁹Wibowo, *op. cit.*, h. 187.

¹⁰Ni Luh Putu Dina Widiarti dan A.A. Sagung Kartika Dewi, *op. cit.*, h.6354.

¹¹*Ibid.*

¹²*Ibid.*

Dari tiga pendapat ahli di atas dapat diketahui bahwa komitmen organisasi adalah perilaku dari hasil hubungan anggota dengan organisasi yang berkeinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, karena kesesuaian antara tujuan anggota dengan tujuan organisasi.

Robbins dalam Badriyah berpendapat: “Komitmen organisasional adalah keadaan yang mendorong karyawan untuk memihak pada perusahaan tertentu serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut.”¹³

Selanjutnya menurut Badriyah: “Komitmen organisasional adalah keterikatan antara staf atau anggota dengan organisasi dan pekerjaannya.”¹⁴

Selain itu, Djastuti juga mengemukakan: “Komitmen organisasional merupakan suatu keadaan yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat yang dirasakan oleh pegawai terhadap organisasi kerja yang dimilikinya.”¹⁵

Dari tiga pendapat ahli di atas dapat diketahui bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan yang mendorong anggota untuk memihak pada organisasi dan memiliki keterikatan dengan organisasi yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat serta niat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

¹³Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia, 2015), h. 245.

¹⁴*Ibid.*

¹⁵Ni Luh Putu Dina Widiarti dan A.A. Sagung Kartika Dewi, *loc. cit.*

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan komitmen organisasi adalah keterikatan anggota organisasi dengan organisasinya yang mendorong anggota untuk memihak pada organisasi dan berkeinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi juga berkeinginan untuk berusaha bagi pencapaian tujuan organisasi yang disertai dengan rasa percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi.

2. Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan hal yang perlu menjadi perhatian bagi manajemen dalam suatu organisasi, karena untuk menciptakan iklim organisasi yang baik diperlukan pemahaman terhadap harapan dan keinginan anggota organisasi. Dengan iklim organisasi yang kondusif, karyawan akan termotivasi untuk berbuat semaksimal mungkin terhadap pencapaian tujuan organisasi sehingga kebutuhan mereka pun dapat terpenuhi pula. Berikut ini adalah beberapa pendapat para ahli mengenai iklim organisasi:

Sunyoto berpendapat: “Iklim organisasi adalah serangkaian perasaan dan persepsi dari pihak berbagai pekerja yang dapat berubah dari waktu ke waktu dan dari satu pekerja ke pekerja yang lain.”¹⁶

Sedangkan menurut Wirawan:

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 terjadi di lingkungan internal organisasi

¹⁶Danang Sunyoto, *Teori, Kuesioner, dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasional* (Yogyakarta: CAPS, 2013), h. 37.

secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.¹⁷

Dari dua definisi di atas dapat diketahui iklim organisasi merupakan suatu persepsi maupun perasaan dari berbagai pihak yang saling berhubungan mengenai sesuatu yang terjadi secara rutin di lingkungan organisasi dan mempengaruhi sikap, perilaku serta kinerja anggota organisasi.

Payne dan Pugh dalam Masmuh mengemukakan: “Iklim organisasi sebagai suatu konsep yang merefleksikan isi dan kekuatan dari nilai-nilai umum, norma, sikap, tingkah laku dan perasaan anggota terhadap suatu sistem sosial.”¹⁸

Selanjutnya menurut Tagiuri dalam Muhammad:

Iklim organisasi adalah kualitas yang relatif abadi dari lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggota-anggotanya, mempengaruhi tingkah laku mereka serta dapat diuraikan dalam istilah nilai-nilai suatu set karakteristik tertentu dari lingkungan.¹⁹

Dari dua pendapat ahli di atas iklim organisasi merupakan konsep yang merefleksikan isi, kualitas serta kekuatan dari nilai dan norma dalam lingkungan internal organisasi yang dialami oleh semua anggotanya.

Menurut Robbins dalam Rusdiana: “Iklim organisasi merupakan sekumpulan total tingkatan dan kualitas faktor lingkungan yang

¹⁷Wirawan, *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian* (Jakarta: Salemba Empat, 2008), h. 122.

¹⁸Abdullah Masmuh, *Komunikasi Organisasi dalam Perspektif Teori dan Praktek* (Malang: UMM Press, 2010), h. 45.

¹⁹Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), h. 82.

mempengaruhi anggota organisasi, yang biasanya diukur melalui persepsi.”²⁰

Kemudian Schneider, Gunnarson dan Niles-Jolly dalam Kusdi mengemukakan: “Iklim organisasi adalah atmosfer yang ditangkap oleh para anggota dan merupakan hasil dari praktik, prosedur dan sistem imbalan (*rewards*).”²¹

Dari dua pendapat ahli di atas dapat diketahui bahwa iklim organisasi adalah kualitas faktor lingkungan yang ditangkap serta mempengaruhi anggota organisasi karena akibat dari hasil praktik, prosedur dan sistem imbalan (*reward*).

Hillrieger dan Slocum dalam Muhammad menyatakan bahwa:

Iklim organisasi adalah suatu set atribut organisasi dan subsistemnya yang dapat dirasakan oleh anggota organisasi, yang mungkin disebabkan oleh cara-cara organisasi atau subsistem, terhadap anggota dan lingkungannya.²²

Sedangkan pendapat lain menurut Aktami yaitu:

Iklim organisasi adalah sifat lingkungan kerja atau lingkungan psikologis dalam organisasi yang dirasakan oleh para pekerja atau anggota dan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja dan pekerjaannya.²³

Dari dua pendapat ahli di atas dapat diketahui bahwa iklim organisasi adalah suatu sifat lingkungan organisasi beserta subsistemnya yang dapat

²⁰Rusdiana, *Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan* (Bandung: Pustaka Setia, 2016), h. 254.

²¹Kusdi, *Budaya Organisasi: Teori, Penelitian dan Praktik* (Jakarta: Salemba Empat, 2011), h. 78.

²²Arni Muhammad, *op. cit.*, h. 83.

²³Yeldy G.A. Woy, “Iklim Organisasi dan Self Esteem Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Cabang Manado”, *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 1 No. 3, Juni 2013, h. 838.

dirasakan oleh para anggotanya dan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja dan pekerjaannya.

Agung berpendapat bahwa:

Iklm organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif berlangsung terhadap pegawai organisasi dan dapat mempengaruhi perilaku mereka yang dapat dilukiskan dalam satu set karakteristik atau sifat organisasi.²⁴

Sama halnya dengan Agung, Saleh juga berpendapat bahwa: “Iklim organisasi merupakan lingkungan internal organisasi.”²⁵

Dari dua definisi di atas dapat diketahui bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal organisasi yang secara relatif berlangsung dan mempengaruhi perilaku yang diwakilkan dalam satu set karakteristik atau sifat organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal organisasi yang dirasakan oleh anggota organisasi dan mempengaruhi sikap serta perilaku organisasi dalam menjalankan pekerjaannya.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan perasaan yang berkaitan dengan faktor-faktor yang terdapat di dalam pekerjaan dan setiap orang akan berbeda-beda dalam merasakan faktor-faktor mana yang paling berperan di dalam kepuasan kerjanya. Perasaan senang atau tidak senang yang

²⁴Ni Luh Putu Dina Widiarti dan A.A. Sagung Kartika Dewi, *op. cit.*, h.6355.

²⁵*Ibid.*

berkaitan dengan pekerjaan merupakan hasil dari kesesuaian antara karakteristik-karakteristik pekerjaan dengan keinginan karyawan. Berikut ini adalah beberapa pendapat para ahli mengenai kepuasan kerja:

Tiffin dalam Badriyah mengatakan bahwa: “Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dan sesama karyawan.”²⁶

Selanjutnya menurut Hasibuan:

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.²⁷

Dari dua pendapat ahli di atas dapat diketahui bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional karyawan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, prestasi kerja, situasi kerja sama antara pimpinan dan sesama karyawan.

Badriyah mendefinisikan kepuasan kerja sebagai berikut: “Kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.”²⁸

Spector dalam Badriyah mengidentifikasi indikator kepuasan kerja dari sembilan aspek, yaitu:

- a. Upah
- b. Promosi
- c. Supervisi
- d. *Benefit*

²⁶Mila Badriyah, *op. cit.*, h. 228.

²⁷Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013), h. 202.

²⁸Mila Badriyah, *op. cit.*, h. 229.

- e. *Contingent rewards*
- f. *Operating procedures*
- g. *Co-workers*
- h. *Nature of work*
- i. *Communication*²⁹

Dari dua pendapat ahli di atas dapat diketahui bahwa kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek seperti upah, promosi, supervisi, keuntungan, hadiah, prosedur operasional, rekan kerja, jenis pekerjaan, serta komunikasi.

Harold E. Burt dalam Sunyoto mengemukakan faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu:

- 1) Faktor hubungan antar karyawan
- 2) Faktor individual
- 3) Faktor keadaan keluarga karyawan
- 4) Rekreasi, meliputi pendidikan³⁰

Sutrisno juga mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- 1) Faktor psikologis
- 2) Faktor sosial
- 3) Faktor fisik
- 4) Faktor finansial³¹

Selain itu, menurut Wexley dan Yukl: “Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah gaji, kondisi kerja, pengawasan, teman kerja, isi pekerjaan, jaminan kerja serta kesempatan promosi.”³²

²⁹*Ibid.*, h. 241.

³⁰Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: CAPS, 2012), h. 212.

³¹Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), h. 80.

³²Roida Pakpahan, “Analisis Aspek Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasional Karyawan”, *Jurnal Humaniora Bina Sarana Informatika*, Vol. XVII No. 1, Maret 2017, h. 53.

Dari tiga pendapat ahli di atas dapat diketahui bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja antara lain: Faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik, faktor finansial, faktor individu, dimana terdapat beberapa indikator di setiap faktornya yang biasanya adalah gaji, kondisi kerja, pengawasan, teman kerja, isi pekerjaan, jaminan kerja serta kesempatan promosi.

Hornby dalam Badriyah menyatakan bahwa: “Kepuasan kerja adalah keadaan seseorang yang merasa puas, lega, senang karena situasi dan kondisi kerja yang dapat memenuhi kebutuhan, keinginan, dan harapannya.”³³

Sementara itu, Rivai mengemukakan bahwa Indikator kepuasan kerja diukur dari:

- 1) Isi pekerjaan
- 2) Supervisi
- 3) Organisasi dan manajemen
- 4) Kesempatan untuk maju
- 5) Gaji atau insentif
- 6) Rekan kerja
- 7) Kondisi pekerjaan³⁴

Dari dua pendapat ahli di atas dapat diketahui bahwa kepuasan kerja adalah keadaan seseorang yang merasa puas, lega, senang karena indikator seperti isi pekerjaan, supervisi, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, gaji atau insentif, rekan kerja, dan kondisi pekerjaan yang terpenuhi serta sesuai dengan keinginan dan harapannya.

³³Mila Badriyah, *op. cit.*, h. 247.

³⁴Syaiful Bahri dan Yuni Chairatun Nisa, “Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”, *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, Vol. 18 No. 01, April 2017, h. 13.

Greenberg dan Baron dalam Wibowo mendeskripsikan: “Kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka.”³⁵

Sedangkan pendapat lain menurut Vecchio dalam Wibowo menyatakan: “Kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan.”³⁶

Dari dua pendapat ahli di atas dapat diketahui bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif maupun negatif, perasaan, kecenderungan, dan pemikiran yang dilakukan seseorang terhadap pekerjaan mereka.

Menurut Robbin: Pengukuran kepuasan kerja dapat dilakukan dengan mengetahui beberapa komponen kepuasan kerja, antara lain:

- 1) Pekerjaan yang bersifat menantang
- 2) Sistem imbalan dan promosi yang adil
- 3) Kondisi kerja yang bersifat mendukung
- 4) Rekan kerja dan atasan yang bersahabat

Sama halnya dengan Robbin, Luthans juga mengemukakan kepuasan kerja dipengaruhi oleh:

- a) Pekerjaan itu sendiri
- b) Gaji
- c) Kesempatan promosi
- d) Pengawasan
- e) Rekan kerja³⁷

³⁵Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajawali Pers: 2016), h. 415.

³⁶*Ibid.*

³⁷Arsiyati, “Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumi Putra Cabang Ngawi”, *Jurnal Ilmiah STKIP PGRI Ngawi*, Vol. 11 No. 1, Juni 2013, h. 90.

Dari dua pendapat ahli di atas dapat diketahui bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi atau diukur melalui beberapa hal, diantaranya ialah pekerjaan itu sendiri apakah menantang atau menarik, gaji atau sistem imbalan, kondisi kerja, rekan kerja, kesempatan promosi, serta pengawasan kerja.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah sikap emosional karyawan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, kepuasan kerja dapat dilihat dari pekerjaan itu sendiri apakah sesuai dengan keinginan pegawai, besarnya gaji yang diterima oleh pegawai, kemungkinan promosi bagi pegawai, serta kondisi kerja pegawai yang dapat membuat mereka nyaman mengerjakan tugasnya.

B. Hasil Penelitian yang Relevan

Berikut beberapa penelitian terdahulu yang peneliti temukan guna mendukung penelitian ini:

- 1. Ni Luh Putu Suarningsih, Arief Alamsyah dan Armanu Thoyib, Jurnal Aplikasi Manajemen, Volume 11 Nomor 2 Juni 2013. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan di rumah sakit. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Dalam penelitian ini seluruh populasi menjadi sampel,

yaitu 81 orang karyawan Rumah Sakit Lawang Medika Malang. Mereka mewakili semua bagian rumah sakit, baik bagian medis maupun penunjang medis. Iklim organisasi diukur menggunakan modifikasi *Organizational Climate Questionnaire* (OCQ), komitmen organisasional diukur menggunakan modifikasi *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ) sedangkan untuk mengukur kinerja digunakan kuesioner penelitian Hariono (2012). Instrumen menggunakan skala *likert* dengan 5 pilihan. Analisis data yang digunakan adalah uji *path analysis* untuk mencari hubungan antara iklim organisasi, komitmen organisasional dan kinerja karyawan, dengan bantuan *software Excel Office 2010* dan *SPSS for Windows 19.0*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan positif baik terhadap komitmen organisasional maupun kinerja karyawan. Komitmen organisasional mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh tidak langsung iklim organisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional.

2. **Lenny Hasan, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Volume 3 Nomor 1 Januari 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang.**

Target of this research is to analyse: (1) Influence of job satisfaction to discipline officer Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan

Energi Kota Padang and (2) Influence of job satisfaction and discipline to komitmen organization officer Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang.

Population in this research is public servant of commisioned civil in Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang amounting to 73 people. Sampel taken by using technique of Proportional Cluster Random Sampling with amount of sampel counted 61 people. Data collected using questionnaire with Scale model of Likert. Hereinafter score processed by using program computerization of SPSS. Result of data collecting analysed with Path Analysis. Result of research known that: (1) Job Satisfaction have an effect on signifikan to discipline officer Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang and (2) Job Satisfaction and discipline have an effect on signifikan to komitmen organization officer Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang.

- 3. Ni Luh Putu Dina Widiarti dan A.A. Sagung Kartika Dewi, E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, Volume 5 Nomor 10 Tahun 2016. Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali.**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasional pegawai, untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pegawai pada

Dinas Pendapatan Provinsi Bali. Penelitian ini dilakukan pada pegawai Dinas Pendapatan Provinsi Bali. Sampel yang digunakan sebanyak 123 orang pegawai yang terdiri dari 6 bidang pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, penyebaran kuesioner serta observasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali.

4. Roida Pakpahan, Jurnal Akademi Komunikasi BSI Jakarta, Volume 17 Nomor 1 Maret 2017. Analisis Aspek Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasional Karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh aspek kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Intraco Penta, Tbk. Penelitian ini dilakukan berangkat dari fenomena rendahnya komitmen karyawan PT. Intraco Penta, Tbk. Rendahnya komitmen organisasi karyawan PT. Intraco Penta, Tbk, terlihat dari indikasi sebagaimana yang dituturkan oleh beberapa karyawan pada saat peneliti melakukan peninjauan penelitian. Berdasarkan penuturan beberapa orang karyawan pada perusahaan tersebut bahwa mereka bersedia keluar dari PT. Intraco Penta, Tbk bila ada

tawaran pekerjaan yang lebih baik dari perusahaan lain. Ketika ditanya mengenai alasannya, menurut mereka penyebab utamanya adalah kurangnya aspek kepuasan kerja dan iklim organisasi yang ada pada perusahaan tersebut. Oleh karena itu penulis tertarik untuk menguji seberapa besar pengaruh aspek kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasional karyawan di perusahaan tersebut, sehingga melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak perusahaan untuk meningkatkan komitmen organisasional karyawannya melalui peningkatan aspek kepuasan kerja dan iklim organisasi. Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Intraco Penta, Tbk. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh sebesar 66,9% terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Intraco Penta, Tbk.

C. Kerangka Teoretik

Agar dapat melahirkan individu-individu yang motivatif, kreatif dan produktif guna memberikan kontribusi yang maksimal, organisasi terlebih dahulu dapat menciptakan iklim organisasi yang positif. Iklim organisasi dipandang sebagai hal yang turut mempengaruhi perilaku anggota organisasi, sebab hal ini akan dirasakan oleh setiap anggota organisasi yang kemudian akan menjiwai mereka dalam melaksanakan kegiatan dalam bekerja. Dengan iklim organisasi yang positif turut membantu para anggota organisasi untuk

menyelesaikan kegiatan rutinitas pekerjaannya dan akan termotivasi untuk berbuat semaksimal mungkin terhadap pencapaian tujuan organisasi serta akan berkomitmen pada organisasi sehingga kebutuhan mereka pun dapat terpenuhi pula.

Mar'at mengemukakan bahwa:

Tingkat komitmen seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu diantaranya: konflik yang terjadi dalam suatu kantor, gaya kepemimpinan, iklim organisasi, semangat kerja, etos kerja, insentif, perilaku pimpinan, dan faktor lainnya.³⁸

Sementara itu, Davis dan Newstrom juga menyatakan bahwa: “Iklim organisasi yang baik akan membawa pengaruh positif terhadap peningkatan komitmen organisasional karyawan.”³⁹

Kepuasan kerja seseorang tidak terlepas dari bagaimana ia merasakan atau memandang pekerjaannya. Apakah pekerjaannya dapat memenuhi harapan-harapannya atau tidak yang pada akhirnya akan mempengaruhi sikap kerjanya yang kemudian tampil pada tingkah lakunya. Ketika seseorang telah merasakan kepuasan di tempat kerjanya, maka akan menunjukkan sikap yang menyenangkan terhadap pekerjaannya dan pada akhirnya dapat meningkatkan komitmennya terhadap organisasi sehingga tercapailah tujuan organisasi. Seperti yang dikatakan oleh Juliandi dalam Badriyah “Tujuan organisasi dapat dicapai melalui tingginya komitmen organisasional yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja.”⁴⁰

³⁸Anneke Putri Marli & Yuki Fitria, “Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel antara pada Dinas Pendidikan Kabupaten Merangin Provinsi Jambi”, *Jurnal Praktik Bisnis*, Vol. 4 No. 1, Mei 2015, h. 100.

³⁹Roida Pakpahan, *op. cit.*, h. 58.

⁴⁰Mila Badriyah, *op. cit.*, h. 246.

Selain itu, sama halnya dengan Juliandi, Stum dalam Sopiah juga mengemukakan 5 faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional:

- 1) Budaya keterbukaan
- 2) Kepuasan Kerja
- 3) Kesempatan personal untuk berkembang
- 4) Arah organisasi
- 5) Penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan⁴¹

Komitmen organisasi sangatlah penting bagi perkembangan anggota organisasi maupun organisasinya, sebab perusahaan akan menjadi sangat berkembang apabila semua anggota (pegawai) yang bekerja diperusahaan tersebut berkomitmen untuk bekerja dengan baik. Dengan hasil kerja yang baik, perusahaan pun akan mendapatkan keuntungan yang banyak dan akan membuat para pegawainya menjadi semakin berkomitmen untuk tetap bekerja. Komitmen organisasi yang ditunjukkan oleh pegawai sangat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu iklim organisasi dan kepuasan kerja. Iklim organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap pembentukan komitmen seseorang terhadap organisasinya.

Penjelasan di atas dapat diperkuat oleh Pakpahan dalam hasil penelitiannya yang menunjukkan bahwa “Kepuasan kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh sebesar 66,9% terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Intraco Penta, Tbk.”⁴²

Selain itu, Safri, Amri dan Putra juga mengemukakan dalam hasil penelitiannya bahwa “Kepuasan kerja dan iklim organisasi baik secara

⁴¹Sopiah, *op. cit.*, h. 164.

⁴²Roida Pakpahan, *op. cit.*, h. 59.

simultan maupun parsial berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai Dinas Pendapatan dan Kekayaan Aceh.”⁴³

Maka, dapat ditarik kesimpulan bahwa Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi. Artinya semakin baik iklim organisasi dan semakin pegawai merasa puas terhadap pekerjaannya maka akan lebih berkomitmen pada organisasinya.

D. Perumusan Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka teoretik yang telah diuraikan di atas, maka hipotesis penelitian yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh antara iklim organisasi terhadap komitmen organisasi.
2. Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.
3. Terdapat pengaruh antara iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

⁴³Safri, Amri dan T. Roli Ilhamsyah Putra, “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Komitmen Pegawai dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan dan Kekayaan Aceh”, *Jurnal Manajemen*, Vol. 4 No. 3, Agustus 2015, h. 90.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan data yang tepat (sahih, benar, valid) dan dapat dipercaya (dapat diandalkan/*reliable*) tentang:

1. Pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasi pada pegawai bagian farmasi di RS Kanker Dharmais Jakarta.
2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada pegawai bagian farmasi di RS Kanker Dharmais Jakarta.
3. Pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada pegawai bagian farmasi di RS Kanker Dharmais Jakarta.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di RS Kanker Dharmais, yang berlokasi di Jl. Let. Jend. S. Parman Kav. 84-86, Slipi, Jakarta Barat. Lokasi ini dipilih berdasarkan pengamatan peneliti bahwa RS Kanker Dharmais memiliki iklim organisasi yang kurang baik dan kepuasan kerja yang rendah sehingga mempengaruhi komitmen pegawai pada organisasi.

Waktu penelitian dilaksanakan selama empat bulan, terhitung mulai bulan Oktober 2017 sampai dengan Januari 2018. Alasan waktu tersebut dipilih

karena waktu tersebut merupakan waktu yang efektif bagi peneliti untuk melakukan penelitian.

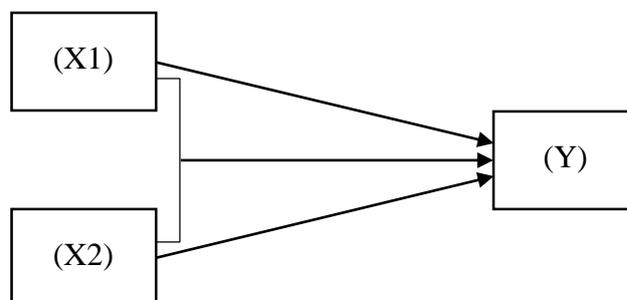
C. Metode Penelitian

1. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Metode ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai, yakni peneliti ingin mencari tahu apakah terdapat pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada pegawai bagian farmasi di RS Kanker Dharmais Jakarta dengan menggunakan kuesioner.

Metode survei dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh ketiga variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah iklim organisasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) sebagai variabel yang mempengaruhi, serta variabel terikat dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi (Y) sebagai variabel yang dipengaruhi.

2. Konstelasi Hubungan Antar Variabel



Gambar III.1

Konstelasi Hubungan Antar Variabel

X_1	= Iklim Organisasi
X_2	= Kepuasan Kerja
Y	= Komitmen Organisasi
—————→	= Arah hubungan

Konstelasi hubungan ini digunakan untuk memberikan arahan serta gambaran penelitian yang dilakukan oleh peneliti, dimana iklim organisasi dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas atau yang mempengaruhi dengan diberikan simbol X, sedangkan komitmen organisasi sebagai variabel terikat atau yang dipengaruhi dengan diberikan simbol Y.

D. Populasi dan Sampling

Menurut Abdurahman, Muhidin dan Somantri populasi adalah “keseluruhan elemen, atau unit penelitian atau unit analisis yang memiliki ciri atau karakteristik tertentu yang dijadikan sebagai objek penelitian atau menjadi perhatian dalam suatu penelitian (pengamatan).”⁴⁵

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai RS Kanker Dharmais yang berjumlah 1600 orang, sedangkan populasi terjangkau dalam penelitian ini adalah pegawai bagian farmasi yang berjumlah 99 orang.

Abdurahman, Muhidin dan Somantri juga mendefinisikan sampel yaitu “bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu

⁴⁵Maman Abdurahman, Sambas Ali Muhidin dan Ating Somantri, *Dasar-dasar Metode Statistika* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2011), h. 129.

sehingga dapat mewakili populasinya.”⁴⁶ Dalam penentuan sampel harus benar-benar yang dapat mewakili populasi dalam penelitian.

Sampel diambil berdasarkan tabel *Isaac and Michael* dengan taraf kesalahan 5%. Dari populasi terjangkau sebanyak 99 orang dengan tingkat kesalahan 5% maka jumlah sampel penelitian ini menjadi 78 orang.

Untuk pengambilan sampel peneliti menggunakan teknik pengambilan acak proporsional (*Proportional Random Sampling*) yaitu teknik pengambilan secara acak dimana pemilihannya dilakukan dengan mengambil perwakilan dari setiap kelompok yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah anggota yang ada di dalam masing-masing kelompok tersebut sehingga mempunyai kesempatan yang sama untuk terpilih. Berikut adalah perhitungan lebih jelas pada tabel (III.1):

Tabel III.1
Perhitungan Pengambilan Sampel

PROFESI	JUMLAH PEGAWAI	SAMPEL
Apoteker	11	$11/99 \times 78 = 9$
Asisten Apoteker	67	$67/99 \times 78 = 52$
Pengadministrasian Umum	11	$11/99 \times 78 = 9$
Pramuhusada	10	$10/99 \times 78 = 8$
Jumlah	99	78

Sumber: Data diolah oleh peneliti

⁴⁶*Ibid.*

E. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini terdiri dari penelitian kuantitatif yang terdiri dari tiga variabel, yaitu Iklim Organisasi (variabel X_1), Kepuasan Kerja (variabel X_2) dan Komitmen Organisasi (variabel Y). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, karena pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan instrumen penelitian dan analisis data statistik serta hasilnya dinyatakan dalam bentuk angka yang merupakan hasil dari perhitungan dan pengukuran.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah primer. Data primer merupakan sumber data yang secara langsung dapat diperoleh peneliti dari sumber asli. Data primer dalam penelitian ini berupa kuesioner yang akan digunakan untuk meneliti ketiga variabel. Adapun instrumen penelitian dalam mengukur ketiga variabel tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Komitmen Organisasi

a. Definisi Konseptual

Komitmen organisasi adalah keterikatan anggota organisasi dengan organisasinya yang mendorong anggota untuk memihak pada organisasi dan berkeinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi juga berkeinginan untuk berusaha bagi pencapaian tujuan organisasi yang disertai dengan rasa percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi.

b. Definisi Operasional

Komitmen organisasi diukur menggunakan instrumen yang berisi pernyataan yang mencerminkan indikator komitmen organisasi. Ada

tiga indikator komitmen organisasi yaitu keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, keinginan untuk berusaha bagi pencapaian tujuan organisasi dan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi.

c. Kisi-kisi Instrumen Komitmen Organisasi

Kisi-kisi instrumen ini digunakan untuk variabel komitmen organisasi pada pegawai bagian farmasi di RS Kanker Dharmais Jakarta. Adapun kisi-kisi instrumen komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel III.2 berikut ini:

Tabel III.2
Kisi-kisi Instrumen Komitmen Organisasi
(Variabel Y)

Indikator	Butir Uji Coba		Drop	Final	
	(+)	(-)		(+)	(-)
Keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi	1, 4, 5, 7	2, 3, 6	1, 4	5, 7	2, 3, 6
Keinginan untuk berusaha bagi pencapaian tujuan organisasi	8, 9, 10, 11, 13,	12, 14, 15, 16	10, 12	8, 9, 11, 13	14, 15, 16
Percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi	17, 18, 19, 22	20, 21, 23, 24, 25	24	17, 18, 19, 22	20, 21, 23, 25

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Untuk menguji instrumen menggunakan skala *likert* telah tersedia alternatif jawaban dari setiap butir pernyataan dan responden dapat memilih salah satu jawaban yang sesuai dari pilihan yang tersedia. Setiap item jawaban bernilai (1) satu sampai dengan (5) sesuai dengan tingkat jawabannya.

Tabel III.3
Skala Penilaian Instrumen Komitmen Organisasi
(Variabel Y)

No.	Pilihan Jawaban	Bobot Skor	
		Positif	Negatif
1.	Sangat Setuju (SS)	5	1
2.	Setuju (S)	4	2
3.	Ragu-ragu (RR)	3	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Sumber: Data diolah oleh peneliti

d. Validitas Instrumen Komitmen Organisasi

Proses pengembangan instrumen komitmen organisasi mengacu kepada indikator-indikator variabel komitmen organisasi dan disusun menggunakan skala *likert* seperti yang terlihat pada tabel III.3 di atas.

Tahap selanjutnya, konsep instrumen akan dikonsultasikan kepada dosen pembimbing mengenai validitas. Setelah disetujui, selanjutnya instrumen di uji cobakan secara acak kepada pegawai bagian farmasi di RS Sentra Medika Cibinong sebanyak 30 orang.

Rumus yang digunakan untuk uji validitas:

$$r_{it} = \frac{\sum X_i X_t}{\sqrt{(\sum X_i^2)(\sum X_t^2)}}$$

Keterangan:

r_{it} = koefisien korelasi antar skor butir soal dengan skor total

X_i = jumlah kuadrat deviasi skor dari X_i

X_t = jumlah kuadrat deviasi skor dari X_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0,361$ (untuk $N = 30$, pada taraf signifikan 0,05). Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan dianggap valid. Namun jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan dianggap tidak valid atau drop.

Dari hasil perhitungan validitas sebanyak 25 butir pernyataan, diperoleh sebanyak 20 butir pernyataan yang valid sedangkan 5 butir pernyataan nomor 1, 4, 10, 12 dan 24 dinyatakan tidak valid dan akan di drop, sehingga 20 butir pernyataan inilah yang akan digunakan untuk penelitian.

Setelah dinyatakan valid, kemudian dihitung reliabilitas dari masing-masing butir instrumen dengan menggunakan rumus *Alpha*

Cronbach sebagai berikut:

$$r_{it} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_{it} = reliabilitas instrumen

k = banyak butir pernyataan yang valid

$\sum S_i^2$ = jumlah varians skor butir

$\sum S_t^2$ = varians skor total

Sedangkan varians butir itu sendiri diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

Keterangan:

S_i^2 = varians butir

$\sum X_i^2$ = jumlah dari hasil kuadrat dari setiap butir soal

$(\sum X_i)^2$ = jumlah butir soal yang dikuadratkan

x = skor yang dimiliki subjek penelitian

n = banyaknya subjek penelitian

Dari hasil perhitungan uji reliabilitas, nilai total varians butir sebesar 18,554 dan varians total sebesar 96,81, sehingga diperoleh nilai reliabilitas sebesar 0,851. Ini berarti termasuk pada kategori reliabilitas yang sangat tinggi, sehingga dapat dinyatakan bahwa 20 butir pernyataan variabel komitmen organisasi layak digunakan sebagai alat ukur penelitian. Interpretasi reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel III.4

Tabel Interpretasi Reliabilitas

Besarnya nilai r	Interpretasi
0,800 - 1,000	Sangat tinggi
0,600 - 0,799	Tinggi
0,400 - 0,599	Cukup
0,200 - 0,399	Rendah

Sumber: Data diolah oleh peneliti

2. Iklim Organisasi

a. Definisi Konseptual

Iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal organisasi yang dirasakan oleh anggota organisasi dan mempengaruhi sikap serta perilaku organisasi dalam menjalankan pekerjaannya.

b. Definisi Operasional

Iklim organisasi diukur menggunakan instrumen yang berisi pernyataan yang mencerminkan indikator iklim organisasi. Indikator iklim organisasi yaitu lingkungan internal organisasi dengan sub indikator yaitu sikap, perilaku dan norma.

c. Kisi-kisi Instrumen Iklim Organisasi

Kisi-kisi instrumen ini digunakan untuk variabel iklim organisasi pada pegawai bagian farmasi di RS Kanker Dharmais Jakarta. Adapun kisi-kisi instrumen iklim organisasi dapat dilihat pada tabel III.5 berikut ini:

Tabel III.5
Kisi-kisi Instrumen Iklim Organisasi
(Variabel X₁)

Indikator	Sub Indikator	Butir Uji Coba		Drop	Final	
		(+)	(-)		(+)	(-)
Lingkungan Internal Organisasi	Sikap	1, 3, 5, 7	2, 4, 6, 8	6, 8	1, 3, 5, 7	2, 4
	Perilaku	9, 11, 12, 14	10, 13, 15, 16	10	9, 11, 12, 14	13, 15, 16
	Norma	17, 18, 20, 23	19, 21, 22, 24, 25	21	17, 18, 20, 23	19, 22, 24, 25

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Untuk menguji instrumen menggunakan skala *likert* telah tersedia alternatif jawaban dari setiap butir pernyataan dan responden dapat memilih salah satu jawaban yang sesuai dari pilihan yang tersedia. Setiap item jawaban bernilai (1) satu sampai dengan (5) sesuai dengan tingkat jawabannya.

Tabel III.6
Skala Penilaian Instrumen Iklim Organisasi
(Variabel X₁)

No.	Pilihan Jawaban	Bobot Skor	
		Positif	Negatif
1.	Sangat Setuju (SS)	5	1
2.	Setuju (S)	4	2
3.	Ragu-ragu (RR)	3	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Sumber: Data diolah oleh peneliti

d. Validitas Instrumen Iklim Organisasi

Proses pengembangan instrumen iklim organisasi mengacu kepada indikator dan sub indikator variabel iklim organisasi dan disusun menggunakan skala *likert* seperti yang terlihat pada tabel III.6 di atas.

Tahap selanjutnya, konsep instrumen akan dikonsultasikan kepada dosen pembimbing mengenai validitas. Setelah disetujui, selanjutnya instrumen di uji cobakan secara acak kepada pegawai bagian farmasi di RS Sentra Medika Cibinong sebanyak 30 orang.

Rumus yang digunakan untuk uji validitas:

$$r_{it} = \frac{\sum X_i \cdot X_t}{\sqrt{(\sum X_i^2)(\sum X_t^2)}}$$

Keterangan:

r_{it} = koefisien korelasi antar skor butir soal dengan skor total

X_i = jumlah kuadrat deviasi skor dari X_i

X_t = jumlah kuadrat deviasi skor dari X_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0,361$ (untuk $N = 30$, pada taraf signifikan $0,05$). Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan dianggap valid. Namun jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan dianggap tidak valid atau drop.

Dari hasil perhitungan validitas sebanyak 25 butir pernyataan, diperoleh sebanyak 21 butir pernyataan yang valid sedangkan 4 butir pernyataan nomor 6, 8, 10 dan 21 dinyatakan tidak valid dan akan di drop, sehingga 21 butir pernyataan inilah yang akan digunakan untuk penelitian.

Setelah dinyatakan valid, kemudian dihitung reliabilitas dari masing-masing butir instrumen dengan menggunakan rumus *Alpha*

Cronbach sebagai berikut:

$$r_{it} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_{it} = reliabilitas instrumen

k = banyak butir pernyataan yang valid

$\sum S_i^2$ = jumlah varians skor butir

ΣS_t^2 = varians skor total

Sedangkan varians butir itu sendiri diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$S_i^2 = \frac{\Sigma X_i^2 - \frac{(\Sigma X_i)^2}{n}}{n}$$

Keterangan:

S_i^2 = varians butir

ΣX_i^2 = jumlah dari hasil kuadrat dari setiap butir soal

$(\Sigma X_i)^2$ = jumlah butir soal yang dikuadratkan

x = skor yang dimiliki subjek penelitian

n = banyaknya subjek penelitian

Dari hasil perhitungan uji reliabilitas, nilai total varians butir sebesar 9,271 dan varians total sebesar 45,07, sehingga diperoleh nilai reliabilitas sebesar 0,834. Ini berarti termasuk pada kategori reliabilitas yang sangat tinggi, sehingga dapat dinyatakan bahwa 21 butir pernyataan variabel iklim organisasi layak digunakan sebagai alat ukur penelitian. Interpretasi reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel III.7

Tabel Interpretasi Reliabilitas

Besarnya nilai r	Interpretasi
0,800 - 1,000	Sangat tinggi
0,600 - 0,799	Tinggi
0,400 - 0,599	Cukup
0,200 - 0,399	Rendah

Sumber: Data diolah oleh peneliti

3. Kepuasan Kerja

a. Definisi Konseptual

Kepuasan kerja adalah sikap emosional karyawan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang dapat dilihat dari pekerjaan itu sendiri apakah sesuai dengan keinginan pegawai, besarnya gaji yang diterima oleh pegawai, kemungkinan promosi bagi pegawai, serta kondisi kerja pegawai yang dapat membuat mereka nyaman mengerjakan tugasnya.

b. Definisi Operasional

Kepuasan kerja diukur menggunakan instrumen yang berisi pernyataan yang mencerminkan indikator kepuasan kerja. Ada empat indikator kepuasan kerja yaitu pekerjaan, gaji, promosi dan kondisi kerja.

c. Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja

Kisi-kisi instrumen ini digunakan untuk variabel kepuasan kerja pada pegawai bagian farmasi di RS Kanker Dharmas Jakarta. Adapun kisi-kisi instrumen kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel III.8 berikut ini:

Tabel III.8
Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja
(Variabel X₂)

Indikator	Butir Uji Coba		Drop	Final	
	(+)	(-)		(+)	(-)
Pekerjaan	1, 4, 6, 8	2, 3, 5, 7	3, 4, 6	1, 8	2, 5, 7
Gaji	9, 10, 12, 15, 16	11, 13, 14	16	9, 10, 12, 15	11, 13, 14
Promosi	17, 18, 20, 22	19, 21, 23, 24	23	17, 18, 20, 22	19, 21, 24
Kondisi Kerja	26	25, 27, 28, 29, 30	27	26	25, 28, 29, 30

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Untuk menguji instrumen menggunakan skala *likert* telah tersedia alternatif jawaban dari setiap butir pernyataan dan responden dapat memilih salah satu jawaban yang sesuai dari pilihan yang tersedia. Setiap item jawaban bernilai (1) satu sampai dengan (5) sesuai dengan tingkat jawabannya.

Tabel III.9
Skala Penilaian Instrumen Kepuasan Kerja
(Variabel X₂)

No.	Pilihan Jawaban	Bobot Skor	
		Positif	Negatif
1.	Sangat Setuju (SS)	5	1
2.	Setuju (S)	4	2
3.	Ragu-ragu (RR)	3	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Sumber: Data diolah oleh peneliti

d. Validitas Instrumen Kepuasan Kerja

Proses pengembangan instrumen kepuasan kerja mengacu kepada indikator-indikator variabel kepuasan kerja dan disusun menggunakan skala *likert* seperti yang terlihat pada tabel III.9 di atas.

Tahap selanjutnya, konsep instrumen akan dikonsultasikan kepada dosen pembimbing mengenai validitas. Setelah disetujui, selanjutnya instrumen di uji cobakan secara acak kepada pegawai bagian farmasi di RS Sentra Medika Cibinong sebanyak 30 orang.

Rumus yang digunakan untuk uji validitas:

$$r_{it} = \frac{\sum X_i.X_t}{\sqrt{(\sum X_i^2)(\sum X_t^2)}}$$

Keterangan:

r_{it} = koefisien korelasi antar skor butir soal dengan skor total

X_i = jumlah kuadrat deviasi skor dari X_i

X_t = jumlah kuadrat deviasi skor dari X_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0,361$ (untuk $N = 30$, pada taraf signifikan 0,05). Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan dianggap valid. Namun jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan dianggap tidak valid atau drop.

Dari hasil perhitungan validitas sebanyak 30 butir pernyataan, diperoleh sebanyak 24 butir pernyataan yang valid sedangkan 6 butir pernyataan nomor 3, 4, 6, 16, 23 dan 27 dinyatakan tidak valid dan akan di drop, sehingga 24 butir pernyataan inilah yang akan digunakan untuk penelitian.

Setelah dinyatakan valid, kemudian dihitung reliabilitas dari masing-masing butir instrumen dengan menggunakan rumus *Alpha*

Cronbach sebagai berikut:

$$r_{it} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_{it} = reliabilitas instrumen

k = banyak butir pernyataan yang valid

$\sum S_i^2$ = jumlah varians skor butir

$\sum S_t^2$ = varians skor total

Sedangkan varians diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

Keterangan:

S_i^2 = varians butir

$\sum X_i^2$ = jumlah dari hasil kuadrat dari setiap butir soal

$(\sum X_i)^2$ = jumlah butir soal yang dikuadratkan

x = skor yang dimiliki subjek penelitian

n = banyaknya subjek penelitian

Dari hasil perhitungan uji reliabilitas, nilai total varians butir sebesar 23,411 dan varians total sebesar 223,47, sehingga diperoleh nilai reliabilitas sebesar 0,934. Ini berarti termasuk pada kategori reliabilitas yang sangat tinggi, sehingga dapat dinyatakan bahwa 24 butir pernyataan variabel kepuasan kerja layak digunakan sebagai alat

ukur penelitian. Interpretasi reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel III.10
Tabel Interpretasi Reliabilitas

Besarnya nilai r	Interpretasi
0,800 - 1,000	Sangat tinggi
0,600 - 0,799	Tinggi
0,400 - 0,599	Cukup
0,200 - 0,399	Rendah

Sumber: Data diolah oleh peneliti

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan dengan menganalisis data, dilakukan estimasi parameter model regresi yang akan digunakan. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 22. Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam menganalisis data adalah sebagai berikut:

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Perhitungan ini dilakukan untuk melihat apakah data terdistribusi secara normal atau tidak. Selain itu, uji normalitas juga dilakukan untuk melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data yang sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Uji statistik yang dapat digunakan dalam uji normalitas adalah uji *Kolmogorov-Smirnov*. Kriteria pengambilan keputusan dengan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov* yaitu:

- a) Jika signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal
- b) Jika signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal

Sedangkan kriteria pengambilan keputusan dengan analisis grafik (*normal probability*) adalah sebagai berikut:

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linearitas

Perhitungan ini bertujuan untuk melihat apakah ketiga variabel yang diteliti memiliki hubungan linear atau tidak secara signifikan. Strategi untuk memverifikasi hubungan linear tersebut dapat dilakukan melalui pengujian dengan SPSS menggunakan *Test Of Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi pada *Linearity* kurang dari 0,05. Kriteria pengambilan keputusan dengan uji statistik yaitu:

- a) Jika nilai signifikansi *Linearity* $< 0,05$ maka ketiga variabel dapat dikatakan mempunyai hubungan linear
- b) Jika nilai signifikansi *Linearity* $> 0,05$ maka ketiga variabel dapat dikatakan tidak mempunyai hubungan linear.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Perhitungan ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas yang diteliti. Model regresi yang dianggap sudah sesuai syarat apabila terjadi korelasi antara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Berikut kriteria pengujian statistik dengan melihat nilai *Tolerance*:

- a) Jika nilai *tolerance* $> 0,1$ maka tidak terjadi multikolinearitas
- b) Jika nilai *tolerance* $< 0,1$ maka terjadi multikolinearitas

Sedangkan kriteria pengujian statistik dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*):

- a) Jika nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas
- b) Jika nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas

b. Uji Heteroskedastisitas

Perhitungan ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Homokedastisitas adalah model yang baik karena prasyarat yang harus dipenuhi dalam model regresi yaitu tidak adanya gejala heteroskedastisitas.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji *Glejser*, dengan asumsi:

- a) Jika nilai signifikansi antara variabel *independent* dengan residual $> 0,05$ maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas
- b) Jika nilai signifikansi antara variabel *independent* dengan residual $< 0,05$ maka terjadi masalah heteroskedastisitas

Selain itu, untuk menguji terjadi heteroskedastisitas atau tidak yaitu dapat menggunakan analisis grafis. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu dalam *scatterplot* antara variabel *dependent* dengan residual. Dasar analisis grafis adalah jika adanya pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka mengidentifikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka mengidentifikasi tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Persamaan Regresi Berganda

Rumus regresi berganda yaitu untuk mengetahui hubungan kuantitatif dari iklim organisasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap komitmen organisasi (Y), dimana fungsi dapat dinyatakan dengan bentuk persamaan:

$$\hat{Y} = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

\hat{Y} = Variabel terikat (Komitmen Organisasi)

α = Konstanta (Nilai \hat{Y} apabila $X_1, X_2, \dots, X_n=0$)

X_1 = Variabel bebas pertama (Iklim Organisasi)

X_2 = Variabel bebas kedua (Kepuasan Kerja)

b_1 = Koefisien regresi variabel bebas pertama, X_1 (Iklim Organisasi)

b_2 = Koefisien regresi variabel bebas kedua, X_2 (Kepuasan Kerja)

4. Uji Hipotesis

a. Uji F

Perhitungan ini dilakukan untuk mengetahui terdapat pengaruh signifikan atau tidak variabel *independent* secara bersama-sama terhadap variabel *dependent*.

➤ H_0 : $b_1=b_2=0$ (Variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap Y)

➤ H_a : $b_1 \neq b_2 \neq 0$ (Variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama berpengaruh terhadap Y)

Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu:

a) $F_{hitung} < F_{tabel}$, jadi H_0 diterima

b) $F_{hitung} > F_{tabel}$, jadi H_0 ditolak

b. Uji t

Perhitungan ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel *independent* secara parsial berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel *dependent*.

- $H_0 : b_1 < 0$ (Variabel X_1 tidak berpengaruh positif terhadap Y)
- $H_0 : b_2 < 0$ (Variabel X_2 tidak berpengaruh positif terhadap Y)
- $H_a : b_1 > 0$ (Variabel X_1 berpengaruh positif terhadap Y)
- $H_a : b_2 > 0$ (Variabel X_2 berpengaruh positif terhadap Y)

Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu:

- a) $t_{hitung} < t_{tabel}$, jadi H_0 diterima.
- b) $t_{hitung} > t_{tabel}$, jadi H_0 ditolak.

5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2 / *R Square*) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel *independent* yaitu iklim organisasi dan kepuasan kerja bersama-sama terhadap variabel *dependent* yaitu komitmen organisasi. Dalam SPSS, hasil analisis koefisien determinasi dapat dilihat pada output model *summary* dari hasil analisis regresi linear berganda.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai hasil pengolahan data yang didapat dari tiga variabel, yang terdiri dari dua variabel bebas (*independent*) dan satu variabel terikat (*dependent*). Variabel bebas (*independent*) dalam penelitian ini adalah iklim organisasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2), sedangkan variabel terikatnya (*dependent*) adalah komitmen organisasi (Y).

Gambaran karakteristik variabel-variabel dalam penelitian ini, diperoleh dari hasil pengolahan data menggunakan analisis statistik deskriptif. Deskripsi masing-masing variabel disajikan dalam bentuk skor terendah, skor tertinggi, skor rata-rata, varians, standar deviasi atau simpangan baku, distribusi frekuensi dan lain sebagainya. Hasil perhitungan statistik deskriptif secara lengkap diuraikan sebagai berikut:

1. Komitmen Organisasi (Y)

Data komitmen organisasi merupakan data primer yang diperoleh dari pengisian instrumen penelitian berupa kuesioner, yang diisi oleh pegawai bagian farmasi RS Kanker Dharmais sebanyak 78 orang dengan skala *likert*. Instrumen penelitian berjumlah 20 butir pernyataan yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, yang dibagi menjadi tiga indikator. Pertama, yaitu keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Kedua, yaitu

keinginan untuk berusaha bagi pencapaian tujuan organisasi. Ketiga, yaitu percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi.

Berdasarkan pengolahan data diperoleh skor terendah 72 sedangkan skor tertinggi 92. Skor rata-rata sebesar 79,86, varians (S^2) sebesar 13,97 dan standar deviasi atau simpangan baku sebesar 3,74.

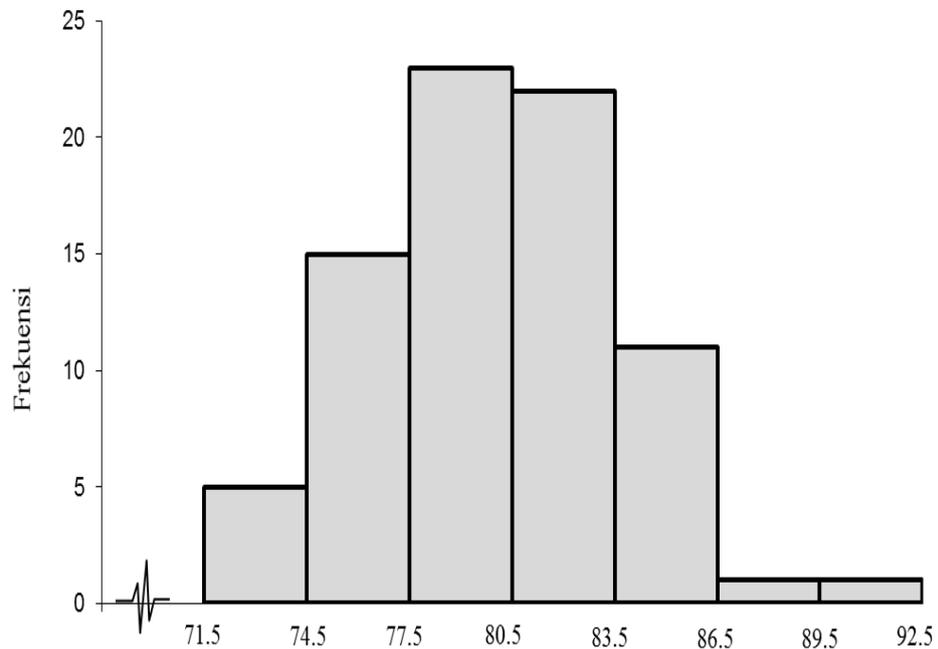
Distribusi frekuensi data komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel IV.1, dengan rentang sebesar 20, interval kelas 7,24 (dibulatkan menjadi 7) dan panjang kelas 2,86 (ditetapkan menjadi 3). Deskripsi distribusi frekuensi data komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.1
Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasi

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
72 - 74	71,5	74,5	5	6,4%
75 - 77	74,5	77,5	15	19,2%
78 - 80	77,5	80,5	23	29,5%
81 - 83	80,5	83,5	22	28,2%
84 - 86	83,5	86,5	11	14,1%
87 - 89	86,5	89,5	1	1,3%
90 - 92	89,5	92,5	1	1,3%
Jumlah			78	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Dari tabel distribusi frekuensi komitmen organisasi (Y) di atas, maka dapat dilihat grafik histogram komitmen organisasi sebagai berikut:



Sumber: Data diolah oleh peneliti

Gambar IV.1

Grafik Histogram Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi dan grafik histogram di atas, diketahui bahwa frekuensi tertinggi variabel komitmen organisasi berada pada kelas interval ketiga yaitu pada rentang kelas 78-80 sebanyak 23 orang, dengan frekuensi relatifnya sebesar 29,5%, sedangkan frekuensi terendahnya berada pada kelas interval keenam dan ketujuh yaitu pada rentang kelas 87-89 dan 90-92 masing-masing sebanyak 1 orang, dengan frekuensi relatifnya sebesar 1,3%.

Rata-rata hitung skor indikator komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel IV.2
Rata-rata Hitung Skor Indikator Komitmen Organisasi

Indikator	Item	Skor	Total Skor	N	Mean	%
Keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi	1	316	1541	5	308,20	33,04%
	2	304				
	3	310				
	4	303				
	5	308				
Keinginan untuk berusaha bagi pencapaian tujuan organisasi	6	316	2165	7	309,29	33,15%
	7	311				
	8	305				
	9	308				
	10	300				
	11	309				
	12	316				
Percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi	13	322	2523	8	315,38	33,81%
	14	317				
	15	309				
	16	308				
	17	321				
	18	320				
	19	314				
	20	312				
Total			6229	20	932,86	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan perhitungan tabel di atas, diketahui bahwa indikator komitmen organisasi yang paling tinggi yaitu percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dengan persentase sebesar 33,81%. Butir pernyataan yang paling tinggi adalah butir nomor 13 dengan pernyataan “saya yakin tujuan organisasi dapat tercapai”, sedangkan indikator yang paling rendah yaitu keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi dengan persentase sebesar 33,04%. Butir pernyataan yang paling rendah

adalah butir nomor 10 dengan pernyataan “saya kurang mempedulikan pencapaian tujuan organisasi”.

2. Iklim Organisasi

Data iklim organisasi merupakan data primer yang diperoleh dari pengisian instrumen penelitian berupa kuesioner, yang diisi oleh pegawai bagian farmasi RS Kanker Dharmais sebanyak 78 orang dengan skala *likert*. Instrumen penelitian berjumlah 21 butir pernyataan yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, yang dibagi menjadi satu indikator yaitu lingkungan internal organisasi dengan tiga sub indikator yaitu sikap, perilaku dan norma.

Berdasarkan pengolahan data diperoleh skor terendah 79 sedangkan skor tertinggi 96. Skor rata-rata sebesar 87,91, varians (S^2) sebesar 18,45 dan standar deviasi atau simpangan baku sebesar 4,29.

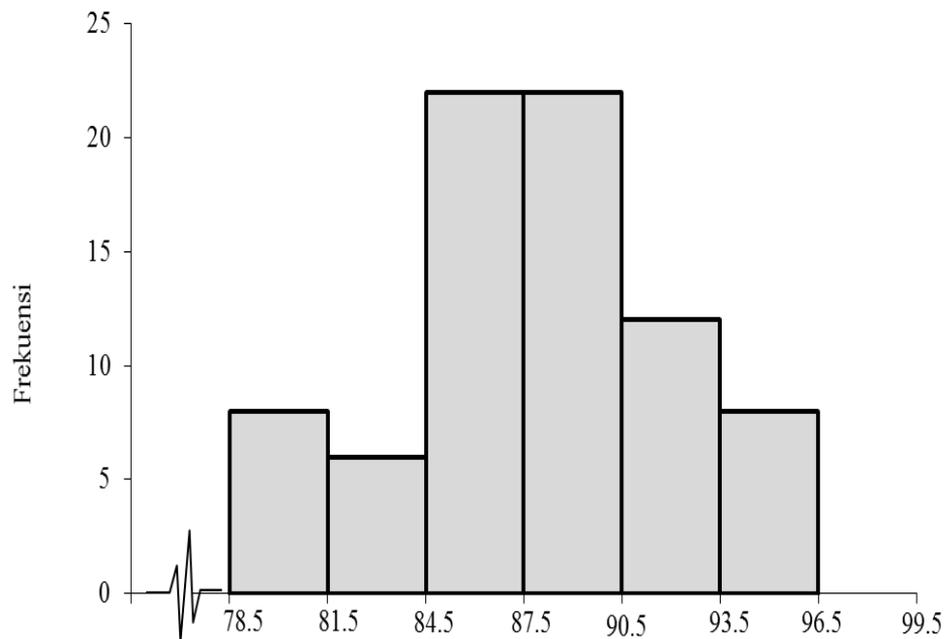
Distribusi frekuensi data iklim organisasi dapat dilihat pada tabel IV.3, dengan rentang sebesar 17, interval kelas 7,24 (dibulatkan menjadi 7) dan panjang kelas 2,43 (ditetapkan menjadi 3). Deskripsi distribusi frekuensi data iklim organisasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.3
Distribusi Frekuensi Iklim Organisasi

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
79 - 81	78,5	81,5	8	10,3%
82 - 84	81,5	84,5	6	7,7%
85 - 87	84,5	87,5	22	28,2%
88 - 90	87,5	90,5	22	28,2%
91 - 93	90,5	93,5	12	15,4%
94 - 96	93,5	96,5	8	10,3%
97 - 99	96,5	99,5	0	0,0%
Jumlah			78	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Dari tabel distribusi frekuensi iklim organisasi (X_1) di atas, maka dapat dilihat grafik histogram iklim organisasi sebagai berikut:



Sumber: Data diolah oleh peneliti

Gambar IV.2
Grafik Histogram Iklim Organisasi

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi dan grafik histogram di atas, diketahui bahwa frekuensi tertinggi variabel iklim organisasi berada pada kelas interval ketiga dan empat yaitu pada rentang kelas 85-87 dan 88-90 masing-masing sebanyak 22 orang, dengan frekuensi relatifnya sebesar 28,2%, sedangkan frekuensi terendahnya berada pada kelas interval kedua yaitu pada rentang kelas 82-84 sebanyak 6 orang, dengan frekuensi relatifnya sebesar 7,7%.

Rata-rata hitung skor indikator iklim organisasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel IV.4
Rata-rata Hitung Skor Indikator Iklim Organisasi

Indikator	Item	Skor	Total Skor	N	Mean	%
Lingkungan Internal Organisasi	1	320	6857	21	326,52	100,00%
	2	313				
	3	326				
	4	321				
	5	328				
	6	330				
	7	333				
	8	334				
	9	317				
	10	322				
	11	327				
	12	334				
	13	321				
	14	328				
	15	326				
	16	327				
	17	330				
	18	329				
	19	329				
	20	328				
	21	334				
Total			6857	21	326,52	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Sedangkan rata-rata hitung skor sub indikator iklim organisasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.5
Rata-rata Hitung Skor Sub Indikator Iklim Organisasi

Indikator	Sub Indikator	Item	Skor	Total Skor	N	Mean	%
Lingkungan Internal Organisasi	Sikap	1	320	1938	6	323,00	33,00%
		2	313				
		3	326				
		4	321				
		5	328				
		6	330				
	Perilaku	7	333	2288	7	326,86	33,40%
		8	334				
		9	317				
		10	322				
		11	327				
		12	334				
	Norma	13	321	2631	8	328,88	33,60%
		14	328				
		15	326				
		16	327				
		17	330				
		18	329				
		19	329				
	20	328					
	21	334					
Total				6857	21	978,73	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan perhitungan tabel di atas, diketahui bahwa sub indikator iklim organisasi yang paling tinggi yaitu norma dengan persentase sebesar 33,60%. Butir pernyataan yang paling tinggi adalah butir nomor 8, 12, 21 dengan pernyataan nomor 8 “saya mendamaikan perselisihan antara rekan kerja”, lalu pernyataan nomor 12 “saya mengabaikan informasi tentang

organisasi” dan pernyataan nomor 21 “saya enggan mengikuti SOP dalam bekerja”, sedangkan sub indikator yang paling rendah yaitu sikap dengan persentase sebesar 33,00%. Butir pernyataan yang paling rendah adalah butir nomor 2 dengan pernyataan “Saya enggan membantu menyelesaikan pekerjaan rekan kerja”.

3. Kepuasan Kerja

Data kepuasan kerja merupakan data primer yang diperoleh dari pengisian instrumen penelitian berupa kuesioner, yang diisi oleh pegawai bagian farmasi RS Kanker Dharmais sebanyak 78 orang dengan skala *likert*. Instrumen penelitian berjumlah 24 butir pernyataan yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, yang dibagi menjadi empat indikator yaitu pekerjaan, gaji, promosi dan kondisi kerja.

Berdasarkan pengolahan data diperoleh skor terendah 80 sedangkan skor tertinggi 99. Skor rata-rata sebesar 90,78, varians (S^2) sebesar 20,07 dan standar deviasi atau simpangan baku sebesar 4,48.

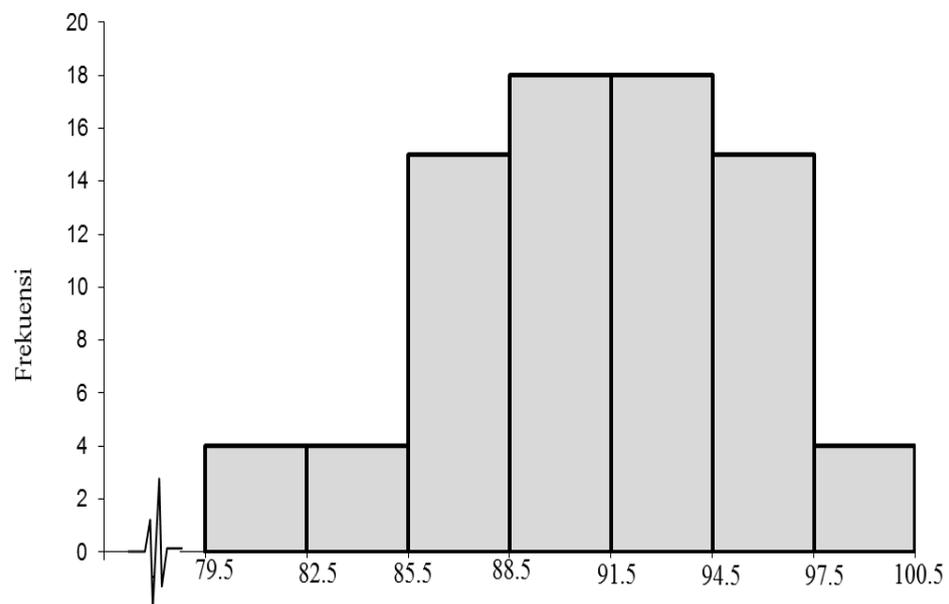
Distribusi frekuensi data kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel IV.6, dengan rentang sebesar 19, interval kelas 7,24 (dibulatkan menjadi 7) dan panjang kelas 2,71 (ditetapkan menjadi 3). Deskripsi distribusi frekuensi data kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.6
Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
80 - 82	79,5	82,5	4	5,1%
83 - 85	82,5	85,5	4	5,1%
86 - 88	85,5	88,5	15	19,2%
89 - 91	88,5	91,5	18	23,1%
92 - 94	91,5	94,5	18	23,1%
95 - 97	94,5	97,5	15	19,2%
98 - 100	97,5	100,5	4	5,1%
Jumlah			78	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Dari tabel distribusi frekuensi kepuasan kerja (X_2) di atas, maka dapat dilihat grafik histogram kepuasan kerja sebagai berikut:



Sumber: Data diolah oleh peneliti

Gambar IV.3
Grafik Histogram Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi dan grafik histogram di atas, diketahui bahwa frekuensi tertinggi variabel kepuasan kerja berada pada kelas interval keempat dan lima yaitu pada rentang kelas 89-91 dan 92-94 masing-masing sebanyak 18 orang, dengan frekuensi relatifnya sebesar 23,1%, sedangkan frekuensi terendahnya berada pada kelas interval pertama, kedua dan ketujuh yaitu pada rentang kelas 80-82, 83-85 dan 98-100 masing-masing sebanyak 4 orang, dengan frekuensi relatifnya sebesar 5,1%.

Rata-rata hitung skor indikator kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel IV.7
Rata-rata Hitung Skor Indikator Kepuasan Kerja

Indikator	Item	Skor	Total Skor	N	Mean	%
Pekerjaan	1	307	1478	5	295,60	25,06%
	2	294				
	3	298				
	4	299				
	5	280				
Gaji	6	305	2065	7	295,00	25,00%
	7	294				
	8	294				
	9	288				
	10	286				
	11	295				
	12	303				
Promosi	13	302	2072	7	296,00	25,09%
	14	282				
	15	294				
	16	298				
	17	303				
	18	303				
	19	290				
Kondisi Kerja	20	285	1466	5	293,20	24,85%
	21	291				
	22	304				
	23	294				
	24	292				
Total			7081	24	1179,80	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan perhitungan tabel di atas, diketahui bahwa indikator kepuasan kerja yang paling tinggi yaitu promosi dengan persentase sebesar 25,09%. Butir pernyataan yang paling tinggi adalah butir nomor 1 dengan pernyataan “saya menyukai pekerjaan saya”, sedangkan indikator yang paling rendah yaitu kondisi kerja dengan persentase sebesar 24,85%. Butir pernyataan yang paling rendah adalah butir nomor 5 dengan pernyataan “pekerjaan saya sesuai keinginan”.

B. Pengujian Hipotesis

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah data berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Kriteria pengujiannya yaitu jika signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal dan jika signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

Hasil perhitungan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* menggunakan SPSS 22 dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel IV.8
Uji Normalitas

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Komitmen Organisasi	Iklm Organisasi	Kepuasan Kerja
N		78	78	78
Normal	Mean	79,86	87,91	90,78
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	3,737	4,295	4,480
Most Extreme	Absolute	,080	,084	,081
Differences	Positive	,080	,057	,041
	Negative	-,069	-,084	-,081
Test Statistic		,080	,084	,081
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}

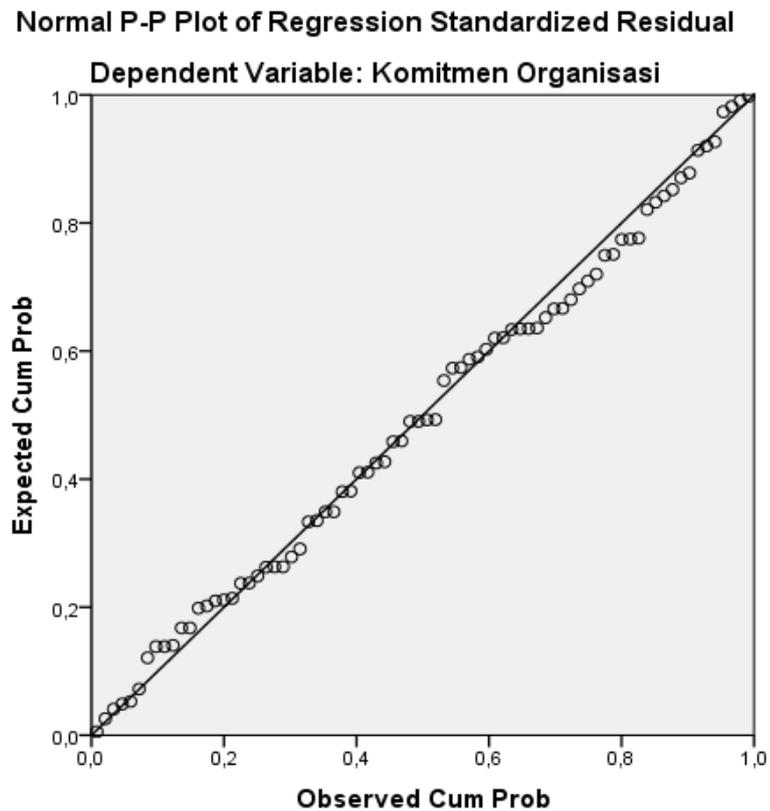
- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan hasil perhitungan uji normalitas di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* pada komitmen organisasi (Y) sebesar 0,200, iklim organisasi (X_1) sebesar 0,200 dan kepuasan kerja (X_2) sebesar 0,200. Karena signifikansi ketiga variabel lebih dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Selain menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, normalitas data juga dapat dilihat melalui *Normal Probability Plot*. Kriteria pengujiannya yaitu jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka data berdistribusi normal. Sebaliknya jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka data tidak

berdistribusi normal. Hasil *output* yang berupa plot uji normalitas menggunakan SPSS 22 dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Sumber: Data diolah oleh peneliti

Gambar IV.4

Output Uji Normalitas dengan Normal Probability Plot

Berdasarkan gambar di atas, dapat diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel dalam penelitian ini mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujian linearitas pada penelitian ini menggunakan *Test of Linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengujiannya yaitu jika signifikansi *Linearity* pada tabel ANOVA $> 0,05$, maka data tidak mempunyai hubungan linear dan jika signifikansi *Linearity* pada table ANOVA $< 0,05$, maka data mempunyai hubungan linear.

Hasil perhitungan uji linearitas antara iklim organisasi (X_1) dengan komitmen organisasi (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.9
Uji Linearitas X_1 dengan Y

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen Organisasi	Between Groups	(Combined) Linearity	579,534	16	36,221	4,455	,000
* Iklim Organisasi	Deviation from Linearity		472,258	1	472,258	58,090	,000
			107,276	15	7,152	,880	,589
Within Groups			495,914	61	8,130		
Total			1075,449	77			

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan hasil uji linearitas antara iklim organisasi (X_1) dengan komitmen organisasi (Y), maka dapat diketahui nilai signifikansi pada *Linearity* sebesar 0,000. Karena signifikansi kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan antara iklim organisasi (X_1) dengan komitmen organisasi (Y) mempunyai hubungan yang linear.

Hasil perhitungan uji linearitas antara kepuasan kerja (X_2) dengan komitmen organisasi (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.10
Uji Linearitas X_2 dengan Y

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen Organisasi * Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined) Linearity	504,079	18	28,004	2,892	,001
		Deviation from Linearity	335,100	1	335,100	34,603	,000
			168,979	17	9,940	1,026	,445
	Within Groups		571,370	59	9,684		
	Total		1075,449	77			

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan hasil uji linearitas antara kepuasan kerja (X_2) dengan komitmen organisasi (Y), maka dapat diketahui nilai signifikansi pada *Linearity* sebesar 0,000. Karena signifikansi kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan antara kepuasan kerja (X_2) dengan komitmen organisasi (Y) mempunyai hubungan yang linear.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel bebas (variabel *independent*). Model uji regresi yang baik selanjutnya tidak terjadi multikolinearitas.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas yaitu dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

Kriteria pengujiannya dengan melihat nilai *Tolerance* yaitu jika nilai *Tolerance* $< 0,1$, maka artinya terjadi multikolinearitas dan jika nilai *Tolerance* $> 0,1$, maka artinya tidak terjadi multikolinearitas. Sedangkan kriteria pengujian dengan melihat nilai VIF yaitu jika VIF > 10 , maka artinya terjadi multikolinearitas dan jika VIF < 10 , maka artinya tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel IV.11
Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	20,830	7,107		2,931	,004		
	Iklim Organisasi	,444	,088	,511	5,036	,000	,667	1,498
	Kepuasan Kerja	,220	,085	,264	2,601	,011	,667	1,498

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi
Sumber: Data diolah oleh peneliti

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* dari iklim organisasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) adalah 0,667 yang berarti lebih dari 0,1 serta nilai VIF sebesar 1,498 yang berarti kurang dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variansi variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Jika variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model yang baik adalah homoskedastisitas atau dengan kata lain tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat menggunakan uji *Glejser* yaitu dengan meregresi nilai absolut residual terhadap variabel *independent*. Kriteria pengujiannya yaitu jika signifikansi $> 0,05$, maka artinya tidak terjadi heteroskedastisitas dan jika signifikansi $< 0,05$, maka artinya terjadi heteroskedastisitas.

Tabel IV.12
Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5,415	4,409		1,228	,223
	Iklim Organisasi	-,025	,055	-,064	-,455	,651
	Kepuasan Kerja	-,013	,052	-,034	-,240	,811

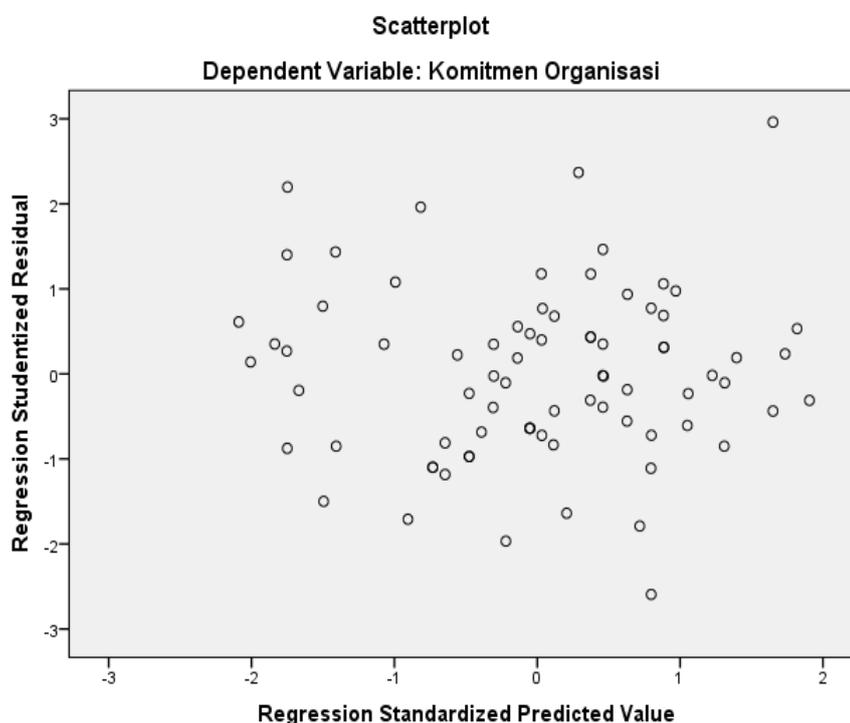
a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi iklim organisasi (X_1) sebesar 0,651 dan kepuasan kerja (X_2) sebesar 0,811 karena nilai signifikansi lebih dari 0,05, maka dapat

disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Selain menggunakan uji *Glejser*, uji heteroskedastisitas juga dapat dilihat melalui *Scatterplot*. Kriteria pengujiannya yaitu jika adanya pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka mengidentifikasi terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka mengidentifikasi tidak terjadinya heteroskedastisitas. Hasil output yang berupa plot uji heteroskedastisitas menggunakan SPSS 22 dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Sumber: Data diolah oleh peneliti

Gambar IV.5

Output Uji Heteroskedastisitas dengan Scatterplot

Berdasarkan gambar di atas, dapat diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka mengidentifikasi tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Persamaan Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk memprediksikan nilai dari variabel terikat (*dependent*) apabila nilai variabel bebas (*independent*) mengalami kenaikan atau penurunan. Analisis ini dilakukan juga untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas (*independent*) dengan variabel terikat (*dependent*) apakah masing-masing variabel bebas (*independent*) berhubungan positif atau negatif.

Tabel IV.13
Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20,830	7,107		2,931	,004
Iklim Organisasi	,444	,088	,511	5,036	,000
Kepuasan Kerja	,220	,085	,264	2,601	,011

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi
Sumber: Data diolah oleh peneliti

Nilai-nilai untuk persamaan regresi dapat dilihat pada tabel di atas sehingga dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 20,830 + 0,444 X_1 + 0,220 X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut, nilai konstanta (α) sebesar 20,830. Hal ini berarti jika iklim organisasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) nilainya 0, maka komitmen organisasi (Y) nilainya sebesar 20,830.

Nilai koefisien X_1 sebesar 0,444. Hal ini berarti apabila iklim organisasi (X_1) mengalami peningkatan sebesar 1 poin, maka komitmen organisasi (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,444 dengan asumsi nilai koefisien kepuasan kerja (X_2) tetap. Koefisien bernilai positif, artinya terdapat hubungan positif antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi, semakin baik iklim organisasi maka semakin tinggi komitmen organisasi pegawai.

Nilai koefisien X_2 sebesar 0,220. Hal ini berarti apabila kepuasan kerja (X_2) mengalami peningkatan sebesar 1 poin, maka komitmen organisasi (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,220 dengan asumsi nilai koefisien iklim organisasi (X_1) tetap. Koefisien bernilai positif, artinya terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi, semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi komitmen organisasi pegawai.

4. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (*independent*) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terkait (*dependent*). Hasil perhitungan uji F dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel IV.14**Uji F****ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	522,180	2	261,090	35,393	,000 ^b
	Residual	553,269	75	7,377		
	Total	1075,449	77			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Dari tabel di atas, F_{hitung} sebesar 35,393. Nilai F_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik dengan taraf signifikansi 5% atau 0,05, df 1 (jumlah variabel – 1) atau $3-1 = 2$, dan $df\ 2 = n-k-1$ (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel bebas) atau $78-2-1 = 75$, maka akan didapat nilai F_{tabel} sebesar 3,12. Dapat diketahui bahwa F_{hitung} 35,393 lebih besar dari F_{tabel} 3,12 ($F_{hitung} > F_{tabel}$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi dan kepuasan kerja secara serentak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

b. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (*independent*) secara parsial berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (*dependent*). Adapun cara untuk mengetahui besarnya t_{tabel} yaitu dengan melihat pada tabel statistik dengan taraf signifikansi 5% atau 0,05, $df = n-k-1$ (n adalah jumlah data dan k

adalah jumlah variabel bebas) atau $78-2-1 = 75$, maka akan didapat nilai t_{tabel} sebesar 1,665. Hasil perhitungan uji t dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel IV.15

Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,830	7,107		2,931	,004
	Iklm Organisasi	,444	,088	,511	5,036	,000
	Kepuasan Kerja	,220	,085	,264	2,601	,011

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi
Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa t_{hitung} dari iklim organisasi sebesar 5,036 lebih besar dari t_{tabel} 1,665 ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

Selain itu, dapat diketahui bahwa t_{hitung} dari kepuasan kerja sebesar 2,601 lebih besar dari t_{tabel} 1,665 ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2 / R Square) digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel *independent* yaitu

iklim organisasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap variabel *dependent* yaitu komitmen organisasi. Hasil perhitungan koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel IV.16
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.697 ^a	.486	.472	2,716

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai R Square (R^2) adalah 0,486. Jadi dapat disimpulkan kemampuan dari variabel iklim organisasi dan kepuasan kerja untuk menjelaskan komitmen organisasi secara simultan yaitu 48,6% sedangkan sisanya yaitu 51,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

C. Pembahasan

Berdasarkan rata-rata hitung skor indikator komitmen organisasi, butir pernyataan yang paling tinggi adalah butir nomor 13 dengan pernyataan “saya yakin tujuan organisasi dapat tercapai”, sedangkan butir pernyataan yang paling rendah adalah butir nomor 10 dengan pernyataan “saya kurang mempedulikan pencapaian tujuan organisasi”.

Berdasarkan rata-rata hitung skor sub indikator iklim organisasi, butir pernyataan yang paling tinggi adalah butir nomor 8, 12 dan 21 dengan pernyataan nomor 8 “saya mendamaikan perselisihan antara rekan kerja”, lalu pernyataan nomor 12 “saya mengabaikan informasi tentang organisasi” dan pernyataan nomor 21 “saya enggan mengikuti SOP dalam bekerja”, sedangkan butir pernyataan yang paling rendah adalah butir nomor 2 dengan pernyataan “Saya enggan membantu menyelesaikan pekerjaan rekan kerja”.

Berdasarkan rata-rata hitung skor indikator kepuasan kerja, butir pernyataan yang paling tinggi adalah butir nomor 1 dengan pernyataan “saya menyukai pekerjaan saya”, sedangkan butir pernyataan yang paling rendah adalah butir nomor 5 dengan pernyataan “pekerjaan saya sesuai keinginan”.

Berdasarkan uji persyaratan analisis, data telah berdistribusi normal dan memiliki hubungan yang linear, sehingga data dalam penelitian ini dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Berdasarkan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas, dapat diketahui bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Tidak terjadinya multikolinearitas karena berdasarkan hasil perhitungan, nilai *Tolerance* dari iklim organisasi dan kepuasan kerja sebesar 0,667 yang berarti lebih dari 0,1 serta nilai VIF sebesar 1,498 yang berarti kurang dari 10.

Tidak terjadinya heteroskedastisitas karena berdasarkan hasil perhitungan menggunakan uji *Glejser*, nilai signifikansi iklim organisasi sebesar 0,651 dan kepuasan kerja sebesar 0,811 yang berarti lebih dari 0,05. Selain itu dengan

menggunakan *Scatterplot*, tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y yang mengidentifikasi tidak terjadinya heteroskedastisitas.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh persamaan regresi yaitu $\hat{Y} = 20,830 + 0,444 X_1 + 0,220 X_2$. Persamaan tersebut memiliki arti bahwa konstanta (α) sebesar 20,830, nilai koefisien regresi iklim organisasi (b1) sebesar 0,444 dan kepuasan kerja (b2) 0,220. Dengan X_1 merupakan variabel bebas pertama yaitu iklim organisasi dan X_2 merupakan variabel bebas kedua yaitu kepuasan kerja.

Berdasarkan uji hipotesis yang terdiri dari uji F dan uji t. Pertama, berdasarkan hasil perhitungan uji F maka kedua variabel bebas yaitu iklim organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi dengan F_{hitung} 35,393 lebih besar dari F_{tabel} 3,12 ($F_{hitung} > F_{tabel}$). Kedua, berdasarkan hasil perhitungan uji t, dapat diketahui t_{hitung} dari iklim organisasi sebesar 5,036 dan kepuasan kerja sebesar 2,601, dengan t_{tabel} sebesar 1,665. Ini berarti t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$).

Berdasarkan koefisien determinasi, iklim organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap hasil belajar dengan nilai sebesar 48,6% sedangkan sisanya yaitu 51,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Peneliti menyadari penelitian ini tidak benar secara mutlak, sehingga tidak menutup kemungkinan untuk dilakukan penelitian lanjutan. Ini dikarenakan terdapat banyak keterbatasan dalam penelitian, antara lain:

1. Variabel terikat (*dependent*) yaitu komitmen organisasi, tidak hanya dipengaruhi oleh iklim organisasi dan kepuasan kerja, tetapi juga dipengaruhi faktor lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian.
2. Hasil penelitian ini hanya berlaku pada pegawai bagian farmasi RS Kanker Dharmais dan tidak sepenuhnya dapat disamakan di rumah sakit lainnya, karena karakteristik dari masing-masing responden berbeda.
3. Keterbatasan waktu dan biaya yang dimiliki peneliti dalam melakukan penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada pegawai bagian farmasi di RS Kanker Dharmais, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} iklim organisasi sebesar 5,036, lebih besar dari t_{tabel} 1,665 ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Artinya semakin baik iklim organisasi maka semakin tinggi komitmen organisasi pegawai. Sedangkan sebaliknya, semakin buruk iklim organisasi maka semakin rendah komitmen organisasi pegawai.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} kepuasan kerja sebesar 2,601, lebih besar dari t_{tabel} 1,665 ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi komitmen organisasi pegawai. Sedangkan sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah komitmen organisasi pegawai.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Hal ini ditunjukkan oleh $R Square$ yaitu 0,486. Jadi dapat disimpulkan kemampuan dari variabel iklim

organisasi dan kepuasan kerja untuk menjelaskan komitmen organisasi secara simultan sebesar 48,6% sedangkan sisanya sebesar 51,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak teliti.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini terdapat pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada pegawai bagian farmasi di RS Kanker Dharmais Jakarta. Dengan demikian, iklim organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Iklim organisasi yang baik tentunya akan berpengaruh terhadap tingginya komitmen organisasi pegawai pada organisasi. Kepuasan kerja juga mempengaruhi komitmen organisasi, apabila pegawai memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka pegawai akan berusaha semaksimal mungkin untuk berkomitmen pada organisasi.

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, implikasi yang didapatkan dalam penelitian ini adalah:

1. Butir pernyataan dengan skor paling rendah dalam variabel iklim organisasi adalah saya enggan membantu menyelesaikan pekerjaan rekan kerja. Hal ini mengandung implikasi bahwa pada dasarnya setiap manusia membutuhkan interaksi antar sesamanya agar tercipta hubungan yang baik, jika dalam suatu organisasi pegawai tidak memiliki kesadaran sosial yang tinggi, pegawai akan enggan berinteraksi dengan pegawai lain seperti contohnya enggan membantu menyelesaikan pekerjaan rekan kerja.

2. Butir pernyataan dengan skor paling rendah dalam variabel kepuasan kerja adalah pekerjaan saya sesuai keinginan. Hal ini mengandung implikasi bahwa ketika pegawai mengerjakan suatu pekerjaan tidak sesuai keinginannya, maka akan timbul rasa malas dan tidak sepenuh hati dalam mengerjakan tugasnya.
3. Butir pernyataan dengan skor paling rendah dalam variabel komitmen organisasi adalah saya kurang mempedulikan pencapaian tujuan organisasi. Hal ini mengandung implikasi bahwa perkembangan sebuah perusahaan/instansi tidak akan berjalan dengan lancar apabila pegawai kurang mempedulikan pencapaian tujuan organisasi karena pencapaian tujuan organisasi perlu dilakukan dengan kesadaran serta kepedulian dari seluruh pegawai.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang telah dikemukakan, peneliti akan memberikan saran agar dapat menjadi masukan yang bermanfaat, antara lain:

1. Pegawai hendaknya dapat membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas, agar hubungan baik antar pegawai dapat terjaga dengan baik, sehingga tercipta suasana yang kondusif sehingga dapat bekerja secara maksimal.
2. Setiap pegawai diharapkan harus bisa mengerjakan berbagai jenis pekerjaan yang telah diberikan, meskipun pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan keinginan, karena semua itu adalah kewajiban bagi seorang

pegawai, sehingga pekerjaanpun dapat diselesaikan dengan efektif dan efisien.

3. Pegawai hendaknya dapat memahami tujuan organisasi agar tujuan dapat tercapai demi perkembangan organisasi karena apabila organisasi berkembang dengan baik maka akan meningkatkan pula kualitas pegawai tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahman, Maman, Sambas Ali Muhidin dan Ating Somantri. *Dasar-dasar Metode Statistika*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2011.
- Arsiyati. “Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumi Putra Cabang Ngawi”, *Jurnal Ilmiah STKIP PGRI Ngawi*, Vol. 11 No. 1, Juni 2013.
- Badriyah, Mila. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia, 2015.
- Bahri, Syaiful dan Yuni Chairatun Nisa. “Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”, *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, Vol. 18 No. 01, April 2017.
- Hasan, Lenny. “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang”, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 3 No. 1, Januari 2012.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013.
- Kusdi. *Budaya Organisasi: Teori, Penelitian dan Praktik*. Jakarta: Salemba Empat, 2011.
- Marli, Anneke Putri dan Yuki Fitria. “Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel antara pada Dinas Pendidikan Kabupaten Merangin Provinsi Jambi”, *Jurnal Praktik Bisnis*, Vol. 4 No. 1, Mei 2015.
- Masmuh, Abdullah. *Komunikasi Organisasi dalam Perspektif Teori dan Praktek*. Malang: UMM Press, 2010.
- Muhammad, Arni. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Pakpahan, Roida. “Analisis Aspek Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasional Karyawan”, *Jurnal Humaniora Bina Sarana Informatika*, Vol. XVII No. 1, Maret 2017.
- Priyono, Fry Medistya Anke. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Manajemen pada Laboratorium Mawar”, *Journal of Business and Banking*, Vol. 2 No. 1, May 2012.

- Rusdiana. *Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia, 2016.
- Safri, Amri dan T. Roli Ilhamsyah Putra. “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Komitmen Pegawai dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan dan Kekayaan Aceh”, *Jurnal Manajemen*, Vol. 4 No. 3, Agustus 2015.
- Sopiah. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: ANDI, 2008.
- Suarningsih, Ni Luh Putu, Arief Alamsyah dan Armanu Thoyib. “Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit”, *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 11 No.2, Juni 2013.
- Sunyoto, Danang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS, 2012.
- _____. *Teori, Kuesioner, dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CAPS, 2013.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009.
- Umam, Khaerul. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia, 2010.
- Wibowo. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers, 2015.
- _____. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers: 2016.
- Widiarti, Ni Luh Putu Dina dan A.A. Sagung Kartika Dewi. “Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali”, *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 5 No. 10, Tahun 2016.
- Wirawan. *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat, 2008.
- Wirda, Fisla dan Tuti Azra. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Politeknik Negeri Padang”, *Jurnal Polibisnis*, Vol. 4 No. 1, April 2012.
- Woy, Yeldy G.A. “Iklim Organisasi dan Self Esteem Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Cabang Manado”, *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 1 No. 3, Juni 2013.

Lampiran 1

Surat Permohonan Izin Penelitian



**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA**

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telepon/Faximile : Rektor : (021) 4893854, PR I : 4895130, PR II : 4893918, PR III : 4892926, PR IV : 4893982
BAUK : 4750930, BAAK : 4759081, BAPSI : 4752180
Bagian UHTP : Telepon. 4893726, Bagian Keuangan : 4892414, Bagian Kepegawaian : 4890536, Bagian HUMAS : 4898486
Laman : www.unj.ac.id

Nomor : 0069/UN39.12/KM/2018
Lamp. : -
Hal : Permohonan Izin Mengadakan Penelitian
untuk Penulisan Skripsi

8 Januari 2018

Yth. Kepala Bagian Farmasi
RS Kanker Dharmas
Jl. Letjend. S. Parman Kav.84-86 Slipi
Jakarta Barat 11420

Kami mohon kesediaan Saudara untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :

Nama : Windy Ayu Sebrina
Nomor Registrasi : 8105141525
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Fakultas : Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
No. Telp/HP : 082210497605

Dengan ini kami mohon diberikan ijin mahasiswa tersebut, untuk dapat mengadakan penelitian guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka penulisan skripsi dengan judul :

"Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi"

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami sampaikan terima kasih.

Kepala Biro Akademik, Kemahasiswaan,
dan Hubungan Masyarakat

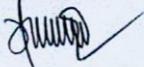


Woro Sasmoyo, SH
NIP. 19630403 198510 2 001

Tembusan :
1. Dekan Fakultas Ekonomi
2. Koordinator Prodi Pendidikan Ekonomi

Lampiran 2

Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian

	<p>KEMENTERIAN KESEHATAN RI DIREKTORAT JENDERAL PELAYANAN KESEHATAN RUMAH SAKIT KANKER "DHARMAIS" Jl. Let. Jend. S. Parman Kav. 84 - 86, Slipi, Jakarta Barat 11420 Telepon : (021) 5681570 Faximile : (021) 5681579</p>	
<p><u>SURAT KETERANGAN</u> Nomor : FAR.055.1.2018</p>		
<p>Yang bertanda tangan di bawah ini :</p> <p>Nama : Dra. Lucia Rizka Andalusia, Apt. Pharm.,MARS N I P : 196802261994032004 Jabatan : Kepala Instalasi Farmasi RS Kanker "Dharmais"</p> <p>dengan ini menerangkan bahwa :</p> <p>Nama : Windy Ayu Sebrina NIM : 8105141525 Institusi : Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta</p> <p>telah melaksanakan Penelitian dengan judul "Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi".</p> <p>Demikian, Surat Keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.</p>		
<p>Januari 2018</p> <p>Kepala Instalasi Farmasi</p>  <p>Dra. Lucia Rizka Andalusia, Apt. Pharm.,MARS NIP. 196802261994032004</p>		
<p><i>Professional, Care, Continuous Improvement & Synergy</i> Home page: www.dharmais.co.id Email: dharmais@dharmais.co.id</p>		
		

Lampiran 3

No. Responden

INSTRUMEN UJI COBA KOMITMEN ORGANISASI (Y)

Petunjuk pengisian:

1. Bacalah baik – baik pernyataan pada kuesioner ini.
2. Mohon diisi sesuai dengan keadaan sebenarnya.
3. Kerahasiaan sangat dijamin oleh peneliti.
4. Berilah tanda *checklist* (√) pada salah satu alternatif jawaban yang dianggap benar.
5. Untuk setiap pernyataan hanya diberikan satu jawaban yaitu:
 - SS** : Sangat Setuju
 - S** : Setuju
 - R** : Ragu – ragu
 - TS** : Tidak Setuju
 - STS** : Sangat Tidak Setuju

Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin : L / P

No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1	Saya bahagia berkarir di organisasi ini					
2*	Saya kurang bangga menjadi bagian dari organisasi ini					
3*	Saya berminat pindah ke organisasi lain					
4	Saya mempunyai rasa memiliki tinggi terhadap organisasi ini					
5	Bekerja di organisasi ini merupakan kebutuhan sekaligus keinginan saya					
6*	Saya kurang memiliki peran dalam organisasi ini					

7	Saya ingin tetap menjadi pegawai di organisasi ini					
8	Saya mengerahkan usaha semaksimal mungkin					
9	Saya merasa bertanggung jawab mencapai tujuan organisasi					
10	Saya harus turut memajukan organisasi					
11	Saya sedih mengetahui organisasi mengalami kemunduran					
12*	Saya kurang bertanggung jawab mencapai tujuan organisasi					
13	Komitmen saya tinggi terhadap pencapaian tujuan organisasi					
14*	Saya kurang memperdulikan pencapaian tujuan organisasi					
15*	Saya kurang mementingkan kemajuan organisasi					
16*	Saya kurang berkomitmen terhadap tujuan organisasi					
17	Saya yakin tujuan organisasi dapat tercapai					
18	Saya percaya tujuan organisasi akan membawa kesuksesan organisasi					
19	Saya mengerti tujuan organisasi					
20*	Saya kurang mengerti tujuan organisasi					
21*	Saya kurang ingin terlibat dalam tujuan organisasi					
22	Saya memahami tujuan organisasi					
23*	Saya kurang yakin tujuan organisasi dapat tercapai					
24*	Saya kurang percaya tujuan organisasi akan membawa kesuksesan					
25*	Tujuan organisasi kurang membuat saya termotivasi					

Lampiran 4

Skor Uji Coba Instrumen Penelitian Komitmen Organisasi (Y)

No. Resp	Butir Pernyataan																									Y Total	Y Total ²
	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		
1	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	1	4	91	8281
2	3	3	3	3	3	1	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	2	76	5776
3	3	4	2	4	4	4	3	5	5	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	1	4	3	87	7569
4	4	2	5	4	1	2	4	5	2	4	4	3	4	2	4	4	5	4	4	4	4	2	2	4	4	87	7569
5	2	3	4	3	5	1	5	2	5	5	5	1	3	4	1	1	4	4	5	1	2	5	3	1	4	79	6241
6	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	72	5184
7	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	76	5776
8	4	2	2	4	4	1	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	4	4	2	5	5	5	85	7225
9	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	97	9409
10	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	3	4	4	4	3	4	3	2	4	3	3	3	3	82	6724
11	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	97	9409
12	5	4	2	2	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	102	10404
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	98	9604
14	3	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	90	8100
15	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	85	7225
16	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	97	9409
17	3	3	2	3	1	3	5	3	2	3	2	5	5	2	3	2	4	5	3	3	2	2	3	2	3	74	5476
18	3	4	4	2	3	1	2	2	3	3	5	2	3	3	3	1	4	3	3	2	2	3	4	3	3	71	5041
19	5	3	4	5	2	4	3	3	2	2	2	1	2	3	4	3	3	2	5	4	3	5	3	4	4	81	6561
20	3	3	4	3	3	2	2	4	3	4	3	3	4	3	2	1	3	3	3	2	4	2	4	3	3	74	5476
21	4	3	1	5	2	1	4	3	5	2	2	1	4	2	3	2	5	2	3	3	4	1	2	2	5	71	5041
22	3	2	2	2	1	3	3	2	3	3	5	3	2	3	1	3	4	3	2	1	2	4	3	3	3	66	4356
23	2	4	1	5	4	4	2	3	2	2	3	2	3	4	3	2	5	1	4	4	4	3	4	2	4	77	5929
24	4	2	4	2	2	1	3	2	3	3	2	3	5	3	2	2	3	3	3	1	3	5	2	2	2	67	4489
25	2	3	3	3	3	3	4	3	5	2	3	5	3	4	2	3	2	2	5	3	2	3	4	3	3	78	6084
26	3	2	1	5	3	3	2	3	3	4	2	2	2	3	1	1	3	1	3	1	2	1	1	4	2	58	3364
27	3	3	2	2	3	1	4	2	2	2	3	5	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	69	4761
28	4	2	4	4	2	2	2	5	3	3	4	3	3	2	1	2	2	5	3	1	3	1	2	2	4	69	4761
29	2	3	1	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	2	2	3	2	2	1	4	2	64	4096
30	3	3	4	2	4	3	4	2	3	5	3	1	5	3	2	3	2	3	3	3	3	4	4	1	2	75	5625
ΣY _i	103	94	91	102	92	79	101	102	104	95	102	95	105	99	85	88	106	97	103	85	92	94	93	89	99	2395	194965
ΣY _i ²	373	310	321	374	312	245	361	374	386	329	370	341	391	341	275	290	400	347	375	275	302	332	323	297	349	194965	
ΣY _i Y _i	8355	7630	7436	8202	7494	6454	8189	8309	8427	7659	8251	7717	8505	8029	7060	7276	8594	7931	8370	7028	7514	7668	7587	7220	8060		
r _{Hitung}	0,207	0,521	0,416	0,184	0,445	0,395	0,448	0,519	0,402	0,230	0,365	0,342	0,412	0,541	0,765	0,724	0,425	0,528	0,519	0,675	0,619	0,436	0,450	0,326	0,540		
r _{tabel}	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361		
Ket.	Drop	Valid	Valid	Drop	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Drop	Valid	Drop	Valid	Drop	Valid												

Lampiran 5

Data Hasil Perhitungan Uji Coba Validitas Komitmen Organisasi (Y)

No. Butir	ΣY	ΣY^2	$\Sigma Y.Y_t$	Σy^2	$\Sigma y.y_t$	Σy_t^2	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimp.
1	103	373	8355	108.17	132.2	3764.17	0.207	0.361	Drop
2	94	310	7630	15.47	125.67	3764.17	0.521	0.361	Valid
3	91	321	7436	44.97	171.17	3764.17	0.416	0.361	Valid
4	102	374	8202	27.20	59.00	3764.17	0.184	0.361	Drop
5	92	312	7494	29.87	149.33	3764.17	0.445	0.361	Valid
6	79	845	6454	36.97	147.17	3764.17	0.395	0.361	Valid
7	101	361	8189	20.97	125.83	3764.17	0.448	0.361	Valid
8	102	374	8309	27.20	166.00	3764.17	0.519	0.361	Valid
9	104	386	8427	25.47	124.33	3764.17	0.402	0.361	Valid
10	95	329	7659	28.17	74.83	3764.17	0.230	0.361	Drop
11	102	370	8251	23.20	108.00	3764.17	0.365	0.361	Valid
12	95	341	7717	40.17	132.83	3764.17	0.342	0.361	Drop
13	105	391	8505	23.50	122.50	3764.17	0.412	0.361	Valid
14	99	341	8029	14.30	125.50	3764.17	0.541	0.361	Valid
15	85	275	7060	34.17	274.17	3764.17	0.765	0.361	Valid
16	88	290	7276	31.87	250.67	3764.17	0.724	0.361	Valid
17	106	400	8594	25.47	131.67	3764.17	0.425	0.361	Valid
18	97	347	7931	33.37	187.17	3764.17	0.528	0.361	Valid
19	103	375	8370	21.37	147.17	3764.17	0.519	0.361	Valid
20	85	275	7028	34.17	242.17	3764.17	0.675	0.361	Valid
21	92	302	7514	19.87	169.33	3764.17	0.619	0.361	Valid
22	94	332	7668	37.47	163.67	3764.17	0.436	0.361	Valid
23	93	323	7587	34.70	162.50	3764.17	0.450	0.361	Valid
24	89	297	7220	32.97	114.83	3764.17	0.326	0.361	Drop
25	99	349	8060	22.30	156.50	3764.17	0.540	0.361	Valid

Lampiran 6

Langkah-langkah Perhitungan Uji Validitas

Disertai contoh untuk nomor butir 2

Variabel Y (Komitmen Organisasi)

1. Kolom ΣY_t = Jumlah skor total = 2395
2. Kolom ΣY_t^2 = Jumlah kuadrat skor total = 194965
3. Kolom Σy_t^2 = $\Sigma Y_t^2 - \frac{(\Sigma Y_t)^2}{n} = 194965 - \frac{2395^2}{30} = 3764,167$
4. Kolom ΣY = Jumlah skor tiap butir = 94
5. Kolom ΣY^2 = Jumlah kuadrat skor tiap butir
= $4^2 + 3^2 + 4^2 + 2^2 + 3^2 \dots + 3^2$
= 310
6. Kolom Σy^2 = $\Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n} = 310 - \frac{94^2}{30} = 15,47$
7. Kolom $EY \cdot Y_t$ = Jumlah hasil kali skor tiap butir dengan skor total yang berpasangan
= $(4 \times 91) + (3 \times 76) + (4 \times 87) \dots + (3 \times 75)$
= 7630
8. Kolom $Ey \cdot y_t$ = $EY \cdot Y_t - \frac{(\Sigma Y)(\Sigma Y_t)}{30} = 7630 - \frac{(94)(2395)}{30} = 125,67$
9. Kolom r_{hitung} = $\frac{Ey \cdot y_t}{\sqrt{\Sigma y^2 \cdot \Sigma y_t^2}} = \frac{125,67}{\sqrt{15,47 \cdot 3764,167}} = 0,52$
10. Kriteria valid adalah 0,361 atau lebih, kurang dari 0,361 dinyatakan drop.

Lampiran 7

Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y
Komitmen Organisasi

No.	Varians
2.	0,516
3.	1,499
5.	0,996
6.	1,232
7.	0,699
8.	0,907
9.	0,849
11.	0,773
13.	0,783
14.	0,712
15.	1,139
16.	1,062
17.	0,849
18.	1,112
19.	0,712
20.	1,139
21.	0,662
22.	1,249
23.	1,157
25.	0,743
ΣSi^2	18,554

1. Menghitung varians tiap butir dengan rumus

contoh butir ke 2

$$Si^2 = \frac{\Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{310 - \frac{(94)^2}{30}}{30} = 0,516$$

2. Menghitung varians total

$$St^2 = \frac{\Sigma Xt^2 - \frac{(\Sigma Xt)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{124635 - \frac{(1911)^2}{30}}{30} = 96,81$$

3. Menghitung Reliabilitas

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\Sigma Si^2}{St^2} \right)$$

$$= \frac{20}{20-1} \left(1 - \frac{18,554}{96,81} \right) = \mathbf{0,851}$$

Kesimpulan:

Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa r_{ii} termasuk dalam kategori (0,800 – 1,000). Maka instrumen memiliki **reliabilitas yang sangat tinggi**.

Tabel Interpretasi

Besarnya nilai r	Interpretasi
0,800 - 1,000	Sangat tinggi
0,600 - 0,799	Tinggi
0,400 - 0,599	Cukup
0,200 - 0,399	Rendah

Lampiran 8

No. Responden

INSTRUMEN UJI COBA IKLIM ORGANISASI (X₁)

Petunjuk pengisian:

1. Bacalah baik – baik pernyataan pada kuesioner ini.
2. Mohon diisi sesuai dengan keadaan sebenarnya.
3. Kerahasiaan sangat dijamin oleh peneliti.
4. Berilah tanda *checklist* (√) pada salah satu alternatif jawaban yang dianggap benar.
5. Untuk setiap pernyataan hanya diberikan satu jawaban yaitu:
 - SS** : Sangat Setuju
 - S** : Setuju
 - R** : Ragu – ragu
 - TS** : Tidak Setuju
 - STS** : Sangat Tidak Setuju

Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin : L / P

No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Saya semangat mengerjakan tugas					
2*	Saya enggan membantu menyelesaikan pekerjaan rekan kerja					
3	Saya senang bekerja di organisasi ini					
4*	Pekerjaan membebani saya					
5	Saya mampu bekerja sama					
6*	Saya suka menunda pekerjaan					
7	Saya spontan memberikan rekan kerja bantuan					
8*	Saya kurang teliti menyelesaikan pekerjaan					
9	Saya siap membantu rekan kerja					

10*	Permintaan bantuan rekan kerja membuat saya mengeluh					
11	Saya mendamaikan perselisihan antara rekan kerja					
12	Saya memberikan solusi tentang masalah pekerjaan rekan kerja					
13*	Saya mengeluhkan kekurangan organisasi					
14	Saya mudah memaafkan orang lain					
15*	Saya mengabaikan informasi tentang organisasi					
16*	Saya malas mengerjakan tugas berat					
17	Saya menjunjung tinggi etika kerja					
18	Saya bekerja sesuai jam kerja					
19*	Aturan organisasi kurang saya patuhi					
20	Saya mematuhi peraturan organisasi					
21*	Saya pernah melakukan perbuatan menentang etika kerja					
22*	Saya pernah melanggar peraturan di organisasi					
23	Aturan organisasi didasarkan prinsip keadilan pegawai					
24*	Saya pernah dipanggil atasan mengenai masalah kantor					
25*	Saya enggan mengikuti SOP dalam bekerja					

Lampiran 9

Skor Uji Coba Instrumen Penelitian Iklim Organisasi (X₁)

No. Resp	Butir Pernyataan																									XI Total	XI Total2
	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		
1	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	99	9801
2	3	3	3	1	4	4	3	4	3	3	3	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	82	6724
3	4	5	4	4	5	5	5	2	4	3	3	4	3	4	4	4	5	3	5	4	4	5	2	5	5	101	10201
4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	102	10404
5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	3	5	4	4	112	12544
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	93	8649
7	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	96	9216
8	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	91	8281
9	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	3	4	4	3	4	3	3	4	2	4	93	8649
10	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	99	9801
11	4	4	5	3	5	3	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	98	9604
12	5	4	5	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	110	12100
13	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	97	9409
14	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	3	4	2	5	4	3	4	3	4	4	4	3	2	2	4	85	7225
15	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	2	5	4	3	3	4	4	4	4	4	2	3	4	95	9025
16	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94	8836
17	4	2	5	3	5	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	5	3	2	4	2	4	3	5	90	8100
18	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	5	4	5	98	9604
19	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	102	10404
20	3	2	5	1	5	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	90	8100
21	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	100	10000
22	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	92	8464
23	4	4	5	4	4	3	4	5	3	5	3	4	2	4	5	3	5	5	4	4	5	5	3	3	4	100	10000
24	4	3	5	4	5	4	5	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	92	8464
25	4	2	3	3	4	4	4	5	4	5	3	4	2	5	4	2	5	4	3	5	4	4	3	4	4	94	8836
26	5	4	4	4	5	3	3	3	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	103	10609
27	4	3	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	5	5	4	4	4	101	10201
28	4	4	3	3	4	3	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	95	9025
29	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	86	7396
30	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	107	11449
ΣXi	124	106	123	106	128	111	119	114	121	118	102	116	90	130	119	107	124	118	112	115	122	119	110	112	131	2897	281121
ΣXi ²	522	398	517	400	556	419	481	448	497	476	364	454	290	572	481	391	522	476	426	455	506	487	426	434	579	281121	
ΣXi/n	12038	10339	11930	10350	12405	10795	11544	11017	11755	11395	9937	11233	8765	12608	11563	10376	12028	11443	10857	11174	11808	11546	10707	10877	12691		
rHitung	0,5602	0,5746	0,3969	0,6106	0,38283	0,1511	0,4747	0,059	0,6361	0,001	0,5686	0,3616	0,4475	0,4991	0,6463	0,3832	0,4723	0,3779	0,4005	0,4946	0,2313	0,3814	0,4809	0,4178	0,4177		
rtabel	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361		
Ket.	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Drop	Valid	Drop	Valid	Drop	Valid	Drop	Valid	Valid	Valid	Valid											

Lampiran 10

Data Hasil Perhitungan Uji Coba Validitas Iklim Organisasi (X₁)

No. Butir	$\sum X$	$\sum X^2$	$\sum X.X_t$	$\sum x^2$	$\sum x.x_t$	$\sum x_t^2$	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimp.
1	124	522	12038	9.47	63.73	1367.37	0.560	0.361	Valid
2	106	398	10339	23.47	102.93	1367.37	0.575	0.361	Valid
3	123	517	11930	12.70	52.30	1367.37	0.397	0.361	Valid
4	106	400	10350	25.47	113.93	1367.37	0.611	0.361	Valid
5	128	556	12405	9.87	44.47	1367.37	0.383	0.361	Valid
6	111	419	10735	8.30	16.10	1367.37	0.151	0.361	Drop
7	119	481	11544	8.97	52.57	1367.37	0.475	0.361	Valid
8	114	448	11017	14.80	8.40	1367.37	0.059	0.361	Drop
9	121	497	11755	8.97	70.43	1367.37	0.636	0.361	Valid
10	118	476	11395	11.87	0.13	1367.37	0.001	0.361	Drop
11	102	364	9937	17.20	87.20	1367.37	0.569	0.361	Valid
12	116	454	11233	5.47	31.27	1367.37	0.362	0.361	Valid
13	90	292	8765	20.00	74.00	1367.37	0.447	0.361	Valid
14	130	572	12608	8.67	54.33	1367.37	0.499	0.361	Valid
15	119	481	11563	8.97	71.57	1367.37	0.646	0.361	Valid
16	107	391	10376	9.37	43.37	1367.37	0.383	0.361	Valid
17	124	522	12028	9.47	53.73	1367.37	0.472	0.361	Valid
18	118	476	11443	11.87	48.13	1367.37	0.378	0.361	Valid
19	112	426	10857	7.87	41.53	1367.37	0.400	0.361	Valid
20	115	455	11174	14.17	68.83	1367.37	0.495	0.361	Valid
21	122	506	11808	9.87	26.87	1367.37	0.231	0.361	Drop
22	119	487	11546	14.97	54.57	1367.37	0.381	0.361	Valid
23	110	426	10707	22.67	84.67	1367.37	0.481	0.361	Valid
24	112	434	10877	15.87	61.53	1367.37	0.418	0.361	Valid
25	131	579	12691	6.97	40.77	1367.37	0.418	0.361	Valid

Lampiran 11

Langkah-langkah Perhitungan Uji Validitas

Disertai contoh untuk nomor butir 5

Variabel X₁ (Iklim Organisasi)

1. Kolom ΣX_t = Jumlah skor total = 2897
2. Kolom ΣX_t^2 = Jumlah kuadrat skor total = 281121
3. Kolom Σx_t^2 = $\Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma X_t)^2}{n} = 281121 - \frac{2897^2}{30} = 1367,367$
4. Kolom ΣX = Jumlah skor tiap butir = 128
5. Kolom ΣX^2 = Jumlah kuadrat skor tiap butir
 = $5^2 + 4^2 + 5^2 + 4^2 + 5^2 \dots + 4^2$
 = 556
6. Kolom Σx^2 = $\Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{n} = 556 - \frac{128^2}{30} = 9,87$
7. Kolom EX. X_t = Jumlah hasil kali skor tiap butir dengan skor total yang berpasangan
 = $(5 \times 99) + (4 \times 82) + (5 \times 101) \dots + (4 \times 107)$
 = 12405
8. Kolom Ex. x_t = $EX. X_t - \frac{(\Sigma X)(\Sigma X_t)}{30} = 12405 - \frac{(128)(2897)}{30} = 44,4667$
9. Kolom r_{hitung} = $\frac{Ex.xt}{\sqrt{\Sigma x^2 \cdot \Sigma x_t^2}} = \frac{44,4667}{\sqrt{9,87 \cdot 1367,367}} = 0,382$
10. Kriteria valid adalah 0,361 atau lebih, kurang dari 0,361 dinyatakan drop.

Lampiran 12

Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel X₁

Iklim Organisasi

No.	Varians
1.	0,316
2.	0,782
3.	0,423
4.	0,849
5.	0,329
7.	0,299
9.	0,299
11.	0,573
12.	0,157
13.	0,667
14.	0,289
15.	0,299
16.	0,312
17.	0,316
18.	0,396
19.	0,262
20.	0,472
22.	0,716
23.	0,756
24.	0,529
25.	0,232
ΣSi^2	9,271

1. Menghitung varians tiap butir dengan rumus

contoh butir ke 5

$$Si^2 = \frac{\Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{556 - \frac{(128)^2}{30}}{30} = 0,329$$

2. Menghitung varians total

$$St^2 = \frac{\Sigma Xt^2 - \frac{(\Sigma Xt)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{198182 - \frac{(2430)^2}{30}}{30} = 45,07$$

3. Menghitung Reliabilitas

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\Sigma Si^2}{St^2} \right)$$

$$= \frac{21}{21-1} \left(1 - \frac{9,271}{45,07} \right) = 0,834$$

Kesimpulan:

Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa r_{ii} termasuk dalam kategori (0,800 – 1,000). Maka instrumen memiliki **reliabilitas yang sangat tinggi**.

Tabel Interpretasi

Besarnya nilai r	Interpretasi
0,800 - 1,000	Sangat tinggi
0,600 - 0,799	Tinggi
0,400 - 0,599	Cukup
0,200 - 0,399	Rendah

Lampiran 13

No. Responden

INSTRUMEN UJI COBA KEPUASAN KERJA (X₂)

Petunjuk pengisian:

1. Bacalah baik – baik pernyataan pada kuesioner ini.
2. Mohon diisi sesuai dengan keadaan sebenarnya.
3. Kerahasiaan sangat dijamin oleh peneliti.
4. Berilah tanda *checklist* (√) pada salah satu alternatif jawaban yang dianggap benar.
5. Untuk setiap pernyataan hanya diberikan satu jawaban yaitu:

SS : Sangat Setuju
S : Setuju
R : Ragu – ragu
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin : L / P

No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Saya menyukai pekerjaan saya					
2*	Pekerjaan saya kurang menarik					
3*	Saya bosan melakukan pekerjaan rutin					
4	Pekerjaan saya sesuai latar belakang pendidikan					
5*	Beban kerja saya membuat saya tertekan					
6	Saya mengapresiasi pekerjaan saya					
7*	Pekerjaan saya monoton					
8	Pekerjaan saya sesuai keinginan					

9	Gaji saya sudah sesuai beban pekerjaan					
10	Gaji pokok saya memuaskan					
11*	Saya kurang puas menerima gaji pokok perbulannya					
12	Tunjangan kerja saya sudah sesuai					
13*	Gaji saya tidak sesuai tuntutan pekerjaan					
14*	Gaji saya tidak sesuai harapan					
15	Gaji saya sesuai tingkat pendidikan saya					
16	Gaji saya dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari					
17	Sistem promosi diperusahaan berjalan adil					
18	Saya mendapat kesempatan naik jabatan					
19*	Kebijakan promosi di organisasi belum sesuai					
20	Saya mendapat peluang promosi sesuai prestasi kerja					
21*	Organisasi hanya memberikan kenaikan jabatan kepada pegawai tertentu					
22	Semua pegawai bisa mendapat promosi jabatan					
23*	Pegawai kurang diberi kesempatan mendapat promosi					
24*	Peluang promosi tidak sesuai prestasi kerja pegawai					
25*	Fasilitas kantor kurang memadai					
26	Kebersihan di organisasi saya sudah baik					
27*	Suara bising mengganggu kenyamanan bekerja saya					
28*	Tata ruang kantor kurang tertata rapi					
29*	Saya kurang nyaman dalam bekerja					
30*	Kebersihan organisasi kurang diperhatikan					

Lampiran 14

Skor Uji Coba Instrumen Penelitian Kepuasan Kerja (X₂)

No. Resp	Butir Pernyataan																														Xi Total	Xi Total2	
	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			
1	5	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	4	2	2	93	8649	
2	2	2	2	3	3	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3	3	1	1	50	2500	
3	3	2	3	5	1	4	2	4	1	1	1	4	1	1	3	2	3	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	68	4624	
4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	2	2	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	105	11025		
5	5	4	3	2	1	5	2	4	2	2	1	2	1	1	2	5	5	5	1	3	1	5	4	1	4	2	5	2	4	4	88	7744	
6	4	3	2	4	3	4	2	3	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	4	4	2	80	6400	
7	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	95	9025		
8	2	3	2	4	2	4	3	3	3	5	4	3	1	4	4	5	1	3	2	4	2	4	2	2	2	2	4	2	3	4	89	7921	
9	4	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	5	3	5	3	4	2	3	2	3	4	3	3	4	93	8649	
10	4	3	4	5	4	4	3	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	85	7225	
11	4	4	3	4	4	4	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	108	11664	
12	5	4	2	3	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	118	13924
13	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	115	13225
14	4	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2	4	4	4	2	3	4	4	4	105	11025	
15	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2	88	7744
16	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	4	4	110	12100
17	4	4	2	5	4	5	3	4	3	3	5	3	3	4	4	3	4	4	3	2	4	4	3	5	5	2	3	5	5	4	112	12544	
18	5	5	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	2	3	4	3	3	3	111	12321	
19	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	3	2	3	4	3	4	114	12996	
20	4	3	2	5	3	5	3	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	3	2	106	11236	
21	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	4	4	3	2	4	5	120	14400	
22	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	3	3	3	110	12100	
23	4	4	4	5	2	4	4	5	3	4	4	2	5	4	5	3	5	5	4	4	5	5	3	4	2	2	3	5	4	1	114	12996	
24	5	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	3	3	2	4	4	4	110	12100	
25	4	4	2	3	2	4	4	5	4	4	4	2	5	5	4	3	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	2	113	12769
26	4	5	4	4	3	5	3	3	4	3	3	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	2	5	2	3	3	4	3	2	113	12769	
27	3	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	5	3	4	4	1	5	118	13924	
28	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	5	4	4	4	2	5	2	4	5	5	3	2	110	12100	
29	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	3	3	3	4	2	2	4	103	10609	
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	3	2	121	14641
ΣXi	118	112	93	120	95	121	99	113	95	98	98	89	98	103	108	97	104	107	94	105	103	109	95	108	91	109	91	100	97	95	3065	320949	
ΣXi ²	482	432	309	498	329	497	351	437	333	352	352	287	368	403	408	339	394	407	322	393	391	419	319	428	309	419	301	370	339	341	320949		
ΣXiXi	12208	11692	9599	12238	9893	12433	10381	11689	10120	10398	10422	9316	10511	11048	11297	10045	10962	11211	9970	11018	10947	11401	9830	11504	9558	11290	9446	10418	10105	9939			
r _{hitung}	0,408	0,758	0,243	0,101	0,399	0,268	0,612	0,484	0,826	0,773	0,821	0,527	0,816	0,845	0,679	0,303	0,659	0,627	0,791	0,651	0,785	0,625	0,330	0,850	0,514	0,363	0,337	0,376	0,438	0,416			
r _{tabel}	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361			
Ket.	Valid	Valid	Drop	Drop	Valid	Drop	Valid	Drop	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Drop	Valid	Valid	Valid	Valid	Drop	Valid	Valid	Valid										

Lampiran 15

Data Hasil Perhitungan Uji Coba Validitas Kepuasan Kerja (X₂)

No. Butir	$\sum X$	$\sum X^2$	$\sum X.X_i$	$\sum x^2$	$\sum x.x_i$	$\sum x_i^2$	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimp.
1	118	482	12208	17.87	152.33	7808.17	0.408	0.361	Valid
2	112	432	11692	13.87	249.33	7808.17	0.758	0.361	Valid
3	93	309	9599	20.70	97.50	7808.17	0.243	0.361	Drop
4	120	498	12298	18.00	38.00	7808.17	0.101	0.361	Drop
5	95	329	9893	28.17	187.17	7808.17	0.399	0.361	Valid
6	121	497	12433	8.97	70.83	7808.17	0.268	0.361	Drop
7	99	351	10381	24.30	266.50	7808.17	0.612	0.361	Valid
8	113	437	11689	11.37	144.17	7808.17	0.484	0.361	Valid
9	95	333	10120	32.17	414.17	7808.17	0.826	0.361	Valid
10	98	352	10398	31.87	385.67	7808.17	0.733	0.361	Valid
11	98	352	10422	31.87	409.67	7808.17	0.821	0.361	Valid
12	89	287	9316	22.97	223.17	7808.17	0.527	0.361	Valid
13	98	368	10511	47.87	498.67	7808.17	0.816	0.361	Valid
14	103	403	11048	49.37	524.83	7808.17	0.845	0.361	Valid
15	108	408	11297	19.20	263.00	7808.17	0.679	0.361	Valid
16	97	339	10045	25.37	134.83	7808.17	0.303	0.361	Drop
17	104	394	10962	33.47	336.67	7808.17	0.659	0.361	Valid
18	107	407	11211	25.37	279.17	7808.17	0.627	0.361	Valid
19	94	322	9970	27.47	366.33	7808.17	0.791	0.361	Valid
20	105	393	11018	25.50	290.50	7808.17	0.651	0.361	Valid
21	103	391	10947	37.37	423.83	7808.17	0.785	0.361	Valid
22	109	419	11401	22.97	264.83	7808.17	0.625	0.361	Valid
23	95	319	9830	18.17	124.17	7808.17	0.330	0.361	Drop
24	108	428	11504	39.20	470.00	7808.17	0.850	0.361	Valid
25	91	309	9558	32.97	260.83	7808.17	0.514	0.361	Valid
26	109	419	11290	22.97	153.83	7808.17	0.363	0.361	Valid
27	91	301	9446	24.97	148.83	7808.17	0.337	0.361	Drop
28	100	370	10418	36.67	201.33	7808.17	0.376	0.361	Valid
29	97	339	10105	25.37	194.83	7808.17	0.438	0.361	Valid
30	95	341	9939	40.17	233.17	7808.17	0.416	0.361	Valid

Lampiran 16

Langkah-langkah Perhitungan Uji Validitas

Disertai contoh untuk nomor butir 1

Variabel X₂ (Kepuasan Kerja)

1. Kolom ΣX_t = Jumlah skor total = 3065
2. Kolom ΣX_t^2 = Jumlah kuadrat skor total = 320949
3. Kolom ΣX_t^2 = $\Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma X_t)^2}{n} = 320949 - \frac{3065^2}{30} = 7808,167$
4. Kolom ΣX = Jumlah skor tiap butir = 118
5. Kolom ΣX^2 = Jumlah kuadrat skor tiap butir
 $= 5^2 + 2^2 + 3^2 + 5^2 + 5^2 \dots + 4^2$
 $= 482$
6. Kolom ΣX^2 = $\Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{n} = 482 - \frac{118^2}{30} = 17,87$
7. Kolom EX. X_t = Jumlah hasil kali skor tiap butir dengan skor total yang berpasangan
 $= (5 \times 93) + (2 \times 50) + (3 \times 68) \dots + (4 \times 121)$
 $= 12208$
8. Kolom Ex. x_t = $EX. X_t - \frac{(\Sigma X)(\Sigma X_t)}{30} = 12208 - \frac{(118)(3065)}{30} = 152,33$
9. Kolom r_{hitung} = $\frac{Ex.xt}{\sqrt{\Sigma X^2 \cdot \Sigma X_t^2}} = \frac{152,33}{\sqrt{17,87 \cdot 7808,167}} = 0,408$
10. Kriteria valid adalah 0,361 atau lebih, kurang dari 0,361 dinyatakan drop.

Lampiran 17

Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel X₂

Kepuasan Kerja

No.	Varians
1.	0,596
2.	0,462
5.	0,939
7.	0,810
8.	0,379
9.	1,072
10.	1,062
11.	1,062
12.	0,766
13.	1,596
14.	1,646
15.	0,640
17.	1,116
18.	0,846
19.	0,916
20.	0,850
21.	1,246
22.	0,766
24.	1,307
25.	1,099
26.	0,832
28.	1,222
29.	0,846
30.	1,339
ΣSi^2	23,411

1. Menghitung varians tiap butir dengan rumus

contoh butir ke 1

$$Si^2 = \frac{\Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{482 - \frac{(118)^2}{30}}{30} = 0,596$$

2. Menghitung varians total

$$St^2 = \frac{\Sigma Xt^2 - \frac{(\Sigma Xt)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{203534 - \frac{(2430)^2}{30}}{30} = 223,47$$

3. Menghitung Reliabilitas

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\Sigma Si^2}{St^2} \right)$$

$$= \frac{24}{24-1} \left(1 - \frac{23,411}{223,47} \right) = 0,934$$

Kesimpulan:

Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa r_{ii} termasuk dalam kategori (0,800 – 1,000). Maka instrumen memiliki **reliabilitas yang sangat tinggi**.

Tabel Interpretasi

Besarnya nilai r	Interpretasi
0,800 - 1,000	Sangat tinggi
0,600 - 0,799	Tinggi
0,400 - 0,599	Cukup
0,200 - 0,399	Rendah

Lampiran 18

No. Responden

INSTRUMEN FINAL KOMITMEN ORGANISASI (Y)**Petunjuk pengisian:**

1. Bacalah baik – baik pernyataan pada kuesioner ini.
2. Mohon diisi sesuai dengan keadaan sebenarnya.
3. Kerahasiaan sangat dijamin oleh peneliti.
4. Berilah tanda *checklist* (√) pada salah satu alternatif jawaban yang dianggap benar.
5. Untuk setiap pernyataan hanya diberikan satu jawaban yaitu:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

R : Ragu – ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin : L / P

Peneliti,

Windy Ayu Sebrina

No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1*	Saya kurang bangga menjadi bagian dari organisasi ini					
2*	Saya berminat pindah ke organisasi lain					
3	Bekerja di organisasi ini merupakan kebutuhan sekaligus keinginan saya					
4*	Saya kurang memiliki peran dalam organisasi ini					
5	Saya ingin tetap menjadi pegawai di organisasi ini					
6	Saya mengerahkan usaha semaksimal mungkin					
7	Saya merasa bertanggung jawab mencapai tujuan organisasi					
8	Saya sedih mengetahui organisasi mengalami kemunduran					
9	Komitmen saya tinggi terhadap pencapaian tujuan organisasi					
10*	Saya kurang memperdulikan pencapaian tujuan organisasi					
11*	Saya kurang mementingkan kemajuan organisasi					
12*	Saya kurang berkomitmen terhadap tujuan organisasi					
13	Saya yakin tujuan organisasi dapat tercapai					
14*	Saya percaya tujuan organisasi akan membawa kesuksesan organisasi					
15	Saya mengerti tujuan organisasi					
16*	Saya kurang mengerti tujuan organisasi					
17*	Saya kurang ingin terlibat dalam tujuan organisasi					
18	Saya memahami tujuan organisasi					
19*	Saya kurang yakin tujuan organisasi dapat tercapai					
20*	Tujuan organisasi kurang membuat saya termotivasi					

Lampiran 19

Hasil Perhitungan Final Komitmen Organisasi

No.	Butir																				Skor Total
Resp.	2	3	5	6	7	8	9	11	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	25	
1	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	3	5	3	81
2	4	5	5	4	5	5	3	4	3	4	3	4	5	4	5	4	4	3	4	4	82
3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	83
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	84
5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	5	3	4	4	3	4	5	4	5	80
6	4	3	3	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	80
7	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	81
8	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	78
9	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	84
10	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	87
11	4	4	4	3	5	4	5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	80
12	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	83
13	4	4	5	5	4	4	3	4	5	3	4	3	4	4	4	5	4	3	4	5	81
14	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	84
15	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	84
16	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	85
17	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	5	3	3	5	3	4	5	4	4	79
18	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	80
19	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	81
20	3	4	3	5	5	3	3	5	3	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	80
21	4	4	5	3	4	3	5	4	3	4	4	5	4	5	3	5	4	4	3	4	80
22	3	4	3	3	5	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	3	3	75
23	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	81
24	4	3	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	3	82
25	3	4	3	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4	5	4	3	4	5	5	4	79
26	5	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	81
27	4	3	5	5	3	5	3	5	5	3	3	3	4	5	3	4	5	3	3	3	77
28	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	73
29	5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	5	4	4	5	5	3	77
30	4	4	5	3	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	3	3	82
31	5	4	3	4	4	5	3	5	3	4	4	3	5	4	4	5	4	5	3	4	81
32	5	5	4	3	5	5	5	3	4	3	4	4	5	4	3	5	4	4	5	5	85
33	5	3	5	4	5	4	5	4	5	5	5	3	4	5	4	4	3	4	3	4	84
34	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	5	3	4	5	4	4	3	78

35	4	3	3	4	3	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	3	5	5	4	3	76
36	3	4	3	3	3	5	5	3	4	3	3	5	5	5	5	3	3	4	3	3	75
37	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	82
38	3	4	4	4	3	5	4	3	5	3	3	4	3	3	3	4	5	4	4	4	75
39	3	3	3	3	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	76
40	4	5	4	3	4	5	5	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	5	5	4	78
41	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	74
42	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	83
43	3	4	5	3	3	3	3	5	3	3	5	3	5	3	3	3	4	3	4	5	73
44	4	4	3	3	3	4	3	4	5	3	4	4	4	5	3	4	5	4	4	3	76
45	4	3	5	3	5	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	5	74
46	4	5	4	3	4	3	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	78
47	5	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	5	3	4	4	4	4	3	72
48	4	3	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	3	78
49	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	5	3	4	4	3	5	5	78
50	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	5	75
51	4	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	3	5	4	4	4	5	79
52	4	5	4	4	3	5	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	5	5	76
53	3	4	5	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	5	4	5	5	76
54	5	3	5	3	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	85
55	4	3	4	5	5	4	4	3	4	3	3	4	5	3	3	4	3	3	5	4	76
56	3	4	5	3	4	3	5	5	3	4	5	4	4	3	5	3	4	5	3	3	78
57	3	3	5	3	4	5	5	4	3	4	4	5	4	5	4	3	4	5	5	5	83
58	3	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	82
59	4	3	4	5	4	3	3	3	5	5	5	4	5	4	4	3	5	5	5	4	83
60	4	3	5	5	5	4	5	4	5	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	78
61	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	3	4	5	82
62	4	5	5	4	5	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	5	5	76
63	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	75
64	5	3	3	4	3	4	3	5	4	5	3	5	5	4	3	4	5	4	3	4	79
65	4	3	4	3	3	5	5	5	4	3	5	4	4	5	3	4	5	4	3	5	81
66	5	3	3	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	78
67	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	81
68	5	3	4	5	3	5	3	4	3	4	3	5	5	3	5	3	4	5	3	4	79
69	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	3	4	92
70	4	5	5	3	4	4	5	5	3	5	5	5	3	3	5	4	3	5	3	4	83
71	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	5	4	3	85
72	5	5	4	5	5	3	4	4	3	3	3	3	4	4	5	4	5	5	4	5	83
73	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	75
74	4	4	5	4	5	3	3	4	3	5	4	3	4	4	5	5	3	5	3	4	80
75	5	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	3	4	5	86
76	5	3	5	4	3	5	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	5	3	4	4	79
77	5	5	3	5	3	3	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	84
78	5	5	3	4	3	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	80
Σ	316	304	310	303	308	316	311	305	308	300	309	316	322	317	309	308	321	320	314	312	6229

Lampiran 20

Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel Y

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data Terbesar} - \text{Data Terkecil} \\ &= 92 - 72 \\ &= 20 \end{aligned}$$

2. Banyaknya Interval Kelas

$$\begin{aligned} K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \text{ Log } 78 \\ &= 1 + 6,24 \\ &= 7,24 \text{ (dibulatkan menjadi 7)} \end{aligned}$$

3. Panjang Kelas Interval

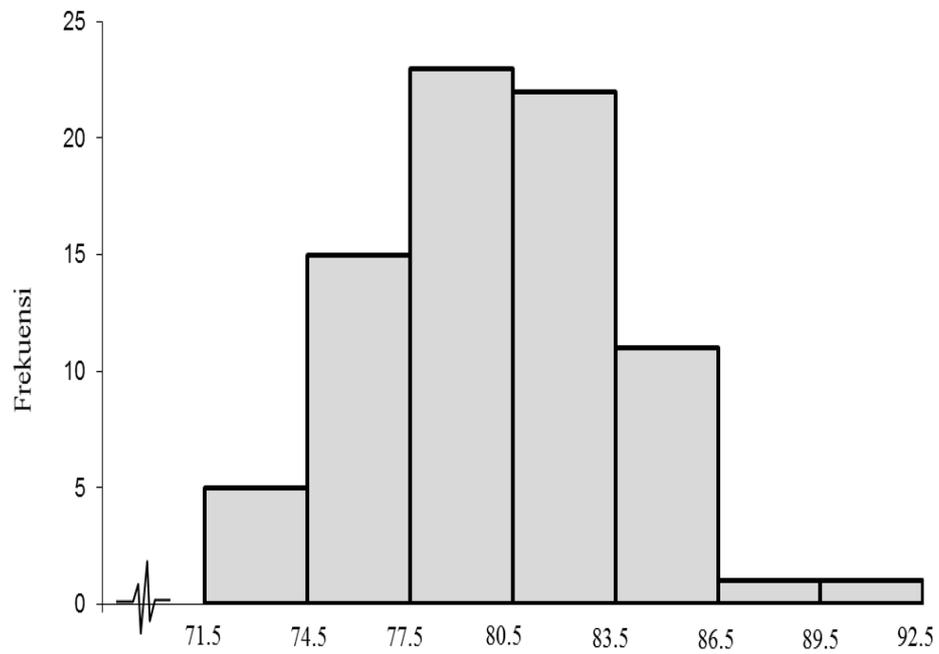
$$\begin{aligned} P &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ &= \frac{20}{7} \\ &= 2,86 \text{ (dibulatkan menjadi 3)} \end{aligned}$$

Tabel Distribusi Frekuensi

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
72 - 74	71,5	74,5	5	6,4%
75 - 77	74,5	77,5	15	19,2%
78 - 80	77,5	80,5	23	29,5%
81 - 83	80,5	83,5	22	28,2%
84 - 86	83,5	86,5	11	14,1%
87 - 89	86,5	89,5	1	1,3%
90 - 92	89,5	92,5	1	1,3%
Jumlah			78	100%

Lampiran 21

Grafik Histogram Komitmen Organisasi



Statistics

Komitmen Organisasi

N	Valid	78
	Missing	0
Mean		79,86
Median		80,00
Mode		78 ^a
Std. Deviation		3,737
Variance		13,967
Range		20
Minimum		72
Maximum		92
Sum		6229

Lampiran 22**Rata-rata Hitung Skor Indikator Komitmen Organisasi**

Indikator	Item	Skor	Total Skor	N	Mean	%
Keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi	1	316	1541	5	308,20	33,04%
	2	304				
	3	310				
	4	303				
	5	308				
Keinginan untuk berusaha bagi pencapaian tujuan organisasi	6	316	2165	7	309,29	33,15%
	7	311				
	8	305				
	9	308				
	10	300				
	11	309				
	12	316				
Percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi	13	322	2523	8	315,38	33,81%
	14	317				
	15	309				
	16	308				
	17	321				
	18	320				
	19	314				
	20	312				
Total			6229	20	932,86	100%

Lampiran 23

No. Responden

INSTRUMEN FINAL IKLIM ORGANISASI (X₁)**Petunjuk pengisian:**

1. Bacalah baik – baik pernyataan pada kuesioner ini.
2. Mohon diisi sesuai dengan keadaan sebenarnya.
3. Kerahasiaan sangat dijamin oleh peneliti.
4. Berilah tanda *checklist* (✓) pada salah satu alternatif jawaban yang dianggap benar.
5. Untuk setiap pernyataan hanya diberikan satu jawaban yaitu:
SS : **Sangat Setuju**
S : **Setuju**
R : **Ragu – ragu**
TS : **Tidak Setuju**
STS : **Sangat Tidak Setuju**

Identitas Responden**Nama** :**Jenis Kelamin** : **L / P****Peneliti,****Windy Ayu Sebrina**

No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Saya semangat mengerjakan tugas					
2*	Saya enggan membantu menyelesaikan pekerjaan rekan kerja					
3	Saya senang bekerja di organisasi ini					
4	Pekerjaan membebani saya					
5	Saya mampu bekerja sama					
6	Saya spontan memberikan rekan kerja bantuan					
7	Saya siap membantu rekan kerja					
8	Saya mendamaikan perselisihan antara rekan kerja					
9	Saya memberikan solusi tentang masalah pekerjaan rekan kerja					
10*	Saya mengeluhkan kekurangan organisasi					
11	Saya mudah memaafkan orang lain					
12*	Saya mengabaikan informasi tentang organisasi					
13*	Saya malas mengerjakan tugas berat					
14	Saya menjunjung tinggi etika kerja					
15	Saya bekerja sesuai jam kerja					
16*	Aturan organisasi kurang saya patuhi					
17	Saya mematuhi peraturan organisasi					
18*	Saya pernah melanggar peraturan di organisasi					
19	Aturan organisasi didasarkan prinsip keadilan pegawai					
20*	Saya pernah dipanggil atasan mengenai masalah kantor					
21*	Saya enggan mengikuti SOP dalam bekerja					

Lampiran 24

Hasil Perhitungan Final Iklim Organisasi

No Resp.	Butir																									Skor Total
	1	2	3	4	5	7	9	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	22	23	24	25					
1	5	4	4	1	5	5	5	5	5	2	4	4	2	5	5	4	4	4	4	2	4	83				
2	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	5	5	5	5	4	89				
3	5	5	4	3	5	5	5	2	4	3	4	4	5	4	2	5	4	4	4	4	4	85				
4	3	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	5	5	4	92				
5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	4	5	5	4	5	4	4	3	82				
6	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	90				
7	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	91				
8	4	2	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	5	79				
9	5	2	5	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	3	4	4	4	90				
10	3	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	5	5	5	4	5	89				
11	4	3	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	80				
12	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	5	85				
13	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	87				
14	4	4	4	4	3	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	90				
15	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	94				
16	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	92				
17	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	5	89				
18	3	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	90				
19	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	86				
20	4	3	4	5	4	5	3	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	87				
21	3	4	4	3	4	5	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	86				
22	3	2	3	4	3	5	5	2	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	80				
23	3	5	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	88				
24	5	4	4	4	4	5	4	5	3	3	5	5	4	5	5	5	3	5	5	3	3	89				
25	4	5	4	2	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	81				
26	5	3	5	4	5	3	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	93				
27	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	3	3	4	5	87				
28	5	3	2	4	5	5	2	5	2	4	2	2	3	4	4	5	5	5	5	5	5	82				
29	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	5	93				
30	5	4	4	3	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	90				
31	3	3	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	89				
32	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	95				
33	3	5	5	3	4	3	5	5	3	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	91				
34	4	2	3	3	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	85				

35	4	2	3	4	4	5	4	2	3	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4	3	80
36	4	5	4	4	5	5	3	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	3	4	3	86
37	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	90
38	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	3	4	4	3	80
39	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	5	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	86
40	5	3	3	4	3	4	5	5	5	4	3	5	5	5	4	4	4	4	3	4	86	
41	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	5	88
42	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	95
43	3	5	5	3	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	1	4	3	3	5	2	4	82
44	5	3	3	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	81
45	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	5	4	5	4	5	4	4	85
46	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	2	5	3	5	5	5	4	4	4	3	4	83
47	4	3	5	5	5	4	5	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	2	5	83
48	5	3	4	5	4	5	4	4	5	5	3	4	4	3	5	4	3	4	4	3	4	85
49	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	3	4	5	4	87
50	5	4	3	3	5	4	3	4	5	3	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	85
51	3	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4	3	5	3	3	4	5	5	87
52	3	3	3	4	3	4	5	5	5	4	5	5	3	3	4	3	4	4	4	3	3	80
53	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	86
54	4	5	4	3	3	5	5	5	4	3	5	4	4	5	3	4	5	4	5	5	5	90
55	5	4	3	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	3	3	4	86
56	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3	87
57	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	95
58	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	90
59	3	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	4	4	4	5	5	93
60	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	2	4	3	3	5	4	4	87
61	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	94
62	4	3	4	4	4	5	3	5	3	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	90
63	3	2	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	85
64	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	89
65	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	93
66	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	88
67	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	90
68	4	3	3	5	4	4	5	4	5	5	3	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	87
69	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	3	3	4	5	5	5	5	95
70	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	93
71	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	91
72	4	4	2	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	92
73	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	90
74	4	5	4	4	5	4	5	4	3	5	5	4	3	4	5	4	5	5	4	5	4	91
75	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	95
76	5	5	3	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	88
77	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	96
78	3	5	5	5	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	88
Σ	320	313	326	321	328	330	333	334	317	322	327	334	321	328	326	327	330	329	329	328	334	6857

Lampiran 25

Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel X_1

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data Terbesar} - \text{Data Terkecil} \\ &= 96 - 79 \\ &= 17 \end{aligned}$$

2. Banyaknya Interval Kelas

$$\begin{aligned} K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \text{ Log } 78 \\ &= 1 + 6,24 \\ &= 7,24 \text{ (dibulatkan menjadi 7)} \end{aligned}$$

3. Panjang Kelas Interval

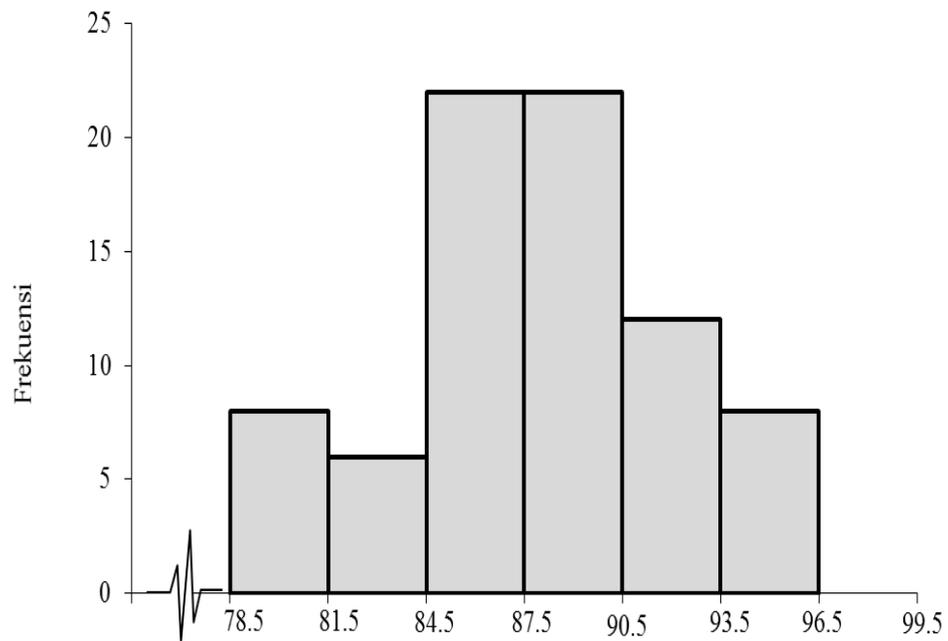
$$\begin{aligned} P &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ &= \frac{17}{7} \\ &= 2,43 \text{ (dibulatkan menjadi 3)} \end{aligned}$$

Tabel Distribusi Frekuensi

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
79 - 81	78,5	81,5	8	10,3%
82 - 84	81,5	84,5	6	7,7%
85 - 87	84,5	87,5	22	28,2%
88 - 90	87,5	90,5	22	28,2%
91 - 93	90,5	93,5	12	15,4%
94 - 96	93,5	96,5	8	10,3%
97 - 99	96,5	99,5	0	0,0%
Jumlah			78	100%

Lampiran 26

Grafik Histogram Iklim Organisasi



Statistics

Iklim Organisasi

N	Valid	78
	Missing	0
Mean		87,91
Median		88,00
Mode		90
Std. Deviation		4,295
Variance		18,446
Range		17
Minimum		79
Maximum		96
Sum		6857

Lampiran 27**Rata-rata Hitung Skor Indikator Iklim Organisasi**

Indikator	Item	Skor	Total Skor	N	Mean	%
Lingkungan Internal Organisasi	1	320	6857	21	326,52	100,00%
	2	313				
	3	326				
	4	321				
	5	328				
	6	330				
	7	333				
	8	334				
	9	317				
	10	322				
	11	327				
	12	334				
	13	321				
	14	328				
	15	326				
	16	327				
	17	330				
	18	329				
	19	329				
	20	328				
	21	334				
Total			6857	21	326,52	100%

Lampiran 28

Rata-rata Hitung Skor Sub Indikator Iklim Organisasi

Indikator	Sub Indikator	Item	Skor	Total Skor	N	Mean	%
Lingkungan Internal Organisasi	Sikap	1	320	1938	6	323,00	33,00%
		2	313				
		3	326				
		4	321				
		5	328				
		6	330				
	Perilaku	7	333	2288	7	326,86	33,40%
		8	334				
		9	317				
		10	322				
		11	327				
		12	334				
		13	321				
	Norma	14	328	2631	8	328,88	33,60%
		15	326				
		16	327				
		17	330				
		18	329				
		19	329				
		20	328				
		21	334				
Total				6857	21	978,73	100%

Lampiran 29

No. Responden

INSTRUMEN FINAL KEPUASAN KERJA (X₂)**Petunjuk pengisian:**

1. Bacalah baik – baik pernyataan pada kuesioner ini.
2. Mohon diisi sesuai dengan keadaan sebenarnya.
3. Kerahasiaan sangat dijamin oleh peneliti.
4. Berilah tanda *cheklist* (√) pada salah satu alternatif jawaban yang dianggap benar.
5. Untuk setiap pernyataan hanya diberikan satu jawaban yaitu:
SS : Sangat Setuju
S : Setuju
R : Ragu – ragu
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

Identitas Responden**Nama** :**Jenis Kelamin** : L / P**Peneliti,****Windy Ayu Sebrina**

No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Saya menyukai pekerjaan saya					
2*	Pekerjaan saya kurang menarik					
3*	Beban kerja saya membuat saya tertekan					
4*	Pekerjaan saya monoton					
5	Pekerjaan saya sesuai keinginan					
6	Gaji saya sudah sesuai beban pekerjaan					
7	Gaji pokok saya memuaskan					
8*	Saya kurang puas menerima gaji pokok perbulannya					
9	Tunjangan kerja saya sudah sesuai					
10*	Gaji saya tidak sesuai tuntutan pekerjaan					
11*	Gaji saya tidak sesuai harapan					
12	Gaji saya sesuai tingkat pendidikan saya					
13	Sistem promosi diperusahaan berjalan adil					
14	Saya mendapat kesempatan naik jabatan					
15*	Kebijakan promosi di organisasi belum sesuai					
16	Saya mendapat peluang promosi sesuai prestasi kerja					
17*	Organisasi hanya memberikan kenaikan jabatan kepada pegawai tertentu					
18	Semua pegawai bisa mendapat promosi jabatan					
19*	Peluang promosi tidak sesuai prestasi kerja pegawai					
20*	Fasilitas kantor kurang memadai					
21	Kebersihan di organisasi saya sudah baik					
22*	Tata ruang kantor kurang tertata rapi					
23*	Saya kurang nyaman dalam bekerja					
24*	Kebersihan organisasi kurang diperhatikan					

Lampiran 30

Hasil Perhitungan Final Kepuasan Kerja

No.	Butir																														Skor
Resp.	1	2	5	7	8	9	10	11	12	13	14	15	17	18	19	20	21	22	24	25	26	28	29	30	Total						
1	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	4	2	4	3	3	3	4	4	2	4	4	2	4	5	80						
2	4	3	2	4	4	5	3	5	3	4	4	5	5	3	4	3	4	5	3	3	3	3	3	5	90						
3	3	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	3	4	3	4	3	87						
4	4	5	4	4	3	3	4	5	3	4	4	3	4	4	4	5	4	2	4	4	3	5	2	3	90						
5	4	3	5	2	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	3	3	4	2	3	3	3	4	2	3	86						
6	4	5	5	4	2	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	94						
7	4	4	4	3	2	4	2	5	3	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	2	2	3	5	92						
8	4	3	3	5	4	4	5	4	5	5	3	5	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	91						
9	5	4	5	5	4	2	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	2	3	5	3	3	3	96						
10	1	2	3	5	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	5	5	92						
11	4	3	4	3	5	3	5	3	3	3	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	95						
12	4	4	4	3	3	5	3	5	4	5	4	4	3	3	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	97						
13	3	3	4	3	4	4	3	4	5	3	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	91						
14	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	91						
15	3	3	3	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	2	5	3	3	3	95						
16	5	5	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	94						
17	3	5	3	3	5	3	3	4	2	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	98						
18	3	5	5	5	3	4	4	3	5	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	5	3	3	4	4	92						
19	3	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	3	95						
20	3	4	5	5	5	5	3	2	3	2	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	89						
21	4	4	3	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	3	3	3	4	3	2	4	4	4	3	4	93						
22	5	4	3	5	3	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	87						
23	3	3	4	3	2	5	4	5	4	3	3	4	5	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	90						
24	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	93						
25	3	4	3	4	4	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	84						
26	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	3	4	4	3	4	86						
27	4	3	5	5	2	5	3	5	5	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	88						
28	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	92						
29	5	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	3	5	4	4	5	4	3	4	3	4	3	89						
30	4	4	5	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	87						
31	5	4	2	4	4	5	2	5	2	4	4	2	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	94						
32	5	5	4	4	4	3	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	97						
33	5	4	5	2	3	4	5	4	5	3	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	95						
34	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	3	4	5	4	3	4	4	5	4	5	98						

35	4	2	3	4	3	5	5	2	2	3	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	3	4	1	3	86
36	3	4	2	2	2	5	5	3	4	3	3	5	5	5	5	3	2	4	4	3	3	4	4	4	87
37	4	2	3	3	4	4	4	3	4	5	4	5	3	4	3	3	4	3	5	3	4	5	4	5	91
38	3	4	4	4	3	5	4	3	5	3	3	4	2	3	2	4	5	4	4	2	4	3	3	2	83
39	3	3	3	3	4	3	2	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	2	3	3	4	3	89
40	4	5	4	3	4	5	5	3	2	2	4	3	3	4	3	4	4	5	3	3	5	4	3	4	89
41	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	88
42	4	4	4	5	4	5	3	4	5	3	4	5	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	92
43	3	4	5	3	3	2	3	5	3	3	5	3	5	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2	82
44	4	4	3	2	2	4	3	4	3	3	4	4	4	2	3	4	2	4	3	3	5	3	3	4	80
45	4	3	5	2	5	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	4	2	3	2	4	3	2	4	2	80
46	4	5	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	88
47	5	4	3	4	3	3	4	2	3	3	4	2	3	5	3	4	4	4	3	2	4	5	3	3	83
48	4	3	4	5	4	4	3	3	3	5	3	4	5	3	4	5	3	3	5	4	3	4	4	5	93
49	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	4	5	4	3	5	3	4	3	3	3	4	4	92
50	4	4	3	4	3	4	3	2	4	2	3	2	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	88
51	4	3	3	5	3	2	4	3	3	3	4	2	3	3	3	5	4	4	5	5	4	4	3	4	86
52	4	5	4	4	2	5	3	4	4	3	4	3	2	4	2	4	2	3	3	4	4	4	4	4	85
53	3	4	5	3	4	4	3	2	4	2	3	4	3	4	2	4	5	4	4	3	5	5	4	3	87
54	5	3	5	2	3	4	5	5	5	5	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	5	4	5	92
55	4	2	4	5	5	4	4	3	4	2	3	4	5	3	2	4	3	3	5	2	4	5	5	4	89
56	3	4	5	3	4	3	5	5	2	4	5	4	4	3	5	3	4	5	3	4	3	5	4	3	93
57	3	2	5	3	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	96
58	3	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	2	3	4	4	4	4	3	4	2	2	4	4	92
59	4	3	4	5	4	3	3	3	5	5	5	4	5	4	4	3	5	5	1	4	2	3	3	4	91
60	4	3	5	5	5	4	5	4	5	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	2	4	5	3	4	92
61	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	3	4	3	4	2	3	3	4	4	91
62	4	5	5	4	5	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	5	5	5	89
63	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	2	3	5	3	88
64	5	2	3	4	3	4	3	5	4	5	2	5	5	4	3	4	5	4	3	4	3	3	4	3	90
65	4	2	4	3	3	5	5	5	4	3	5	4	4	5	3	4	5	4	5	4	2	5	4	4	96
66	5	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	5	4	3	90
67	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	99
68	5	3	4	5	2	5	3	4	3	4	2	5	5	2	5	3	4	5	3	4	5	5	2	2	90
69	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	96
70	4	5	3	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	3	4	4	3	5	4	5	3	3	3	4	95
71	4	5	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	95
72	5	5	4	5	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	93
73	4	5	3	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	5	4	4	96
74	4	4	5	4	5	3	3	4	2	4	4	3	4	4	4	5	3	5	3	4	5	5	4	3	94
75	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	3	4	4	3	3	5	4	4	4	5	4	5	4	4	98
76	5	2	5	4	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	2	5	3	87
77	5	5	3	5	3	3	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	97
78	5	5	3	4	3	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	95
Σ	307	294	298	299	280	305	294	294	288	286	295	303	302	282	294	298	303	303	290	285	291	304	294	292	7081

Lampiran 31

Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel X_2

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data Terbesar} - \text{Data Terkecil} \\ &= 99 - 80 \\ &= 19 \end{aligned}$$

2. Banyaknya Interval Kelas

$$\begin{aligned} K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \text{ Log } 78 \\ &= 1 + 6,24 \\ &= 7,24 \text{ (dibulatkan menjadi 7)} \end{aligned}$$

3. Panjang Kelas Interval

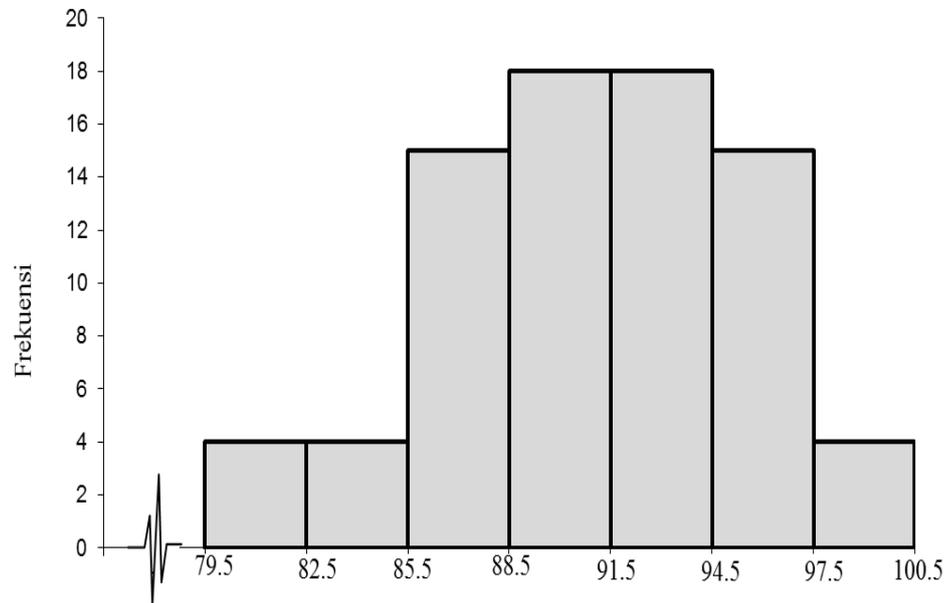
$$\begin{aligned} P &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ &= \frac{19}{7} \\ &= 2,71 \text{ (dibulatkan menjadi 3)} \end{aligned}$$

Tabel Distribusi Frekuensi

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
80 - 82	79,5	82,5	4	5,1%
83 - 85	82,5	85,5	4	5,1%
86 - 88	85,5	88,5	15	19,2%
89 - 91	88,5	91,5	18	23,1%
92 - 94	91,5	94,5	18	23,1%
95 - 97	94,5	97,5	15	19,2%
98 - 100	97,5	100,5	4	5,1%
Jumlah			78	100%

Lampiran 32

Grafik Histogram Kepuasan Kerja



Statistics

Kepuasan Kerja

N	Valid	78
	Missing	0
Mean		90,78
Median		91,00
Mode		92
Std. Deviation		4,480
Variance		20,069
Range		19
Minimum		80
Maximum		99
Sum		7081

Lampiran 33

Rata-rata Hitung Skor Indikator Kepuasan Kerja

Indikator	Item	Skor	Total Skor	N	Mean	%
Pekerjaan	1	307	1478	5	295,60	25,06%
	2	294				
	3	298				
	4	299				
	5	280				
Gaji	6	305	2065	7	295,00	25,00%
	7	294				
	8	294				
	9	288				
	10	286				
	11	295				
	12	303				
Promosi	13	302	2072	7	296,00	25,09%
	14	282				
	15	294				
	16	298				
	17	303				
	18	303				
	19	290				
Kondisi Kerja	20	285	1466	5	293,20	24,85%
	21	291				
	22	304				
	23	294				
	24	292				
Total			7081	24	1179,80	100%

Lampiran 34

Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Komitmen Organisasi	Iklim Organisasi	Kepuasan Kerja
N		78	78	78
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	79.87	87.91	90.78
	Std. Deviation	3.739	4.295	4.480
Most Extreme Differences	Absolute	.081	.084	.081
	Positive	.081	.057	.041
	Negative	-.080	-.084	-.081
Test Statistic		.081	.084	.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}

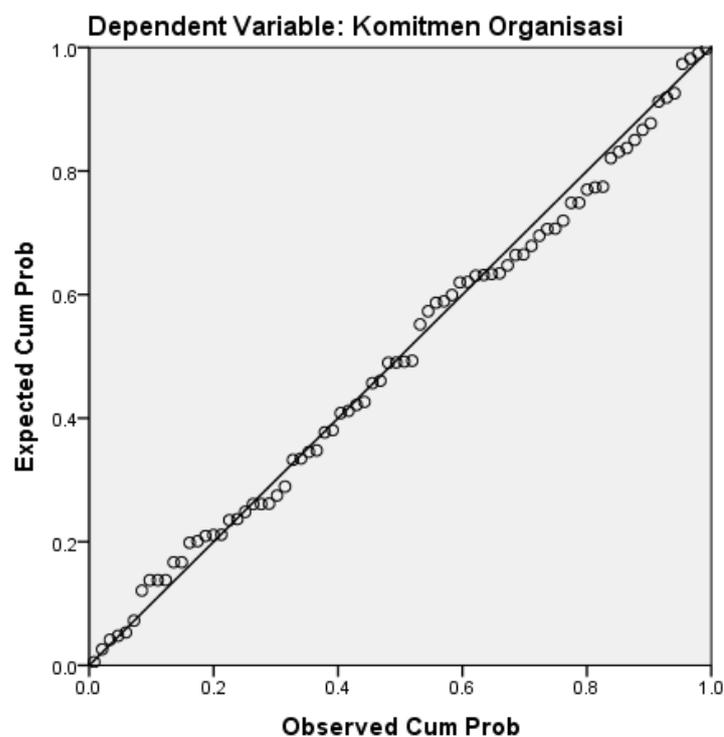
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Lampiran 35

Hasil Uji Linearitas Data

X₁ dengan Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen Organisasi * Iklim Organisasi	Between	(Combined)	574.804	16	35.925	4.366	.000
	Groups	Linearity	470.058	1	470.058	57.128	.000
		Deviation from Linearity	104.746	15	6.983	.849	.622
	Within Groups		501.914	61	8.228		
Total			1076.718	77			

X₂ dengan Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen Organisasi * Kepuasan Kerja	Between	(Combined)	504.948	18	28.053	2.895	.001
	Groups	Linearity	337.169	1	337.169	34.792	.000
		Deviation from Linearity	167.780	17	9.869	1.018	.453
	Within Groups		571.770	59	9.691		
Total			1076.718	77			

Lampiran 36

Hasil Uji Multikolinearitas Dan Heteroskedastisitas Data

Uji Multikolinearitas

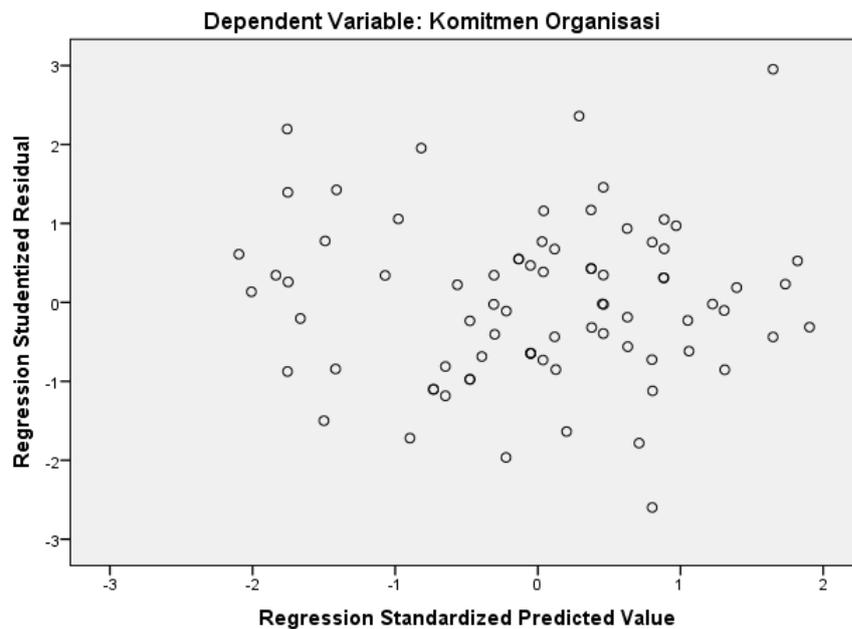
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	20.838	7.119		2.927	.005		
	Iklim	.441	.088	.506	4.989	.000	.667	1.498
	Organisasi							
	Kepuasan Kerja	.223	.085	.267	2.635	.010	.667	1.498

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



Lampiran 37

Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.838	7.119		2.927	.005
	Iklm Organisasi	.441	.088	.506	4.989	.000
	Kepuasan Kerja	.223	.085	.267	2.635	.010

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Lampiran 38

Hasil Uji F, Uji t, dan Uji Koefisien Determinasi

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	521.472	2	260.736	35.219	.000 ^b
	Residual	555.246	75	7.403		
	Total	1076.718	77			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi

Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.838	7.119		2.927	.005
	Iklim Organisasi	.441	.088	.506	4.989	.000
	Kepuasan Kerja	.223	.085	.267	2.635	.010

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.696 ^a	.484	.471	2.721

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Lampiran 39

Tabel *Isaac* dan *Michael*

N	S			N	S			N	S		
	1%	5%	10%		1%	5%	10%		1%	5%	10%
10	10	10	10	280	197	115	138	2800	537	310	247
15	15	14	14	290	202	158	140	3000	543	312	248
20	19	19	19	300	207	161	143	3500	558	317	251
25	24	23	23	320	216	167	147	4000	569	320	254
30	29	28	27	340	225	172	151	4500	578	323	255
35	33	32	31	360	234	177	155	5000	586	326	257
40	38	36	35	380	242	182	158	6000	598	329	259
45	42	40	39	400	250	186	162	7000	606	332	261
50	47	44	42	420	257	191	165	8000	613	334	263
55	51	48	46	440	265	195	168	9000	618	335	263
60	55	51	49	460	272	198	171	10000	622	336	263
65	59	55	53	480	279	202	173	15000	635	340	266
70	63	58	56	500	285	205	176	20000	642	342	267
80	71	65	62	600	315	221	187	40000	563	345	269
85	75	68	65	650	329	227	191	50000	655	346	269
90	79	72	68	700	341	233	195	75000	658	346	270
95	83	75	71	750	352	238	199	100000	659	347	270
100	87	78	73	800	363	243	202	150000	661	347	270
110	94	84	78	850	373	247	205	200000	661	347	270
120	102	89	83	900	382	251	208	250000	662	348	270
130	109	95	88	950	391	255	211	300000	662	348	270
140	116	100	92	1000	399	258	213	350000	662	348	270
150	122	105	97	1050	414	265	217	400000	662	348	270
160	129	110	101	1100	427	270	221	450000	663	348	270
170	135	114	105	1200	440	275	224	500000	663	348	270
180	142	119	108	1300	450	279	227	550000	663	348	270
190	148	123	112	1400	460	283	229	600000	663	348	270
200	154	127	115	1500	469	286	232	650000	663	348	270
210	160	131	118	1600	477	289	234	700000	663	348	270
220	165	135	122	1700	485	292	235	750000	663	348	271
230	171	139	125	1800	492	294	237	800000	663	348	271
240	176	142	127	1900	498	297	238	850000	663	348	271
250	182	146	130	2000	510	301	241	900000	663	348	271
260	187	149	133	2200	520	304	243	950000	663	348	271
270	192	152	135	2600	529	307	245	1000000	664	349	272

Lampiran 40

Tabel Nilai R *Product Moment*

N	Taraf Signifikansi		N	Taraf Signifikansi	
	5 %	1 %		5 %	1 %
3	0,997	0,999	38	0,320	0,413
4	0,950	0,990	39	0,316	0,408
5	0,878	0,959	40	0,312	0,403
6	0,811	0,917	41	0,308	0,398
7	0,754	0,874	42	0,304	0,393
8	0,707	0,834	43	0,301	0,389
9	0,666	0,798	44	0,297	0,384
10	0,632	0,765	45	0,294	0,380
11	0,602	0,735	46	0,291	0,376
12	0,576	0,708	47	0,288	0,372
13	0,553	0,684	48	0,284	0,368
14	0,532	0,661	49	0,281	0,364
15	0,514	0,641	50	0,279	0,361
16	0,497	0,623	55	0,266	0,345
17	0,482	0,606	60	0,254	0,330
18	0,468	0,590	65	0,244	0,317
19	0,456	0,575	70	0,235	0,306
20	0,444	0,561	75	0,227	0,296
21	0,433	0,549	80	0,220	0,286
22	0,423	0,537	85	0,213	0,278
23	0,413	0,526	90	0,207	0,270
24	0,404	0,515	95	0,202	0,263
25	0,396	0,505	100	0,195	0,256
26	0,388	0,496	125	0,176	0,230
27	0,381	0,487	150	0,159	0,210
28	0,374	0,478	175	0,148	0,194
29	0,367	0,470	200	0,138	0,181
30	0,361	0,463	300	0,113	0,148
31	0,355	0,456	400	0,098	0,128
32	0,349	0,449	500	0,088	0,115
33	0,344	0,442	600	0,080	0,105
34	0,339	0,436	700	0,074	0,097
35	0,334	0,430	800	0,070	0,091
36	0,329	0,424	900	0,065	0,086
37	0,325	0,418	1000	0,062	0,081

Lampiran 41

Tabel F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Lampiran 42

Tabel t

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

RIWAYAT HIDUP



Windy Ayu Sebrina, lahir di Jakarta pada tanggal 05 september 1996. Beralamat di Jl. Gandaria no. 11 rt 003/rw.012 Bojong Gede, Bogor.

Memulai pendidikan dasar di SDI Gunung Jati Tangerang pada tahun 2002-2008, lalu melanjutkan pendidikan di SMPN 19 Tangerang pada tahun 2008-2011, SMA Citra Nusa Cibinong pada tahun 2011-2014.

Setelah lulus, melanjutkan pendidikan kembali di Universitas Negeri Jakarta, Fakultas Ekonomi, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran pada tahun 2014.

Selama perkuliahan, peneliti memiliki pengalaman Praktik Kerja Lapangan (PKL) di Bagian Tata Usaha Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor pada tahun 2016 dan Praktik Keterampilan Mengajar (PKM) sebagai guru mata pelajaran Administrasi Sarana dan Prasarana di SMK Tirta Sari Surya pada tahun 2017.