

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT.INDOJAYA AGRINUSA DI KECAMATAN TAMBANG KABUPATEN KAMPAR

SKRIPSI

Disusun guna memenuhi sebagian persyaratan
Untuk mendapatkan gelar Sarjana Psikologi



UIN SUSKA RIAU

OLEH :

INTAN SAPUTRI

NIM. 11361205837

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN
SYARIF KASIM RIAU**

2020



LEMBAR PENGESAHAN

HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT.INDOJAYA AGRINUSA DI KECAMATAN TAMBANG
KABUPATEN KAMPAR

SKRIPSI



UIN SUSKA RIAU

DISUSUN OLEH:

INTAN SAPUTRI

11361205837

Telah diterima dan disetujui untuk dimunaqasyah
dalam sidang panitia ujian strata Satu (S1)
Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri
Sultan Syarif Kasim Riau

Pekanbaru, 25 Desember 2019

Pembimbing

Ami Widvastuti, M. Psi, Psikolog

NIP. 19820306 200901 2 006

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.


PENGESAHAN PENGUJI


Skripsi yang ditulis oleh :
Nama Mahasiswi : Intan Saputri
NIM : 11361205837
Judul Skripsi : Hubungan Budaya Organisasi dan Komitmen organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Indojaya Agrinusa di Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar

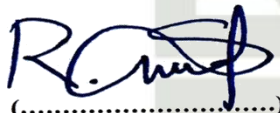
Telah dipertahankan didepan Panitia Ujian Sarjana Strata Satu (S1) Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dan disetujui untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) Psikologi.

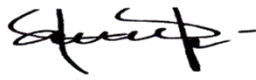
Hari / Tanggal : Rabu / 08 April 2020
Bertetapan dengan : 14 Sya'ban 1441 H

TIM PENGUJI


(.....) **Ketua,**
Dr. H. Yasmaruddin Bardansyah, Lc, MA
NIP. 19690713 200312 1 004


(.....) **Sekretaris,**
Ami Widyastuti , M.Psi, Psikolog
NIP. 19841011 201101 2 016


(.....) **Penguji I,**
Rita Susanti, S.Psi.,M.A
NIP. 19841011 201101 2 016


(.....) **Penguji II,**
Linda Aryani, M.Si
NIP. 19740212 200710 2 002

UIN SUSKA RIAU

MOTTO

“Wahai orang-orang yang beriman apabila dikatakan kepadamu: *Berlapang-lapanglah dalam majelis*. Maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu, dan apabila dikatakan *berdirilah kamu*. Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antarmu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat, dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan”
(Al Mujadalah:11)

“Budaya organisasi seperti jarum jam, yang terus menerus memindahkan jarum jam untuk maju ke masa depan dan tidak pernah memindahkan jarum jam untuk kembali ke masa lalu”
(Djajendra)

“Tidak ada masalah yang tidak bisa diselesaikan selama ada komitmen bersama untuk menyelesaikan”
(Intan Saputri)

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PERSEMBAHAN



“Alhamdulillah, Segala Puji Bagi-Mu Ya Allah”

Aku Persembahkan Karya Tulis Ilmiah Ini Sebagai Rasa Cinta Kasih Dan Terimakasih Untuk Kedua Orang Tuaku Tercinta :

Ayahanda Zulkifli
Dan Ibunda Darnis

Kalian Adalah Pahlawan Yang Telah Membesarkan Dan Mendidikku Dengan Penuh Kasih Sayang, Yang Tidak Pernah Letih Dan Selalu Sabar Membimbingku Untuk Menjadi Anak Yang Baik Dan Selalu Berada Di Jalan Allah SWT. Keberhasilanku Ini Tidak Akan Pernah Terwujud Tanpa Kalian. Terimakasih Ayahanda Dan Ibunda, Yang Selalu Memberikan Motivasi Dan Do'a Yang Tiada Henti-Hentinya Dan Selalu Sabar Menanti Kesuksesanku.

Teruntuk Abang-abang dan Adik kandungku tersayang, terimakasih karena selalu memberi dukungan dan menjadi sumber semangat serta kekuatanku. Semoga Kita Bisa Menjadi Orang Yang Sukses Dan Bisa Membanggakan Kedua Orang Tua. Tanpa Kalian Aku Tidak Akan Mungkin Sampai Pada Tahap Ini.

Aku Sangat Menyayangi Kalian.

Terimakasih...

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR



Assalam'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirobil'alamin puji syukur kehadiran Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya, maka penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul **“Hubungan Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Indojaya Agrinusa Di Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Psikologi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi besar Muhamad SAW beserta seluruh keluarga dan sahabatnyan yang selalu membantu perjuangan beliau dalam menegakkan kebenaran di muka bumi ini. Penulis menyadari tanpa dorongan, bimbingan dan bantuan dari beberapa pihak tidak banyak yang dapat penulis lakukan dalam menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu pada kesempatan ini tanpa mengurangi rasa hormat dengan penuh kerendahan hati penulis mengucapkan rasa terimakasih yang tak terhingga kepada :

1. Bapak Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Prof. Dr, Akhmad Mujahidin, S. Ag, M,Ag.
2. Untuk Bapak Dr. Drs. H. Suryan A. Jamrah, MA selaku wakil rektor bidang akademik dan pengembangan lembaga yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Dekan Fakultas psikologi UIN SUSKA Riau Bapak Prof. Dr. Hairunnas Rajab, M.Ag.
4. Bapak Dr. H. Yasmaruddin Bardansyah, Lc., M.A, selaku Wakil Dekan I. Ibu Dr. Zulhiddah, M. Pd, selaku Wakil Dekan II dan Ibu Dr. Nurhasnawati, M. Pd, selaku Wakil Dekan III yang telah memberikan kesempatan dan kemudahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Drs. Cipto Hadi, M. Pd, selaku penasehat akademik yang telah memberikan dukungan dan bimbingan kepada penulis dari awal hingga akhir perkuliahan.
6. Ibu Ami Widyastuti M.Psi, Psikolog, selaku pembimbing skripsi yang telah banyak meluangkan waktu, menyumbangkan ide pikiran, dukungan serta arahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
7. Ibu Rita Susanti, S.Psi., M.A selaku penguji I yang telah memberikan waktu, ilmu, bimbingan dan masukkan dalam pembuatan skripsi ini untuk menjadi lebih baik.
8. Ibu Linda Aryani, M.Si selaku penguji II yang telah memberikan saran, kritik dan masukan dengan penuh ketelitian demi kesempurnaan skripsi ini.
9. Seluruh Bapak/Ibu dosen dan staf akademik Fakultas Psikologi UIN SUSKA Riau yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Terim kasih atas ilmu yang telah diberikan, semoga menjadi bekal dan berkah yang baik bagi penulis dalam menjalani kehidupan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

10. Bapak Syahril Efendi, selaku pimpinan PT. Indojoya Agrinusa yang telah memberikan izin kepada penulis dan banyak membantu penulis dalam proses penelitian.
11. Teristimewa kedua orang tua tercinta, ayahanda Zulkifli dan ibunda Darnis. Terima kasih atas do'a tulus yang tiada henti diberikan, perhatian dan cinta yang senantiasa menjadi kekuatan terbesar bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini
12. Keluarga besar penulis yaitu abang-abang penulis: Rahma Yudi, Debi Kurnia, Jeri Ananda. Kakak-kakak penulis : Mahyona Sari, Mestika Noviani, Krisna Heliana dan adik penulis Ridho Saputra. Terima kasih atas dorongan semangat serta do'a yang tulus, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. kebersamaan keluarga ini luar biasa. Selanjutnya terima kasih kepada Randi Septa Rusadi, S.E yang selalu memotivasi dan selalu menyemangati penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Terima kasih pula kepada sahabat-sahabat tersayang penulis: Riska Fitriani, Maya Sari, Ani Susmiyanti, S.Psi, Wulan Andriani, S.Psi, Eka Zulfiana, S.Psi, Halissa Muharomah, Alya Nabila yang telah memotivasi dan selalu membantu penulis dalam menyelesaikan maha karya ini.
14. Sahabat terkasih Omia Crefioza S.E, Erni Awani Nuzul Tiarani S.E, Indra Gustama S.Pd, dan Nina Faradilla yang telah menjadi pendengar setia disetiap keluh kesah.
15. Bapak-bapak karyawan PT. Indojoya Agrinusa yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membantu penulis selama penelitian.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

16. Teman-teman seperjuangan lokal H angkatan 2013, terima kasih atas kebersamaan yang telah kita ukir, semoga silaturahmi kita tetap berlanjut. Serta seluruh teman-teman yang mengenal penulis. Mohon maaf jika tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu.

Sesungguhnya hanya allah yang maha sempurna, oleh karena itu meskipun skripsi ini dibuat dengan segenap daya dan usaha tentu masih ada kekurangan yang menyertainya. Maka penulis dengan penuh kelapangan hati menerima adanya kritikan dan saran dari pembaca. Harapan penulis semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis sendiri dan umumnya bagi siapa saja yang membacanya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pekanbaru, April 2020
Penulis

INTAN SAPUTRI
NIM. 11361205837

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
MOTTO	iii
PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	iv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Keaslian Penelitian	7
E. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Kepuasan Kerja	10
1. Pengertian Kepuasan Kerja	10
2. Dimensi-dimensi Kepuasan Kerja.....	11
B. Budaya Organisasi.....	14
1. Pengertian Budaya Organisasi.....	14
2. Aspek-aspek Budaya Organisasi 15	
3. Karakteristik Budaya Organisasi 16	
4. Fungsi Budaya Organisasi 18	
C. Komitmen Organisasi.....	20
1. Pengertian Komitmen Organisasi.....	20
2. Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	22
3. Dimensi Komitmen Organisasi	22
D. Kerangka Berfikir.....	23
E. Hipotesis	25

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian.....	26
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	26
C. Definisi Operasional.....	27
1. Kepuasan Kerja	27
2. Budaya Organisasi	27
3. Komitmen Organisasi.....	27
D. Subjek Penelitian.....	28
E. Metode Pengumpulan Data	28
F. Uji Coba Alat Ukur	32
G. Validitas, Daya Diskriminasi Aitem dan Reliabilitas.....	33
1. Validitas Alat Ukur	33
2. Indeks Daya Diskriminasi Aitem	34
3. Reliabilitas Alat Ukur.....	38
H. Teknik Analisis Data.....	40

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Penelitian	41
B. Hasil Penelitian	42
1. Hasil Uji Asumsi	42
2. Analisis Regresi Linier Berganda.....	44
3. Hasil Uji Hipotesis Individual	46
4. Hasil Uji Hipotesis Berganda	47
5. Koefisien Determinasi.....	48
6. Hasil Analisis Tambahan.....	49
C. Pembahasan.....	51

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	56
B. Saran.....	56

DAFTAR PUSTAKA

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	: Rentang Skor.....	28
Tabel 3.2	: <i>Blue Print</i> Skala Kepuasan Kerja (<i>Try Out</i>)	29
Tabel 3.3	: <i>Blue Print</i> Skala Budaya Organisasi (<i>Try Out</i>)	31
Tabel 3.4	: <i>Blue Print</i> Skala Komitmen Organisasi (<i>Try Out</i>)	32
Tabel 3.5	: <i>Blue Print</i> Skala Budaya Organisasi (Valid Dan Gugur Hasil <i>Try Out</i>)	36
Tabel 3.6	: <i>Blue Print</i> Skala Budaya Organisasi (Penelitian)	36
Tabel 3.7	: <i>Blue Print</i> Skala Komitmen Organisasi (Valid Dan Gugur Hasil <i>Try Out</i>)	37
Tabel 3.8	: <i>Blue Print</i> Skala Komitmen Organisasi (Penelitian)	37
Tabel 3.9	: <i>Blue Print</i> Skala Kepuasan Kerja (Valid Dan Gugur Hasil <i>Try Out</i>)	38
Tabel 3.10	: <i>Blue Print</i> Skala Kepuasan Kerja (Untuk Penelitian)	38
Tabel 3.11	: Hasil Uji Reliabilitas	39
Tabel 4.1	: Hasil Uji Normalitas	43
Tabel 4.2	: Hasil Uji Linieritas	44
Tabel 4.3	: Hasil Regresi Linier Berganda Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	45
Tabel 4.4	: Hasil Regresi Linier Berganda Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	46
Tabel 4.5	: Hasil Regresi Berganda Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	47
Tabel 4.6	: Hasil Koefisien Determinasi	48
Tabel 4.7	: Rumus Kategorisasi	49
Tabel 4.8	: Kategorisasi Skala Budaya Organisasi	50
Tabel 4.9	: Kategorisasi Skala Komitmen Organisasi	50
Tabel 4.10	: Kategorisasi Skala Kepuasan Kerja	51

DAFTAR LAMPIRAN

- LAMPIRAN A : Lembar Validasi Alat Ukur
- LAMPIRAN B : Skala Try Out
- LAMPIRAN C : Tabulasi Data Try Out
- LAMPIRAN D : Skala Penelitian
- LAMPIRAN E : Tabulasi Data Penelitian
- LAMPIRAN F : Hasil Uji Validitas dan Reliabelitas Try Out
- LAMPIRAN G : Hasil Uji Validitas dan Reliabelitas Penelitian
- LAMPIRAN H : Hasil Uji Normalitas
- LAMPIRAN I : Hasil Uji Lineritas
- LAMPIRAN J : Hasil Uji Hipotesis
- LAMPIRAN K : Hasil Analisis Tambahan
- LAMPIRAN L : Surat-Surat Penelitian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT.INDOJAYA AGRINUSA DI KECAMATAN TAMBANG KABUPATEN KAMPAR

Oleh

Intan Saputri

11361205837

Fakultas Psikologi UIN Suska Riau

Abstrak

Kepuasan kerja dapat mencegah kemungkinan adanya tindakan negatif dari karyawan yang dapat merugikan perusahaan dan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain budaya organisasi dan komitmen organisasi. Suatu perusahaan akan menghasilkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi pada setiap karyawan apabila memiliki budaya organisasi dan komitmen organisasi yang kuat. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara ilmiah hubungan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu adanya hubungan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja karyawan. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Indojoya Agrinusa yang berjumlah 78 orang. Pengumpulan data menggunakan skala budaya organisasi berdasarkan teori menurut Robbins (2002) dan modifikasi dari skala penelitian Novianti (2011), skala komitmen organisasi berdasarkan teori Allen & Meyer (1991) dan modifikasi dari skala yang penelitian Zulfa (2015), dan skala kepuasan kerja berdasarkan teori Luthans (2006) dan modifikasi dari skala penelitian Rahmawati (2016). Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *multiple regression*. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja pada karyawan dengan $r = 0,525$ dan $\text{sig. } (p) = 0,000$ ($p < 0,05$). Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi memberikan sumbangan efektif sebesar 27,6% dengan kepuasan kerja dan sisanya sebesar 72,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja

CORRELATION BETWEEN ORGANIZATIONAL CULTURE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT TO JOB SATISFACTION OF PT INDOJAYA AGRINUSA EMPLOYEES IN TAMBANG DISTRICT IN KAMPAR REGENCY

Intan Saputri
11361205837

Psychology faculty
Islamic state university of Sultan Syarif Kasim Riau

Abstract

Job Satisfaction may prevent the possibility of negative measure from the employee that can inflict a company's financial loss. There are several factors that can influence job satisfaction, they are organizational culture and organizationl commitment. A company will produce a high job satisfaction for each employee if it has strong organizational culture and organizationl commitment. This research aims to examine scientifically the relationship between organizational culture and organizational commitment with job satisfaction. Research samples are all employees of PT. Indojaya Agrinusa which amounted to 78 people. This research Data is acquired by using In gaining the data the researcher used organizational culture scale. According to Robbins (2002) was modified from scale that applied by Novianti (2011), organizationl commitment scale of allen and mayer (1991) was modified from scale used by Zulfa (2015), and job satisfaction scale teorhy of Luthan (2006), and was modified by Rahmawati (2016). Analytical techniques using double regression analysis. The result shows the coefficient value $F = 14.269$, $P = 0.000$ ($P \leq 0.05$) with an effective donation (RSQ) of 0276% This means This result is also showed organizational culture and organizationl commitment gave effective contribution in the amount of 27,6% for job satisfaction, and 72,4% is influenced by other factor that not study by the researcher.

Keyword: Organisational culture, Organisational commitment, and job satisfaction

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kesejahteraan karyawan ditunjukkan dengan kepuasan kerja. Karyawan dapat bertahan dalam sebuah perusahaan jika merasa nyaman dan puas bekerja di perusahaan tersebut. Kepuasan kerja adalah rasa nyaman dan hubungan yang positif antara sesama karyawan (Bakotic, 2013). Kepuasan kerja dapat mencegah kemungkinan adanya tindakan negatif dari karyawan yang dapat merugikan perusahaan. Disamping itu, apabila karyawan dalam suatu perusahaan tidak memiliki kepuasan kerja akan menimbulkan masalah seperti mangkir kerja, kerja lamban, pindah kerja, dan kerusakan yang disengaja.

Kepuasan kerja ditimbulkan oleh berbagai faktor dalam perusahaan antara lain pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja, gaji, dan hal lainnya yang dapat berpengaruh terhadap psikologis karyawan. Perbedaan yang terdapat dalam diri karyawan membuat perusahaan membutuhkan cara khusus dalam mencari tahu hal-hal apa yang dapat membuat seorang karyawan merasa nyaman dan senang dalam bekerja (Nusatiria, 2011).

Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan akan menjadi frustrasi. Karyawan yang seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja yang rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan sering melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang seharusnya



dilakukan, hal tersebut dengan sendirinya akan memperburuk kinerja organisasi. Sedangkan karyawan yang memperoleh kepuasan kerja biasanya memiliki catatan kehadiran dan aktif dalam kegiatan serikat karyawan dan kadang-kadang berprestasi kerja bila dibandingkan dengan karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja (Dessler, 1996). Fenomena kepuasan kerja dapat dilihat dari hasil sebuah riset yang mengemukakan bahwa dengan 17,623% karyawan sebagai koresponden yang hasilnya menunjukkan 73% karyawan tidak puas dengan pekerjaan yang dimiliki saat ini (Job Street.com) diakses pada tanggal 16 September 2017. Menurut Locke (Munandar, 2001) karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan akan menjadi frustrasi.

Kepuasan kerja akan didapat apabila ada kesesuaian antara harapan pekerja dengan kenyataan yang ditemui dan didapatkan dari tempatnya bekerja. Persepsi pekerja mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya dan kepuasan kerja melibatkan rasa aman, rasa adil, rasa menikmati, status dan kebanggaan. Dalam persepsi ini juga dilibatkan situasi kerja pekerja yang bersangkutan, meliputi interaksi kerja, kondisi kerja, pengakuan, hubungan dengan atasan, dan kesempatan promosi. Selain itu juga tercakup kesesuaian antara kemampuan dan keinginan pekerja dengan kondisi organisasi tempat mereka bekerja yang meliputi jenis pekerjaan, minat, bakat, penghasilan, dan insentif (Johan, 2002).

Luthans (2006) memandang bahwa kepuasan kerja dapat digambarkan dengan beberapa dimensi yakni pertama, karyawan puas jika pekerjaannya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



menarik, memberikan kesempatan untuk belajar dan karyawan menerima tanggungjawabnya. Kedua, kepuasan dapat meningkat jika karyawan memandang upah atau gaji yang didapatkan sebanding dengan orang lain dalam organisasi, sebab karyawan melihat gaji sebagai refleksi dari bagaimana management memandang kontribusi mereka terhadap organisasi. Ketiga, karyawan mendapat kesempatan promosi dalam organisasi. Keempat, karyawan mendapatkan bantuan teknis dan bantuan perilaku dari pemimpin. Kelima, karyawan merasakan kenyamanan dari dukungan rekan kerja. Terakhir karyawan merasakan suasana kerja yang nyaman.

PT Indojaya Agrinusa di Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar bergerak memproduksi pakan ternak dan pembiakan ayam dan perdagangan untuk ternak yang akan dipasarkan kembali, akan diproduksi kembali misalnya menjadi makanan seperti Soziz, PT. Indojaya Agrinusa ini bekerjasama dengan Japfa Comfeed. PT. Indojaya Agrinusa menaruh perhatian yang sangat besar terhadap kesejahteraan karyawan, yang tercermin dari penerapan sistem remunerasi yang komprehensif, guna menarik dan mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan potensial. adapun remunerasinya yaitu berupa gaji pokok, tunjangan, bonus, jaminan kesehatan. PT. Indojaya Agrinusa juga memiliki sistem pengembangan karir yang digunakan sebagai acuan bagi setiap karyawan yang memungkinkan untuk memperoleh promosi yang lebih tinggi.

Selain itu, peneliti mendapatkan data dari perusahaan yang menunjukkan terdapatnya karyawan yang keluar dari organisasi sebanyak 11 orang dalam waktu satu tahun, dengan karyawan sebanyak 83 orang pada tahun 2016. Sejalan dengan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

itu, pihak personalia juga memberikan informasi bahwa pada satu tahun terakhir ini perusahaan tidak mencapai hasil yang diharapkan. Selanjutnya, terdapat data absensi yang cukup jelas dan dapat diketahui bahwa karyawan yang terlambat masuk kerja mencapai 10% sedangkan yang absen masuk kerja mencapai 5% perminggu selama satu tahun terakhir. Pada keadaan ini, pihak personalia PT Indojoya Agrinusa juga menjelaskan bahwa terdapat karyawan yang tidak disiplin terhadap peraturan yang ada di perusahaan seperti terlambat masuk bekerja dengan berbagai alasan (Sumber: bagian umum PT Indojoya Agrinusa, 2016).

Keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya tidak hanya ditentukan oleh hal-hal yang kasat mata (*tangible*), seperti struktur organisasi, laporan keuangan, aset, gedung dan sebagainya, melainkan juga oleh hal-hal yang tidak kasat mata (*intangible*) (Moeljono, 2003). Salah satu hal yang tidak kasat mata tersebut adalah budaya organisasi. Kepuasan kerja sangat berkaitan dengan nilai-nilai dipresentasikan melalui budaya organisasi yang dimiliki perusahaan (Riyono, 1996). Beberapa hasil penelitian (Esalona Anilena (2011), Yudha Setiawan (2010), Dewi Puspita (2006)), menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Budaya pada suatu organisasi akan mempengaruhi cara karyawan dalam organisasi tersebut berperilaku serta menyebabkan karyawan memiliki pandangan yang sama dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan. Perilaku karyawan yang sesuai dengan kebijakan perusahaan akan mampu menciptakan kepuasan kerja sehingga menjadi pemicu karyawan yang berkualitas sesuai dengan harapan perusahaan. Karyawan yang sudah memahami seluruh nilai-nilai organisasi akan



menjadikan pedoman dalam berorganisasi. Budaya organisasi sebaiknya dimiliki oleh perusahaan agar karyawan memiliki nilai-nilai, norma, acuan, ataupun pedoman yang harus dilaksanakan. Budaya organisasi juga sebagai peredam konflik, sebagai motivator karyawan dalam bekerja, sehingga memiliki pengaruh positif terhadap perilaku karyawan dalam bekerja.

Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. Budaya organisasi dapat menjadi instrumen, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi, dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat. Budaya organisasi mampu menjadi faktor kunci keberhasilan organisasi, tetapi dapat pula menjadi faktor utama kegagalan organisasi. Budaya ini berbeda-beda tiap organisasi yang memiliki budaya yang lemah (Khoirusmadi, 2011)

Suatu perusahaan akan menghasilkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi pada setiap karyawan apabila memiliki budaya yang kuat. Meningkatkan budaya organisasi didalam sebuah perusahaan ada beberapa yang harus diperbaiki dan ditingkatkan, seperti perusahaan harusnya lebih mendorong kepada karyawan untuk fokus pada hasil pekerjaan, perusahaan jangan membatasi kemampuan dari para karyawannya, dan perusahaan lebih mendorong para karyawan untuk lebih mempunyai daya saing yang tinggi (Laksmi & Cholicul, H. 2012). Selain budaya organisasi, kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh komitmen organisasi.

Pada setiap organisasi penting adanya komitmen, baik itu dari diri pribadi karyawan maupun dari organisasi itu sendiri. Suatu organisasi tidak terlepas dari

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



adanya komitmen (Jessica, dkk, 2014). Karyawan dengan komitmen yang tinggi akan bertanggung jawab dan bersedia memberikan seluruh kemampuannya karena merasa memiliki organisasi. Rasa memiliki yang kuat akan membuat karyawan merasa berguna dan nyaman berada dalam organisasi (Robbins, 2010). Diketahui bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Brian, 2013). Karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi lebih mungkin untuk mendapatkan kepuasan yang lebih besar. Karyawan yang tidak puas akan pekerjaannya atau kurang berkomitmen pada organisasi akan terlihat menarik diri dari organisasi melalui ketidakhadiran dan *turnover* (tingkat keluar masuknya karyawan) (Mathis & Jackson, 2001).

Berdasarkan fenomena-fenomena diatas peneliti termotivasi untuk meneliti mengenai hubungan budaya organisasi dan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja karyawan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas terdapat perumusan masalah yang diambil, yaitu : “Apakah ada hubungan budaya organisasi dan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja karyawan”.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian perumusan masalah diatas tujuan penelitian ini adalah: “Mengetahui apakah ada hubungan budaya organisasi dan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja karyawan”.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

D. Keaslian Penelitian

Sepengetahuan peneliti, penelitian tentang budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu. Beberapa peneliti telah melihat pentingnya efek dan dampak yang ditimbulkan oleh kepuasan kerja karyawan yang dirasakan oleh setia perusahaan.

Penelitian terdahulu yang telah membahas mengenai budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja diantaranya yaitu, penelitian yang dilakukan oleh Zainul Arifin Noor dengan judul “pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan”. Penelitian Zainul ini mengambil subjek berdasarkan jabatan dan lamanya bekerja, yaitu karyawan yang berada di tingkatan manajemen menengah kebawah atau kepala bagian kebawah yang telah bekerja lebih dari 1 tahun sebanyak 392 orang sebagai populasi penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Penelitian Brian Hartono dan Roy Setiawan dengan judul “pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan *paparon's pizza city of tomorrow*”. Penelitian menggunakan metode kuantitatif eksplanatif dengan populasi dan sampel sebanyak 30 orang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Hasil penelitian ini yaitu adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian Arishanti dengan judul “pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan”. Pada penelitian ini,



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Klara membagi subjek penelitian berdasarkan lamanya bekerja, minimal 1 tahun masa kerja. Hasil dalam penelitian ini yaitu adanya pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan. Analisa data pada penelitian ini menggunakan regresi berganda.

Dari penelitian-penelitian terdahulu diketahui bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan, namun penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya. Jika dalam penelitian Zainul Arifin Noor subjek dibagi berdasarkan tingkat jabatan dan lamanya masa kerja, maka dalam penelitian ini tidak terdapat pembagian dalam memilih subjek, melainkan menggunakan keseluruhan subjek yang terdapat pada tempat penelitian. Penelitian Brian&Roy melakukan penelitian terhadap karyawan *paparon's pizza city of tomorrow*, sedangkan penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Indojoya Agrinusa. Penelitian Arishanti mengambil subjek penelitian karyawan yang sudah bekerja minimal 1 tahun dan melakukan penelitian pada PT. X. Penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini merupakan penelitian asli dan tidak merupakan duplikasi ataupun replika dari penelitian orang lain.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya ilmu Psikologi, khususnya dibidang Psikologi Industri dan Organisasi dalam memberikan informasi tentang hubungan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini dapat memberikan informasi yang dapat dimanfaatkan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan dalam bekerja.
- b. Diharapkan dapat memberi manfaat bagi personalia, sehingga dapat mendorong timbulnya kepuasan kerja pada karyawan.

3. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pemikiran mengenai hubungan budaya organisasi dan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TINJAUAN TEORI

A. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi yang positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Luthans, 2006). Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Kepuasan kerja (Rivai & Sagala, 2009) pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.

Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan perasaan atas sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puasnya seseorang dalam bekerja. Greenberg & Baron (2003) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Sementara itu, Vecchio (1995) menyatakan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang terhadap pekerjaan.

Kepuasan kerja adalah nilai dari kesehatan dan keefektifan organisasi secara keseluruhan (Luthans, 2006). Wibowo (2011) menjelaskan bahwa setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempat kerjanya. Menurut Robbins & Judge (2002) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari



sebuah evaluasi karakteristiknya. Dari pendapat-pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan senang, tidak senang, puas, tidak puasnya seseorang mengenai seberapa baik pekerjaannya memberikan hal yang dinilainya penting.

2. Dimensi-dimensi Kepuasan Kerja

Luthans (2006) menyatakan bahwa pengaruh utama dari kepuasan kerja ditunjukkan dari 5 dimensi berikut, yaitu: pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Kemudian dia juga menambahkan kondisi kerja sebagai dimensi kepuasan kerja.

a. Pekerjaan itu sendiri

Dalam hal ini, pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab. Penelitian terbaru menemukan bahwa karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan menghubungkan antara kepribadian dan kepuasan kerja, dan jika persyaratan kreatif pekerjaan terpenuhi, maka mereka cenderung menjadi puas.

b. Gaji

Gaji adalah sejumlah upah yang diterima dan tingkat ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibanding orang lain dalam organisasi. Gaji merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Uang tidak hanya membantu orang untuk memenuhi kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan untuk tingkat yang lebih tinggi. karyawan melihat gaji sebagai refleksi dari bagaimana

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan. Benefit (gaji) tambahan juga penting, tapi tidak begitu berpengaruh.

c. Kesempatan promosi

Kesempatan promosi merupakan suatu kesempatan untuk maju dalam organisasi. Dengan strategi perataan organisasi dan pemberian wewenang, promosi dalam pengertian tradisional, yang berarti menapaki tangga kesuksesan dalam perusahaan.

d. Pengawasan/Pimpinan

Pengawasan merupakan kemampuan penyelia (pemimpin) untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pada saat ini, dapat dikatakan bahwa ada dua dimensi gaya pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Dimensi pertama berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat ketika penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. dimensi kedua adalah partisipasi atau pengaruh, karyawan berkemungkinan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi kepuasan mereka.

e. Rekan kerja

Merupakan tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial. Rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang kuat dapat menjadi pendukung, pemberi kenyamanan, penasihat, dan pemberi bantuan kepada anggota individu.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

f. Kondisi kerja

Kondisi kerja menyangkut dengan suasana tempat bekerja.

Dimensi-dimensi di atas biasa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja pada karyawan. Rivai & Sagala (2009) juga merekomendasikan faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan, yaitu:

- a. Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan.
- b. Supervisi
- c. Organisasi dan manajemen
- d. Kesempatan untuk maju
- e. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya intensif
- f. Rekan kerja
- g. Kondisi kerja

Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa dimensi-dimensi kepuasan kerja meliputi: pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja, organisasi dan manajemen.

Menurut Zainul (2012) dan beberapa penelitian terdahulu, tingkat kepuasan seorang karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik kondisi yang berasal dari perusahaan, maupun berasal dari diri karyawan tersebut, antara lain: hal yang berasal dari organisasi atau perusahaan di antaranya adalah budaya organisasi yang selalu melekat pada setiap perusahaan. Sedangkan hal-hal yang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berasal dari diri karyawan di antaranya adalah komitmen yang diberikan karyawan terhadap perusahaan dan motivasi yang ada pada diri karyawan.

B. Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Robbins (2008) menyatakan bahwa budaya organisasi mengacu pada sebuah sistem bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Davis (1994) mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktekkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi.

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Mangkunegara (dalam Maulinasari, 2015) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan bentuk keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang diyakini dan dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan masalah-masalah terkait. Sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan di dalam organisasi tersebut.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Aspek-aspek Budaya Organisasi

Tujuh hal yang menjadi aspek penting suatu budaya organisasi menurut Robbins (2002) adalah:

- a. Inovasi dan pengambilan resiko (*Inovation and Risk Taking*). Tingkat daya pendorong karyawan untuk bersikap inovatif, berani mengambil keputusan dan resiko.
- b. Perhatian terhadap detail (*Attention to Detail*). Tingkat tuntutan terhadap karyawan untuk mampu memperlihatkan ketepatan, analisis dan perhatian terhadap detail.
- c. Orientasi terhadap hasil (*Outcome Orientation*). Tingkat tuntutan terhadap manajemen untuk lebih memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
- d. Orientasi terhadap individu (*People Orientation*). Tingkat keputusan manajemen dalam mempertimbangkan efek hasil terhadap individu yang ada dalam perusahaan.
- e. Orientasi terhadap tim (*Team Orientation*). Tingkat aktivitas pekerjaan yang diatur dalam tim, bukan secara perorangan.
- f. Agresivitas (*Aggresiveness*). Tingkat tuntutan terhadap individu agar berlaku agresif dan bersaing (kompetitif), serta tidak bersikap santai.
- g. Stabilitas (*Stability*). Tingkat penekanan aktivitas perusahaan dalam mempertahankan status quo berbanding pertumbuhan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Robbins & Judge (2008) ada 7 karakteristik budaya sebuah organisasi, antara lain yaitu:

- a. Inovasi dan keberanian mengambil mengambil resiko. Sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
- b. Perhatian terhadap detail. Sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan presisi, analisis, dan perhatian pada hal-hal detail.
- c. Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
- d. Orientasi orang. Sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada dalam organisasi.
- e. Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja di organisasi pada tim ketimbang pada individu-individu.
- f. Keagresifan. Sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai.
- g. Stabilitas. Sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Mangkunegara (2005) yang menyatakan bahwa budaya organisasi seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.

Luthans (2006), menyatakan budaya organisasi mempunyai sejumlah karakteristik penting. Beberapa diantaranya adalah:

- a. Perilaku yang yang diamati. Ketika anggota organisasi berinteraksi satusama lain, mereka menggunakan bahasa, istilah, dan ritual umum yang berkaitan dengan rasa hormat dan cara berperilaku.
- b. Norma. Adalah standar perilaku, mencakup pedoman mengenai seberapa banyak pekerjaan yang dilakukan.
- c. Nilai dominan. Organisasi mendukung dan berharap peserta membagikan nilai-nilai utama. Contohnya adalah kualitas produk tinggi, sedikit absen, dan efisiensi tinggi.
- d. Filosofi. Terdapat kebijakan yang membentuk kepercayaan organisasi mengenai bagaimana karyawan dan atau pelanggan diperlakukan.
- e. Aturan. Terdapat pedoman ketat berkaitan dengan pencapaian perusahaan. Pendetang baru harus mempelajari teknik dan prosedur yang ada agar diterima sebagai anggota kelompok yang berkembang.
- f. Iklim organisasi. Merupakan keseluruhan “perasaan” yang disampaikan dengan pengaturan baru yang bersifat fisik, cara peserta berinteraksi, dan cara anggota organisasi berhubungan dengan pelanggan dan individu dari luar.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang diyakini dan



dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait, sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan di dalam organisasi tersebut.

4. Fungsi Budaya Organisasi

Robbins (2002) mengemukakan bahwa fungsi dari budaya organisasi antara lain adalah :

- a. Budaya organisasi memiliki suatu peran batas-batas penentuan yaitu budaya yang menciptakan perbedaan antara satu perusahaan dengan perusahaan yang lain.
- b. Budaya berfungsi untuk menyampaikan rasa identitas kepada anggota-anggota perusahaan sehingga karyawan merasa bangga menjadi anggota dari perusahaan tempatnya bekerja.
- c. Budaya mempermudah penerusan komitmen sampai mencapai batasan yang lebih luas, melebihi batasan ketertarikan individu sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan
- d. Budaya mendorong stabilitas sistem sosial. Budaya merupakan suatu ikatan sosial yang membantu mengikat kebersamaan perusahaan dengan menyediakan standar-standar yang sesuai mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan karyawan.
- e. Budaya mendorong stabilitas sosial. Budaya merupakan suatu ikatan sosial yang membantu mengikat kebersamaan perusahaan dengan menyediakan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



standar-standar yang sesuai mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan karyawan.

Rivai (2008) menjabarkan, budaya organisasi melakukan sejumlah fungsi di dalam sebuah organisasi, yaitu:

- a. Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara suatu organisasi dengan organisasi yang lain;
- b. Budaya memberikan identitas bagi para anggota organisasi;
- c. Budaya mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dan pada kepentingan individu;
- d. Budaya itu meningkatkan kemantapan sistem sosial;
- e. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu serta membentuk sikap dan perilaku karyawan.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2005), fungsi budaya organisasi adalah:

- a. Memberikan identitas perusahaan kepada karyawan. budaya memberikan identitas pada sebuah perusahaan. Identitas ini dapat didukung dengan mengadakan atau memberikan penghargaan yang dapat mendorong inovasi. Identitas yang dimiliki suatu perusahaan menjadikan anggotanya berbed dengan anggota perusahaan lain dan memberikan pola identifikasi kepada perusahaan.
- b. Memudahkan komitmen kolektif. Salah satu nilai perusahaan adalah menjadi sebuah perusahaan dimana karyawannya bangga menjadi bagian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dati perusahaan sehingga karyawan akan tetap bertahan dan bekerja pada perusahaan dalam waktu yang lama.

- c. Mempromosika stabilitas sistem sosial. Stabilitas sistem sosial mencerminkan taraf dimana lingkungan kerja dirasakan positif dan mendukung karyawan dalam perusahaan, adanya konflik dan perubahan-perubahan yang terjadi diatur dengan baik dan efektif.
- d. Membentuk perilaku dengan membantu manajer merasakan keberadannya. Budaya membantu para karyawan memahami alasan perusahaan melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana perusahaan mencapai tujuan jangka panjang.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi akan memberikan identitas kepada seseorang dan mendorong stabilitas sosialnya sehingga seseorang merasa bangga dan nyaman saat bekerja disebuah organisasi.

C. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Meyer dan Allen (1991) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan psikologis yang mencirikan hubungan karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan untuk melanjutkan keanggotaan dalam organisasi. Luthans (2006) menyatakan komitmen organisasi merupakan: (1) keinginan yang kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan orang, (3) suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tujuan-tujuan organisasi. Steers (1988) mengatakan komitmen organisasi menjelaskan kekuatan relatif dari sebuah identifikasi individu dengan keterlibatan dalam sebuah organisasi. Komitmen menghadirkan sesuatu diluar loyalitas belaka terhadap suatu organisasi, hal ini meliputi suatu hubungan yang aktif dengan organisasi dimana individu bersedia untuk memberikan sesuatu dari diri mereka untuk membantu keberhasilan dan kemakmuran organisasi.

Porter, Mowday dan Steers (1982) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi. Hal ini dapat ditandai dengan tiga hal, yaitu :

- a. Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.
- b. Kesiapan dan kesedian untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi.
- c. Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi).

Dari beberapa pengertian komitmen organisasi diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu sikap yang ditunjukkan oleh individu dengan adanya identifikasi, keterlibatan serta loyalitas terhadap organisasi. Serta, adanya keinginan untuk tetap berada dalam organisasi dan tidak bersedia untuk meninggalkan organisasinya dengan alasan apapun.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Allen & Meyer (1991), faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen dalam berorganisasi adalah :

a. Karakteristik Pribadi Individu

Terbagi kedalam dua variabel, yaitu variabel demografis dan variabel disposisional. Variabel demografis mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi. Variabel disposisional mencakup kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi, termasuk kebutuhan untuk berprestasi, etos kerja yang baik, kebutuhan untuk berafiliasi, dan persepsi individu mengenai kompetensinya sendiri.

b. Karakteristik Organisasi

Hal-hal yang termasuk dalam karakteristik organisasi adalah struktur organisasi, desain kebijakan dalam organisasi, dan cara mensosialisasikan kebijakan organisasi tersebut.

c. Pengalaman Selama Berorganisasi

Pengalaman berorganisasi tercakup dalam kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama berada dalam organisasi, perannya dalam organisasi, dan hubungan antara anggota organisasi dengan supervisor atau pemimpinnya.

3. Dimensi dalam Komitmen Organisasi

Allen & Meyer (1991) menjelaskan terdapat tiga dimensi dari komitmen organisasi, yaitu :

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. *Affective Commitment*

Affective Commitment keterikatan anggota secara psikologis dengan organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan mengenai organisasi.

b. *Continuance Commitment*

Keterikatan anggota secara psikologis pada organisasi karena biaya yang dia tanggung sebagai konsekuensi keluar organisasi.

c. *Normative Commitment*

Keterikatan anggota secara psikologis karena kewajiban moral untuk memelihara hubungan dengan organisasi.

D. Kerangka Berpikir

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual, karena setiap individu mempunyai keinginan, harapan, motivasi dan keperluan yang berlainan yang harus dipenuhi. Kepuasan kerja akan terbentuk apabila karyawan merasakan apa yang harus dipenuhi dan diharapkan dalam pekerjaan mendapatkan *feedback* atau dapat dipenuhi oleh pihak organisasi. Maka dari itu, kepuasan kerja adalah suatu perasaan senang, tidak senang, puas, tidak puasnya seseorang mengenai seberapa baik pekerjaannya memberikan hal yang dinilainya penting.

Luthans (2006), menyatakan bahwa pengaruh utama dari kepuasan kerja ditunjukkan dari enam dimensi berikut, yaitu: pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Pekerjaan itu sendiri, pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab. Gaji merupakan sejumlah upah yang diterima dan tingkat ini bisa dipandang sebagai hal yang di anggap pantas



dibanding orang lain dalam organisasi. Pengawasan merupakan kemampuan pemimpin untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Rekan kerja, tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis mendukung secara sosial. Konsideri kerja, yang menyangkut dengan suasana tempat bekerja.

Keberhasilan suatu organisasi ditunjukkan oleh kemampuan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Sikap yang dibentuk oleh budaya organisasi erat kaitannya dengan kepuasan kerja yaitu sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Glaser dalam Maulinasari (2015) mendefinisikan budaya organisasi adalah pola dari kepercayaan, simbol-simbol, ritual-ritual, dan mitos-mitos yang berkembang dari waktu ke waktu, serta berfungsi sebagai perekat yang menyatukan organisasi. Sejalan dengan Glaser, Kreitner dan Kinicki dalam Maulinasari (2015) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah perekat sosial yang mengikat anggota dan organisasi.

Jika masing-masing anggota organisasi merasa memiliki perekat sosial yang mengikat mereka dalam sebuah organisasi, maka kepuasan kerja dari masing-masing anggota organisasi tercapai. Sebagaimana yang dikatakan Luthans (2006) bahwa salah satu faktor timbulnya kepuasan kerja yaitu adanya dukungan rekan kerja dan perhatian dari pimpinan, selaras yang dikatakan Schein (1985) bahwa anggota organisasi berinteraksi dengan lingkungan internal dan mendapat dukungan dari rekan kerja di tempat ia bekerja.

Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Demikian sebaliknya kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti, konsep kepuasan kerja semacam ini melihat kepuasan kerja itu sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya. Disamping itu, perasaan seseorang terhadap pekerjaan sekaligus merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan.

Kepuasan kerja merupakan sifat positif yang menyangkut penyesuaian diri karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk gaji, kondisi sosial dan kondisi psikologis. Dengan adanya keterikatan dalam bentuk umpan balik dari perusahaan berupa penghargaan yang sesuai dengan pekerjaan dan keterampilan karyawan tersebut, sehingga karyawan memiliki perasaan ketergantungan pada perusahaan dan memikirkan apabila tanpa perusahaan akan mengakibatkan terganggunya kelangsungan hidup. Rasa memiliki yang kuat akan membuat karyawan merasa berguna dan nyaman dalam organisasi (Robbins, 2002). Faktor lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu komitmen organisasi. Setiap karyawan penting adanya komitmen dalam ber organisasi, dengan adanya komitmen organisasi karyawan dapat bertahan dalam sebuah perusahaan. Karyawan akan bertahan dalam sebuah organisasi dan melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan organisasi apabila adanya rasa nyaman yang diberikan oleh perusahaan.

E. Hipotesis

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: “terdapat hubungan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja karyawan”.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Unsur yang paling penting di dalam suatu penelitian adalah metode penelitian, karena melalui proses dapat ditentukan apakah hasil dari suatu penelitian dapat dipertanggungjawabkan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bersifat korelasional, yang bertujuan untuk menyelidiki sejauhmana variasi pada satu variabel berkaitan dengan variasi pada satu atau lebih variabel lain, berdasarkan koefisien korelasi (Azwar, 2010).

Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Berdasarkan tujuan penelitian dan landasan teori yang telah di kemukakan sebelumnya, maka variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Bebas (X_1) : Budaya Organisasi
2. Variabel Bebas (X_2) : Komitmen Organisasi
3. Variabel Terikat (Y) : Kepuasan Kerja

C. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasi kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut (Azwar, 2010). Adapun definisi operasional dari variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja

Definisi operasional kepuasan kerja dalam penelitian ini yaitu evaluasi perasaan atas sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puasnya seseorang dalam bekerja. Indikator kepuasan kerja terdiri dari: pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pemimpin, rekan kerja, dan kondisi kerja.

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan bentuk keyakinan dan nilai-nilai yang diyakini dan dijiwai oleh seluruh anggota perusahaan dalam melakukan pekerjaan. Sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan di dalam organisasi tersebut. Dimana indikator budaya organisasi terdiri atas: inovasi dalam pengambilan resiko, keamanan, penghargaan pada orang lain, orientasi hasil, orientasi tim, keagresifan dan kemantapan.

3. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah keadaan psikologis yang merupakan ciri hubungan karyawan dengan organisasi, dan memiliki implikasi bagi keputusan untuk melanjutkan keanggotaan dalam organisasi. Adapun



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

dimensi komitmen organisasi adalah komitmen afektif, komitmen kesinambungan, dan komitmen normatif.

D. Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah suatu yang penting dalam penelitian, subjek harus disiapkan sebelum peneliti siap untuk mengumpulkan data. Subjek pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa, karyawan tersebut berjumlah 78 orang. Menurut Arikunto (2006) apabila peneliti ingin meneliti semua elemen yang ada di wilayah penelitian karena subjeknya kurang dari 100, maka penelitiannya dinamakan sebagai penelitian populasi. Studi atau penelitiannya disebut studi populasi atau studi sensus.

E. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data didapatkan dari instrumen yang digunakan sebagai alat bantu dalam mengumpulkan data penelitian. Dalam penelitian ini alat ukur yang digunakan berbentuk Skala Likert dengan empat alternatif pilihan jawaban. Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ke[uasan kerja, skala budaya organisasi dan skala komitmen organisasi. Untuk keperluan analisis kuantitatif maka jawaban diberi skor berkisar dari nilai 4 (empat) hingga 1 (satu). Dengan ketentuan secara jelas dirincikan pada tabel dibawah ini :

Table 3.1
Rentang Skor untuk Jawaban

Alternatif Jawaban	Penilaian Jawaban	
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Sangat Sesuai	4	1
Sesuai	3	2
Tidak Sesuai	2	3
Sangat Tidak Sesuai	1	4


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Skala Kepuasan Kerja Karyawan

Pada penelitian ini penulis mengungkapkan variabel kepuasan kerja karyawan menggunakan skala kepuasan kerja. Skala ini dibuat berdasarkan teori Robbins (2002) dan modifikasi dari skala penelitian Rahmawati (2016) yang dibuat untuk mengungkap kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Skala ini disusun dengan model skala *likert*. Skala ini terdiri dari *Favourable* dan *Unfavourable* yang telah dimodifikasi menjadi empat alternatif jawaban dengan menghilangkan jawaban netral. Penghilangan jawaban netral ini berguna untuk menghindari jawaban yang mengelompok sehingga dikhawatirkan peneliti akan kehilangan banyak data.

Untuk penelitian ini penilaian berkisar dari 1 (satu) hingga 4 (empat). Pernyataan *Favourable* di ber skor sebagai berikut : Sangat Sesuai (SS)=4, Sesuai (S)=3, Tidak Sesuai (TS)=2, Sangat Tidak Sesuai (STS)=1. Kemudian pernyataan *Unfavourable* diberikan skor sebagai berikut: Sangat Sesuai (SS)=1, Sesuai (S)=2, Tidak Sesuai (TS)=3, Sangat Tidak Sesuai (STS)=4.

Tabel 3.2
Blue Print Kepuasan Kerja (Try Out)

No.	Aspek	Aitem (F)	Aitem (UF)	Jumlah
1	Pekerjaan itu sendiri	1, 18	10, 17	4
2	Gaji	8, 15	3, 20	4
3	Kesempatan promosi	5, 16	12, 23	4
4	Pemimpin	4, 7	19, 24	4
5	Rekan kerja	11, 22	6, 21	4
6	Kondisi kerja	13, 14	2, 9	4
	Jumlah	12	12	24



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Skala Budaya Organisasi

Pada penelitian ini penulis mengungkap variabel budaya organisasi menggunakan skala budaya organisasi. Skala ini dibuat berdasarkan faktor-faktor budaya organisasi menurut Robbins (2002) dan modifikasi dari skala penelitian Novianti (2011).

Skala dimodifikasi sesuai dengan kebutuhan penelitian ini, adapun bentuk modifikasi yang dilakukan dalam penelitian ini dengan membuang beberapa aitem yang tidak diperlukan dan mengganti beberapa bahasa yang digunakan. Sehingga aitem lebih mudah dimengerti oleh responden.

Bentuk respon jawaban yang digunakan model skala *Likert*. Pernyataan pada skala ini terdiri dari *Favourable* dan *Unfavourable* yang telah dimodifikasi menjadi empat alternatif jawaban dengan menghilangkan jawaban netral. Penghilangan jawaban netral ini berguna untuk menghindari jawaban yang mengelompok sehingga dikhawatirkan peneliti akan kehilangan banyak data.

Untuk penelitian ini penilaian berkisar dari 1 (satu) hingga 4 (empat). Pernyataan *Favourable* di beri skor sebagai berikut : Sangat Sesuai (SS)=4, Sesuai (S)=3, Tidak Sesuai (TS)=2, Sangat Tidak Sesuai (STS)=1. Kemudian pernyataan *Unfavourable* diberikan skor sebagai berikut: Sangat Sesuai (SS)=1, Sesuai (S)=2, Tidak Sesuai (TS)=3, Sangat Tidak Sesuai (STS)=4.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 3.3
Blue Print Budaya Organisasi (Try Out)

No	Aspek	Aitem (F)	Aitem (UF)	Jumlah
1	Inovasi dan pengambilan resiko	3, 15, 21, 26	12, 18, 42, 47	8
2	Perhatian terhadap detail	10, 16, 23, 32	17, 35, 39, 44	8
3	Orientasi orang	19, 24, 30, 33	4, 27, 41, 48	8
4	Orientasi hasil	9, 31, 36, 45	7, 20, 22, 38	8
5	Orientasi tim	13, 29, 34, 37	5, 8, 40, 46	8
6	Keagresifan	1, 43	14, 25	4
7	Kemantapan	2, 11	6, 28	4
	Jumlah	24	24	48

3. Skala Komitmen Organisasi

Pada penelitian ini penulis mengungkap variabel komitmen organisasi menggunakan skala komitmen organisasi. Skala ini dibuat berdasarkan dimensi dalam komitmen organisasi menurut Allen & Meyer (1991). Skala yang digunakan merupakan skala penelitian Zulfa (2015). Modifikasi yang dilakukan dalam penelitian ini dengan membuang beberapa aitem yang tidak diperlukan dan mengganti beberapa bahasa yang digunakan. Sehingga aitem lebih mudah dimengerti oleh responden.

Bentuk respon jawaban yang digunakan model skala *Likert*. Pernyataan pada skala ini terdiri dari *Favourable* dan *Unfavourable* yang telah dimodifikasi menjadi empat alternatif jawaban dengan menghilangkan jawaban netral. Penghilangan jawaban netral ini berguna untuk menghindari jawaban yang mengelompok sehingga dikhawatirkan peneliti akan kehilangan banyak data.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Untuk penelitian ini penilaian berkisar dari 1 (satu) hingga 4 (empat). Pernyataan *Favourable* di ber skor sebagai berikut : Sangat Sesuai (SS)=4, Sesuai (S)=3, Tidak Sesuai (TS)=2, Sangat Tidak Sesuai (STS)=1. Kemudian pernyataan *Unfavourable* diberikan skor sebagai berikut: Sangat Sesuai (SS)=1, Sesuai (S)=2, Tidak Sesuai (TS)=3, Sangat Tidak Sesuai (STS)=4.

Tabel 3.4
Blue Print Komitmen Organisasi (Try Out)

No.	Aspek	Aitem (F)	Aitem (UF)	Jumlah
1	<i>Affective comitment</i>	4, 11, 15, 21	3, 6, 14, 18	8
2	<i>Continuance Commutment</i>	9, 12, 22, 23	5, 8, 13, 17	8
3	<i>Normative Commitment</i>	1, 2, 16, 19	7, 10, 20, 24	8
	Jumlah	12	12	24

F. Uji Coba Alat Ukur

Sebelum penelitian ini dilaksanakan, maka alat ukur yang digunakan harus diuji cobakan terlebih dahulu. Pelaksanaan uji coba dilakukan dengan skala dibagikan secara langsung kepada subjek. Sebelum skala dibagikan kepada subjek, terlebih dahulu peneliti menjelaskan maksud, tujuan serta penjelasan terkait tata cara pengisian skala tersebut. Dalam pelaksanaan uji coba diberikan kepada karyawan PT. Ciomas Adisatwa yang terletak di Pelalawan sebanyak 42 orang karyawan. Uji coba dilakukan pada tanggal 15 dan 16 Februari 2019.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

G. Validitas , daya Diskriminasi Aitem Dan Reliabilitas

1. Validitas Alat Ukur

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauhmana ketetapan dan kecermatan suatu instrumen pengukur (tes) dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud dikenakannya tes tersebut (Azwar, 2011). Validitas seringkali dikonsepsikan sebagai sejauhmana tes mampu mengukur atribut yang seharusnya diukur. Dalam teori skor murni klasik, pengertian validitas dinyatakan sebagai sejumlah skor-tampak X dapat mendekati skor-murni T. Skor-tampak tidak akan sama dengan skor-murni T kecuali apabila alat ukur yang bersangkutan memiliki validitas yang sempurna atau melakukan pengukuran tanpa eror. Dalam pengukuran terhadap atribut psikologi, validitas sebagaimana digambarkan tidaklah mudah untuk dicapai (Azwar, 2013).

Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi (*content validity*). Validitas ini merupakan validitas yang diestimasi lewat pengujian terhadap isi tes dengan analisis rasional atau lewat *professional judgment*. Pernyataan yang dicari jawabannya dalam validitas ini adalah sejauhmana aitem-aitem tes mewakili komponen-komponen dalam keseluruhan kawasan isi objek yang hendak diukur (aspek representasi) dan sejauhmana aitem-aitem tes mencerminkan ciri perilaku yang hendak diukur (aspek relevansi) (Azwar, 2011).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hasil estimasi validitas suatu pengukuran pada umumnya dinyatakan secara empirik oleh suatu koefisien yang disebut koefisien validitas. Koefisien validitas hanya punya makna apabila mempunyai harga yang positif. Walaupun semakin tinggi mendekati angka 1,00 berarti suatu tes semakin valid hasil ukurnya namun pada kenyataannya suatu koefisien validitas tidak pernah mencapai angka 1,00. Bahkan memperoleh koefisien validitas yang tinggi adalah lebih sulit dari pada memperoleh koefisien reliabilitas yang tinggi (Azwar, 2011).

2. Indeks Daya Diskriminasi Aitem

Daya beda aitem atau daya diskriminasi aitem, yaitu kemampuan aitem dalam membedakan antara subjek yang dimiliki atribut yang diukur dan yang tidak. Lebih tajam lagi, daya beda aitem memperlihatkan kemampuan aitem untuk membedakan individu ke dalam berbagai tingkatan kualitatif atribut yang diukur berdasarkan skor kuantitatif (Azwar, 2015).

Indek daya diskriminasi aitem adalah sejauh mana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan yang tidak memiliki atribut yang diukur. Indek daya beda aitem merupakan pula indikator keselarasan atau konsistensi antara fungsi aitem dengan fungsi skala secara keseluruhan yang dikenal dengan istilah konsistensi aitem-total (Azwar, 2011).

Sebagai kriteria pemilihan aitem berdasarkan korelasi aitem total, biasanya digunakan batasan $\geq 0,30$. Apabila aitem yang memiliki koefisien korelasi aitem total sama dengan atau lebih besar dari pada $\geq 0,30$ jumlahnya



melebihi jumlah aitem yang dispesifikasikan dalam rencana untuk dijadikan skala, maka dapat dipilih aitem-aitem yang memiliki indeks daya diskriminasi tertinggi. Sebaliknya apabila jumlah aitem yang lolos ternyata masih tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, dapat dipertimbangkan untuk menurunkan sedikit batas kriteria misalnya menjadi 0,25 sehingga jumlah aitem yang diinginkan dapat tercapai. Apabila hal ini tidak dapat menolong, maka sangat mungkin seluruh aitem-aitem yang daya diskriminasinya rendah harus direvisi bahkan harus ditulis aitem-aitem pengganti yang baru sama sekali, dan kemudian dilakukan *field-test* kembali. (Azwar, 2011).

Skala penelitian ini diuji cobakan pada karyawan PT. Ciomas Adisatwa 2 di Pekanbaru . Skala penelitian ini diuji cobakan pada tanggal 15 dan 16 Februari 2019. Perhitungan data uji coba diolah dengan menggunakan sistem komputerisasi *Statistical Product And Service Solutions* (SPSS) versi 23.0 *for windows*.

Berdasarkan hasil analisis terhadap 48 aitem skala budaya organisasi yang telah diuji cobakan, terdapat 39 aitem yang valid dan 9 aitem gugur dengan koefisien korelasi daya butir aitem $\geq 0,30$. Nilai validitas skala budaya organisasi antara 0,313 – 0,543. Rekapitulasi skala budaya organisasi setelah diuji cobakan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 3.5
Blue Print Budaya Organisasi (Valid dan Gugur Hasil Try Out)

No	Aspek	No item				Jumlah
		Favorable		Unfavorable		
		Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1	Inovasi dan pengambilan resiko	3, 15, 21, 26	-	12, 47	18, 42	8
2	Perhatian terhadap detail	10, 16, 23, 32	-	17, 35, 39	44	8
3	Orientasi orang	19, 24, 30, 33	-	4, 27, 48	41	8
4	Orientasi hasil	9, 31, 36, 45	-	22, 38	7, 20	8
5	Orientasi tim	13, 29, 34, 37	-	5, 8, 40	46	8
6	Keagresifan	1, 43	-	14	25	4
7	Kemantapan	2, 11	-	28	6	4
Total		24	0	15	9	48

Berdasarkan aitem yang valid dan membuang aitem yang gugur, maka disusun *blue print* budaya organisasi untuk penelitian yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.6
Blue Print Skala Budaya Organisasi (Untuk Penelitian)

No	Indikator	Sebaran Item		Jumlah
		favorable	unfavorable	
1	Inovasi dan pengambilan resiko	3, 13, 17, 21	10, 38	6
2	Perhatian terhadap detail	8, 14, 19, 27	15, 30, 34	7
3	Orientasi orang	16, 20, 25, 28	4, 22, 39	7
4	Orientasi hasil	7, 26, 31, 37	18, 33	6
5	Orientasi tim	11, 24, 29, 32	5, 6, 35	7
6	Keagresifan	1, 36	12	3
7	Kemantapan	2, 9	23	3
Total		24	15	39

Untuk skala komitmen organisasi dari 24 aitem yang diuji cobakan terdapat 21 aitem yang valid dan 3 aitem yang gugur dengan koefisien korelasi daya butir aitem $\geq 0,30$. Nilai validitas skala komitmen organisasi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

antara 0,303 – 0,628. Rekapitulasi skala komitmen organisasi setelah diuji cobakan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.7
Blue Print Komitmen Organisasi (Valid dan Gugur Hasil Try Out)

No	Indikator	No item				Jumlah
		Favorable		Unfavorable		
		Valid	gugur	Valid	gugur	
1	<i>Affective Commitment</i>	4, 11, 15, 21	-	3, 6, 18	14	8
2	<i>Continuance Commitment</i>	9, 12, 22	23	5, 8, 13, 17	-	12
3	<i>Normative Commitment</i>	1, 2, 16, 19	-	7, 20, 24	10	8
Total		11	1	10	2	24

Berdasarkan aitem yang valid dan membuang aitem yang gugur, maka disusun *blue print* komitmen organisasi untuk penelitian yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.8
Blue Print Komitmen Organisasi (Untuk Penelitian)

No	Indikator	Sebaran Item		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1	<i>Affective Commitment</i>	4, 10, 13, 19	3, 6, 16	7
2	<i>Continuance Commitment</i>	9, 11, 20	5, 8, 12, 15	7
3	<i>Normative Commitment</i>	1, 2, 14, 17	7, 18, 21	7
Total		11	10	21

Selanjutnya untuk skala kepuasan kerja dari 24 aitem yang diuji cobakan terdapat 22 aitem yang valid dan 2 aitem yang gugur dengan koefisien korelasi daya butir aitem $\geq 0,30$. Nilai validitas skala kepuasan kerja antara 0,311 – 0,469. Rekapitulasi skala kepuasan kerja setelah diuji cobakan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 3.9
Blue Print Kepuasan Kerja (Valid dan Gugur Hasil Try Out)

No	Indikator	No item				Jumlah
		Favorable		Unfavorable		
		valid	gugur	Valid	gugur	
1	Pekerjaan itu sendiri	1, 18	-	10, 17	-	4
2	Gaji	8, 15	-	3	20	4
3	Kesempatan promosi	5, 16	-	12, 23	-	4
4	Pemimpin	4, 7	-	19, 24	-	4
5	Rekan kerja	11, 22	-	6, 21	-	4
6	Kondisi kerja	13, 14	-	9	2	4
Total		12	0	10	0	22

Berdasarkan aitem yang valid dan membuang aitem yang gugur, maka disusun *blue print* kepuasan kerja untuk penelitian yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.10
Blue Print Skala Kepuasan Kerja (Untuk Penelitian)

No	Indikator	Sebaran Item		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1	Pekerjaan itu sendiri	1, 17	9, 16	4
2	Gaji	7, 14	2	3
3	Kesempatan promosi	4, 15	11, 21	4
4	Pemimpin	3, 6	18, 22	4
5	Rekan kerja	10, 20	5, 19	4
6	Kondisi kerja	12, 13	8	3
Total		12	10	22

3. Reliabilitas Alat Ukur

Salah satu ciri instrumen ukur yang berkualitas baik adalah reliabel (*reliable*), yaitu mampu menghasilkan skor yang cermat dengan eror pengukuran kecil. Pengertian reliabilitas mengacu kepada keterpercayaan atau konsistensi hasil ukur, yang mengandung makna seberapa tinggi kecermatan pengukuran. Pengukuran dikatakan tidak cermat bila eror pengukurannya



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terjadi secara random. Antara skor individu yang satu dengan yang lain terjadi eror yang tidak konsisten dan bervariasi sehingga perbedaan skor diperoleh (Azwar, 2015).

Uji reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *internal consistency (Cronbach's alpha coefficient)* yang hanya memerlukan satu kali pengenalan tes tunggal pada sekelompok individu sebagai subjek dengan tujuan untuk melihat konsistensi di dalam tes itu sendiri. Teknik ini dipandang ekonomis, praktis, dan berefisiensi tinggi, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan pada populasi (Azwar, 2013).

Berdasarkan hasil uji reliabilitas terhadap data uji coba dengan menggunakan *Statistical Product And Service Solutions (SPSS) 23.0 for Windows*, diperoleh koefisien korelasi reliabilitas (α) dari setiap variabel penelitian kepuasan kerja (Y) dari 22 aitem yang valid, budaya organisasi (X1) 39 aitem yang valid dan komitmen organisasi (X2) 21 aitem yang valid, yakni pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Jumlah aitem	Cronbach's Alpha
Kepuasan Kerja	22	0,824
Budaya Organisasi	39	0,885
Komitmen Organisasi	21	0,859

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas diatas dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi (α) variabel budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja tergolong tinggi, sehingga alat ukur layak digunakan dalam penelitian.

H. Teknik Analisis Data

Metode analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik regresi berganda (*multiple regression*). Teknik regresi berganda (*multiple regression*) adalah teknik analisis untuk mengetahui hubungan antara satu variabel dependen (terikat) dengan dua atau lebih variabel independen (bebas). Untuk lebih mempermudah dalam perhitungan, maka peneliti menggunakan program *Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 23,0 for Windows*. Berikut formula dari teknik analisis regresi ganda:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + \dots + b_n.X_n$$

Keterangan :

- Y : Variabel terikat
- X : Variabel bebas
- a : Konstanta
- b : Koefisien regresi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar. Artinya hipotesis dalam penelitian ini diterima dan terbukti yaitu adanya hubungan budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar, yaitu semakin tinggi budaya organisasi dan komitmen organisasi maka semakin tinggi pula kepuasan kerjanya. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah budaya organisasi dan komitmen organisasi maka semakin rendah pula kepuasan kerjanya.

B. Saran

Berdasarkan penulisan penelitian ini, peneliti menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan didalamnya. Untuk itu, peneliti memberikan beberapa saran untuk bahan pertimbangan sebagai penyempurna penelitian selanjutnya yang terkait dengan penelitian serupa, yaitu:

1. Perusahaan

Hasil penelitian yang menyatakan kepuasan kerja yang tinggi pada karyawan PT. Indojoya Agrinusa, diharapkan perusahaan lebih meningkatkan



kepuasan kerja karyawan sehingga dalam pekerjaannya karyawan bisa lebih termotivasi untuk lebih giat lagi dalam bekerja.

2. Karyawan

Dengan adanya penelitian ini, karyawan bisa mengetahui sejauhmana tingkat kepuasannya dalam bekerja sehingga nantinya bisa diambil langkah-langkah yang positif untuk meningkatkan lebih dan mempertahankan kinerjanya.

3. Peneliti selanjutnya

Penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, dalam arti masih memiliki banyak kekurangan, maka bagi peneliti selanjutnya agar menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja misalnya stres kerja, konflik kerja, *OCB*, dan lain-lain. selain itu penulis juga menyarankan untuk memperluas populasi, sampel penelitian serta memperjatkan dan mempertimbangkan pengisian kuisioner oleh responden.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J, dan Meyer. J. P, 1991, "A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment". *Human Resource Management Review*, Volume 1, Number 1, pages 61-89
- Alishanti, Klara Innata. (2009). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Psikologi*, Vol. 3.
- Azwar, S. (2007). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. (2009). *Realiabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. (2010). *Realiabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakotic, D. &. (2013). Relationship between working conditions and job satisfaction: The case of croatian shipbuilding company. *International journal of business and social science*, 4, 206-213
- Brian, dkk. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Paparon's Pizza City Of Tomorrow. *Vol. 1, No.1*.
- Davis, K., & John, W.N. (1994). *Perilaku Dalam Organisasi* (Edisi 7). Jakarta: Erlangga.
- <https://www.jobstreet.co.id/career-resources/73-karyawan-tidak-puas-dengan-pekerjaan-mereka/>. Diakses pada 16 September 2017.
- Jessica, dkk. (2014). Hubungan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional pada Kinerja Karyawan. *Vol. 13, No.2*
- Koko, dkk. (2015). Pengaruh Vudaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Kantor Cabang Kota Malang Kawi. *Jurnal Adm Bisnis*, Vol. 1, No. 1.
- Kreitner, Robert dan Kinicki Angelo, 2005, *Organizational Behavior (Terjemahan) Buku 1, Edisi kelima*, Salemba Empat, Jakarta.
- Kreitner, Robert, dan Kinicki Angelo, 2005. *Organizational Behavior (Terjemahan) Buku 2, Edisi Kelima*, Salemba Empat, Jakarta.
- Laksmi, N. A. P. & Cholicul, H. (2012). Hubungan antara Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) dengan Kepuasan Kerja pada Karyawati bagian Produksi PT.X. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, Vol. 1, No.2.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Manik, EsalonaAnilena, 2011, *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT. TrakindoUtama Medan*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara Medan.
- Mathis, R. L. & Jackson, J. H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Terjemahan). Buku 1. PT Salemba Emban Patria, Jakarta.
- Maulinasari. 2015. Hubungan Antara Budaya Organisasi Dan Komunikasi *Interpersonal* dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Blue Bird Pekanbaru. *Skripsi*. Pekanbaru: Fakultas Psikologi UIN Suska Riau.
- Mosadeghrad, A.M., Ferlie, E, & Rosenberg, D. 2008. A Study of Relationship Between Job Insecurity, Organizational Commitment, and Tirnover Intension Among Hospital Employees. *Health Service Management Research*.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok: UI Press.
- Noor, Zainul Arifin. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Vol. 16, No. 4*.
- Novianti, Puri. (2011). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Yayasan X. *Skripsi*. Jakarta: Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Rahmawati, Dewi. (2016). Perbedaan Kepuasan Kerja Guru di SMK N 1 Bangkinang Ditinjau Dari Status Kepegawaian, Usia dan Jenis Kelamin. *Skripsi*. Pekanbaru: Fakultas Psikologi UIN Suska Riau.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Riyono, B. 1996. Peranan Orientasi Nilai Budaya Pada Kepuasan Kerja. *Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi : Psikologi dan Seni Suatu Perjumpaan*. No.1. 65-75.
- Robbins, S. P. (2002). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi Edisi Kelima*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, stephen, dan Mary Coulter. 2010. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga
- Simmons., E. S. 2005. Predictors of Organizational Commitment Among Staff in Assisted Living. *The Gerontologist*. Vol.45, 196-205.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Steers, R.M. 1988. *Introduction to Organizational Behavior (3rd ed)*. Scott, Foresman Company.

Sugiyono. (2009). *Metode penelitian bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan (R&D)*. Bandung: Alfabeta.

Taurisa, C., M. & Ratnawati, I. 2012. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang. *Jurnal Bisnis & Ekonomi*, 19(2).

Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja* (3th ed.). Jakarta: Rajawali

Zulfa, Attahirah. 2015. Hubungan Komitmen Organisasi dan Ketidakamanan Kerja dengan Intensi *Turnover* pada Karyawan Kontrak. *Skripsi*. Pekanbaru: Fakultas Psikologi UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN A :

Lembar Validasi Pembimbing & Narasumber

UIN SUSKA RIAU

LEMBAR VALIDASI PEMBIMBING

SKALA KEPUASAN KERJA

Definisi Operasional:

Definisi operasional kepuasan kerja dalam penelitian ini yaitu evaluasi yang menggambarkan perasaan atas sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puasnya seseorang dalam bekerja ataupun tingkat perasaan individu baik secara positif atau negatif aspek-aspek dalam pekerjaannya. Indikator kepuasan kerja terdiri dari: pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pemimpin, rekan kerja, dan kondisi kerja.

Skala yang digunakan : Modifikasi

Jumlah Aitem : 24 Aitem

Jenis dan Format Respon : Skala ini disusun berdasarkan skala *Likert* yang bergerak dari dari Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

1	2	4	5
STS	TS	S	SS

Penilaian Setiap Butir (Aitem)

Petunjuk :

Pada skala ini, saya mohon pada Ibu untuk memberikan penilaian pada setiap pernyataan di dalam skala. Skala ini bertujuan untuk mengetahui Kepuasan Kerja karyawan. Ibu dimohon untuk menilai berdasarkan keserasian pernyataan (aitem) dengan indikator yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan, yaitu: Relevan (R), Kurang Relevan (KR), atau Tidak Relevan (TR). Untuk tujuan yang dipilih, mohon Ibu memberikan tanda centang (✓) pada kolom yang disediakan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Aitem : Balas jasa yang di berikan kepada saya memuaskan (Gaji).

R KR TR
(....) (....) (....)

Jika Ibu menilai aitem tersebut relevan dengan indikator, maka Ibu mencentang pada R (✓). Dengan seterusnya untuk semua aitem yang tersedia.

Skala Kepuasan Kerja

Aspek	No	Pernyataan	Alt Jawaban			ket
			R	KR	TR	
Pekerjaan itu sendiri	1	Saya merasa senang dengan pekerjaan saya (F)	✓			
	18	Saya merasa bangga dengan pekerjaan saya (F)	✓			
	10	Saya merasa bosan dengan pekerjaan saya (UF)	✓			
	17	Pekerjaan yang membosankan membuat saya malas dalam bekerja (UF)	✓			
Gaji	8	Gaji yang saya terima sesuai dengan harapan saya (F)	✓			
	15	Saya mendapatkan bonus dari pekerjaan yang saya lakukan (F)	✓			
	3	Saya jarang diberikan bonus tambahan (UF)	✓			
	20	Gaji yang saya terima tidak sebanding dengan tanggung jawab yang diberikan (UF)	✓			
Promosi	12	Latarbelakang pendidikan saya tidak membuat saya lebih mudah mendapatkan promosi (UF)	✓			
	5	Saya merasa bahagia dengan kenaikan jabatan yang saya dapat (F)	✓			
	23	Pihak perusahaan memberikan kesempatan promosi pada orang-orang tertentu (UF)	✓			
	16	Saya merasa senang karena promosi yang saya dapatkan sesuai dengan kinerja saya (F)	✓			
Pemimpin	19	Atasan saya memberikan kebebasan yang terbatas	✓			

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		kepada saya untuk melakukan pekerjaan saya sesuai dengan cara pandang saya (UF)	.			
	24	Baik buruknya pekerjaan saya, saya tidak pernah mendapatkan komentar dari atasan (UF)	✓			
	4	Saya merasa senang karena setiap pekerjaan saya mendapatkan umpan balik dari atasan (F)	✓			
	7	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya apabila disukai oleh atasan saya (F)	✓			
Rekan kerja	11	Saya merasa bahagia karena memiliki rekan kerja yang dapat bekerja sama dengan saya (F)	✓			
	22	Terjalin kerjasama yang baik antar karyawan (F)	✓			
	6	Setiap karyawan lebih sering mengerjakan pekerjaannya sendiri-sendiri (UF)	✓			
	21	Rekan kerja saya bukanlah tim yang solid dalam bekerja (UF)	✓			
Kondisi kerja	2	Saya merasa belum nyaman dengan lingkungan kerja saya (UF)	✓			
	13	Saya merasa senang dengan sarana kerja yang nyaman (F)	✓			
	14	Ruangan kerja saya membuat saya nyaman dalam bekerja (F)	✓			
	9	Sarana dan prasarana dalam perusahaan belum mendukung proses kerja karyawan (UF)	✓			

Catatan:

1. Isi (kesesuaian dengan indikator)

.....
 *bl*

2. Bahasa

.....
 *bc*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Jumlah Aitem

.....
bc
.....

Pekanbaru, Januari 2019

Validator



Ami Widvastuti, M.Psi, Psikolog

NIP. 19820306 200901 2 006



UIN SUSKA RIAU

LEMBAR VALIDASI PEMBIMBING SKALA BUDAYA ORGANISASI

Definisi Operasional:

Budaya organisasi merupakan bentuk keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang diyakini dan dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan masalah-masalah terkait. Sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan di dalam organisasi tersebut. Dimana indikator budaya organisasi terdiri atas: inovasi dalam pengambilan resiko, keamanan, penghargaan pada orang lain, orientasi hasil, orientasi tim, keagresifan dan kemantapan.

Skala yang digunakan : Modifikasi

Jumlah Aitem : 48 Aitem

Jenis dan Format Respon : Skala ini disusun berdasarkan skala *Likert* yang bergerak dari dari Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

1	2	3	4
STS	TS	S	SS

Penilaian Setiap Butir (Aitem)

Petunjuk :

Pada skala ini, saya mohon pada Ibu untuk memberikan penilaian pada setiap pernyataan di dalam skala. Skala ini bertujuan untuk mengetahui Budaya Organisasi dalam suatu perusahaan. Ibu dimohon untuk menilai berdasarkan keserasian pernyataan (aitem) dengan indikator yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan, yaitu: Relevan (R), Kurang Relevan (KR), atau Tidak Relevan (TR). Untuk tujuan yang dipilih, mohon Ibu memberikan tanda centang (√) pada kolom yang disediakan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yaitu: Relevan (R), Kurang Relevan (KR), atau Tidak Relevan (TR). Untuk tujuan yang dipilih, mohon ibu memberikan tanda centang (√) pada kolom yang disediakan.

Contoh cara menjawab:

Aitem : Saya didorong untuk berfikir kreatif dalam mengerjakan pekerjaan saya (Inovasi dan pengambilan resiko).

R KR TR

(...) (...) (...)

Jika Ibu menilai aitem tersebut relevan dengan indikator, maka Ibu mencentang pada R (√). Dengan seterusnya untuk semua aitem yang tersedia.

Skala Budaya Organisasi

Aspek	Indikator	No	Pernyataan	Ait Jawaban			Ket
				R	KR	TR	
Inovasi dan pengambilan resiko	Kreatif dan berfikir kritis	12	Perusahaan kurang mendorong karyawan untuk menemukan ide-ide baru yang dapat memajukan perusahaan (UF)	√			
		21	Perusahaan memperbolehkan karyawan mencoba cara-cara baru dalam pekerjaannya (F)	√			
		3	Perusahaan mendorong karyawan untuk dapat berinovasi yang kreatif demi memajukan perusahaan (F)	√			
		42	Perusahaan kurang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk	√			

			berkembang menjadi karyawan yang kreatif (UF)				
	Berani	15	Perusahaan menghargai tindakan karyawan yang berani mengambil resiko demi tercapainya tujuan perusahaan (F)	✓			
		26	Perusahaan berani membuat kebijakan yang sebenarnya mengandung resiko (F)	✓			
		47	Karyawan dilarang untuk melakukan pekerjaan diluar bidang keahliannya (UF)	✓			
		18	Perusahaan kurang berani mengambil resiko dalam membuat kebijakan (UF)	✓			
Perhatian terhadap detail	Kecermatan dan analisis	39	Karyawan melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (UF)	✓			
		10	Perusahaan menginginkan kebijakan pimpinan dapat dilaksanakan oleh karyawan (F)	✓			
		17	Kurang diterapkannya hukuman bagi mereka yang melanggar aturan (UF)	✓			
		32	Dalam bekerja saya mengacu pada kesepakatan yang telah dibuat oleh perusahaan (F)	✓			
	Suasana yang	23	Hubungan antar karyawan di				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	penuh ketenangan		perusahaan ini penuh dengan suasana kekeluargaan (F)	✓			
		44	Hubungan antar karyawan terlihat renggang (UF)	✓			
		35	Dalam perusahaan sering terjadi konflik sehingga suasana menjadi kurang nyaman (UF)	✓			
		16	Keadaan di perusahaan ini jarang terjadi konflik (F)	✓			
Orientasi orang	Empati	27	Tunjangan yang diberikan perusahaan sama antara karyawan yang memiliki prestasi bagus ataupun kurang (UF)	✓			
		48	Perusahaan kurang menghargai karyawan yang kompeten (UF)	✓			
		19	Karyawan merasa pemberian tunjangan di perusahaan sudah cukup dengan harapan mereka (F)	✓			
		30	Perusahaan memberikan imbalan kepada karyawan sesuai dengan prestasi (F)	✓			
	Hubungan Interpersonal	41	Sikap perusahaan acuh terhadap karyawan yang memiliki prestasi kerja yang bagus (UF)	✓			
		4	Perusahaan kurang memberikan penghargaan	✓			

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

			terhadap karyawannya yang berprestasi (UF)				
		33	Perusahaan memberi sanjungan atas prestasi kerja yang berhasil dicapai karyawan (F)	✓			
		24	Karyawan mendapat sesuatu yang lebih ketika kinerja yang telah dilakukannya cukup baik (F)	✓			
Orientasi hasil	Mengutamakan hasil	45	Perusahaan lebih memfokuskan hasil kerja karyawan daripada prosedur dalam mencapai hasil (F)	✓			
		36	Karyawan umumnya memiliki perhatian yang tinggi terhadap pencapaian hasil kerja (F)	✓			
		7	Perusahaan kurang menilai hasil kinerja saya (UF)	✓			
		38	Perusahaan hanya berfokus pada prosedur daripada hasil kinerja karyawan (UF)	✓			
	Pencapaian target	9	Perusahaan menekankan hasil kerja karyawan meningkat secara stabil (F)	✓			
		20	Target pencapaian kerja kurang penting bagi perusahaan (UF)	✓			
		31	Perusahaan menetapkan target kerja (F)	✓			
		22	Perusahaan kurang menekankan peningkatan	✓			

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

			target kerja karyawan (UF)				
Orientasi tim	Kerja sama	13	Perusahaan mendukung karyawan menjaga hubungan kerja sama dengan anggota tim lain (F)	✓			
		34	Perusahaan menekankan pada karyawan untuk dapat bekerja sebagai satu tim (F)	✓			
		5	Tim kerja dalam perusahaan ini tidak mempermudah penyelesaian pekerjaan (UF)	✓			
		46	Perusahaan kurang mendorong karyawan untuk berdiskusi dengan tim dalam menyelesaikan masalah (UF)	✓			
	Kolaborasi antar rekan kerja	37	Perusahaan mendorong karyawan karyawan untuk dapat bekerja sama dalam tim (F)	✓			
		8	Di perusahaan ini, saya merasa canggung ketika diajak berdiskusi (UF)	✓			
		29	Di perusahaan ini karyawan harus mampu bekerja sama dengan anggota tim lainnya (F)	✓			
		40	Saya kurang dapat bekerja sama dengan tim, karena terdapat banyak perbedaan (UF)	✓			
keagresifan	Emosional	1	Perusahaan menuntut				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Jumlah Aitem

.....
.....

Pekanbaru, Januari 2019

Validator



Ami Widvastuti, M.Psi, Psikolog

NIP. 19820306 200901 2 006



UIN SUSKA RIAU

LEMBAR VALIDASI PEMBIMBING

SKALA KOMITMEN ORGANISASI

Definisi Operasional:

Komitmen organisasi adalah sikap ketika seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Adapun dimensi komitmen organisasi adalah komitmen afektif, komitmen kesinambungan, dan komitmen normatif.

Skala yang digunakan : Skala *Likert* (Modifikasi)

Jumlah Aitem : 24 Aitem

Jenis dan Format Respon : Skala ini disusun berdasarkan skala *Likert* yang bergerak dari dari Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

1	2	3	4
STS	TS	S	SS

Penilaian Setiap Butir (Aitem)

Petunjuk :

Pada skala ini, saya mohon pada Ibu untuk memberikan penilaian pada setiap pernyataan di dalam skala. Skala ini bertujuan untuk mengetahui Komitmen Organisasi pada karyawan. Ibu dimohon untuk menilai berdasarkan keserasian pernyataan (aitem) dengan indikator yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan, yaitu: Relevan (R), Kurang Relevan (KR), atau Tidak Relevan (TR). Untuk tujuan yang dipilih, mohon ibu memberikan tanda centang (✓) pada kolom yang disediakan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Contoh cara menjawab:

Aitem : Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini
(*Normative Commitment*).

R KR TR

(....) (....) (....)

Jika Ibu menilai aitem tersebut relevan dengan indikator, maka Ibu mencentang pada R (✓). Dengan seterusnya untuk semua aitem yang tersedia.

Skala Komitmen Organisasi

Aspek	No	Pernyataan	Alt Jawaban			Ket
			R	KR	TR	
<i>Affective Commitment</i>	3	Saya kurang memiliki rasa terhadap perusahaan ini (UF)	✓			
	11	Saya merasa bahwa masalah yang ada diperusahaan juga menjadi masalah saya (F)	✓			
	6	Saya merasa bukan bagian dari keluarga di perusahaan tempat saya bekerja (UF)	✓			
	15	Perusahaan tempat saya bekerja memiliki arti penting bagi saya (F)	✓			
	4	Saya merasa memiliki ikatan secara emosional dengan perusahaan ini (F)	✓			
	21	Saya sangat senang menghabiskan sisa waktu karir saya dalam perusahaan (F)	✓			
	14	Saya merasa bosan dengan pekerjaan saya (UF)	✓			
	18	Saya merasa jenuh dengan apa yang saya kerjakan dalam perusahaan ini (UF)	✓			
<i>Continuance</i>	9	Saya masih berada dalam				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<i>Commitment</i>		organisasi ini karena saya membutuhkannya (F)				
	17	Dalam jangka panjang tidak banyak yang saya peroleh dari perusahaan ini (UF)	✓			
	5	Kurangnya sikap bertahan saya pada perusahaan ini (UF)	✓			
	23	Saya akan banyak kehilangan keuntungan jika saya beralih ke perusahaan lain (F)	✓			
	12	Saya masih berada dalam perusahaan ini karena saya kurang memiliki pilihan pekerjaan lain (F)	✓			
	8	Saya merasa hanya kebetulan saja saya dapat bekerja di perusahaan ini (UF)	✓			
	22	karena kurangnya pengalaman kerja, saya merasa sulit meninggalkan perusahaan ini (F)	✓			
	13	Karena banyaknya tawaran pekerjaan dengan gaji yang lebih baik, ada keinginan saya untuk berpindah kerja (UF)	✓			
<i>Normative Commitment</i>	19	saya bersedia memberikan seluruh kinerja terbaik saya untuk kemajuan perusahaan ini (F)	✓			
	1	saya bersedia menerima sebagian besar penugasan demi kepentingan tujuan perusahaan ini (F)	✓			
	7	saya merasa kurang peduli dengan kemajuan perusahaan ini sehingga saya tidak mau bekerja dengan maksimal (UF)	✓			
	24	Saya menolak penugasan yang kurang sesuai dengan keahlian saya (UF)	✓			

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2	Saya memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan ini (F)	✓			
20	Saya takut jika waktu saya habis begitu saja diperusaan ini (UF)	✓			
16	Saya akan terus bekerja untuk perusahaan ini (F)	✓			
10	Saya bekerja pada perusahaan ini hanya untuk mencari pengalaman (UF)	✓			

Catatan :

1. Isi (kesesuaian dengan indikator)

.....
 OK

2. Bahasa

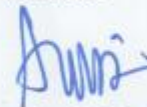
.....
 OK

3. Jumlah Aitem

.....
 OK

Pekanbaru, Januari 2019

Validator



Ami Widvastuti, M.Psi, Psikolog

NIP. 19820306 200901 2 006

LEMBAR VALIDASI NARASUMBER

SKALA KEPUASAN KERJA

Definisi Operasional:

Definisi operasional kepuasan kerja dalam penelitian ini yaitu evaluasi yang menggambarkan perasaan atas sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puasnya seseorang dalam bekerja ataupun tingkat perasaan individu baik secara positif atau negatif aspek-aspek dalam pekerjaannya. Indikator kepuasan kerja terdiri dari: pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pemimpin, rekan kerja, dan kondisi kerja.

Skala yang digunakan : Modifikasi

Jumlah Aitem : 24 Aitem

Jenis dan Format Respon : Skala ini disusun berdasarkan skala *Likert* yang bergerak dari dari Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

1	2	4	5
STS	TS	S	SS

Penilaian Setiap Butir (Aitem)

Petunjuk :

Pada skala ini, saya mohon pada Ibu untuk memberikan penilaian pada setiap pernyataan di dalam skala. Skala ini bertujuan untuk mengetahui Kepuasan Kerja karyawan. Ibu dimohon untuk menilai berdasarkan keserasian pernyataan (aitem) dengan indikator yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan, yaitu: Relevan (R), Kurang Relevan (KR), atau Tidak Relevan (TR). Untuk tujuan yang dipilih, mohon Ibu memberikan tanda centang (✓) pada kolom yang disediakan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		kepada saya untuk melakukan pekerjaan saya sesuai dengan cara pandang saya (UF)				
	24	Baik buruknya pekerjaan saya, saya tidak pernah mendapatkan komentar dari atasan (UF)	✓			
	4	Saya merasa senang karena setiap pekerjaan saya mendapatkan umpan balik dari atasan (F)	✓			
	7	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya apabila disukai oleh atasan saya (F)	✓			
Rekan kerja	11	Saya merasa bahagia karena memiliki rekan kerja yang dapat bekerja sama dengan saya (F)	✓			
	22	Terjalin kerjasama yang baik antar karyawan (F)	✓			
	6	Setiap karyawan lebih sering mengerjakan pekerjaannya sendiri-sendiri (UF)	✓			
	21	Rekan kerja saya bukanlah tim yang solid dalam bekerja (UF)	✓			
Kondisi kerja	2	Saya merasa belum nyaman dengan lingkungan kerja saya (UF)	✓			
	13	Saya merasa senang dengan sarana kerja yang nyaman (F)	✓			
	14	Ruangan kerja saya membuat saya nyaman dalam bekerja (F)	✓			
	9	Sarana dan prasarana dalam perusahaan belum mendukung proses kerja karyawan (UF)	✓			

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Catatan:

1. Isi (kesesuaian dengan indikator)

..... *Sesuai*

2. Bahasa

..... *Jelas*

3. Jumlah Aitem

..... *Cukup*

Pekanbaru, 12 Desember 2018

Validator



Rita Susanti, S.Psi., M.Si

NIP. 19841011 201101 2 016

UIN SUSKA RIAU

LEMBAR VALIDASI NARASUMBER

SKALA BUDAYA ORGANISASI

Definisi Operasional:

Budaya organisasi merupakan bentuk keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang diyakini dan dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan masalah-masalah terkait. Sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan di dalam organisasi tersebut. Dimana indikator budaya organisasi terdiri atas: inovasi dalam pengambilan resiko, keamanan, penghargaan pada orang lain, orientasi hasil, orientasi tim, keagresifan dan kemantapan.

Skala yang digunakan : Modifikasi

Jumlah Aitem : 48 Aitem

Jenis dan Format Respon : Skala ini disusun berdasarkan skala *Likert* yang bergerak dari dari Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

1	2	3	4
STS	TS	S	SS

Penilaian Setiap Butir (Aitem)

Petunjuk :

Pada skala ini, saya mohon pada Ibu untuk memberikan penilaian pada setiap pernyataan di dalam skala. Skala ini bertujuan untuk mengetahui Budaya Organisasi dalam suatu perusahaan. Ibu dimohon untuk menilai berdasarkan keserasian pernyataan (aitem) dengan indikator yang diajukan. Penilaian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dilakukan dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan, yaitu: Relevan (R), Kurang Relevan (KR), atau Tidak Relevan (TR). Untuk tujuan yang dipilih, mohon ibu memberikan tanda centang (√) pada kolom yang disediakan.

Contoh cara menjawab:

Aitem : Saya didorong untuk berfikir kreatif dalam mengerjakan pekerjaan saya (Inovasi dan pengambilan resiko).

R	KR	TR
(...)	(...)	(...)

Jika Ibu menilai aitem tersebut relevan dengan indikator, maka Ibu mencentang pada R (√). Dengan seterusnya untuk semua aitem yang tersedia.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yaitu: Relevan (R), Kurang Relevan (KR), atau Tidak Relevan (TR). Untuk tujuan yang dipilih, mohon ibu memberikan tanda centang (√) pada kolom yang disediakan.

Contoh cara menjawab:

Aitem : Saya didorong untuk berfikir kreatif dalam mengerjakan pekerjaan saya (Inovasi dan pengambilan resiko).

R KR TR

(....) (....) (....)

Jika Ibu menilai aitem tersebut relevan dengan indikator, maka Ibu mencentang pada R (√). Dengan seterusnya untuk semua aitem yang tersedia.

Skala Budaya Organisasi

Aspek	Indikator	No	Pernyataan	Alt Jawaban			Ket
				R	KR	TR	
Inovasi dan pengambilan resiko	Kreatif dan berfikir kritis	12	Perusahaan kurang mendorong karyawan untuk menemukan ide-ide baru yang dapat memajukan perusahaan (UF)	✓			
		21	Perusahaan memperbolehkan karyawan mencoba cara-cara baru dalam pekerjaannya (F)	✓			
		3	Perusahaan mendorong karyawan untuk dapat berinovasi yang kreatif demi memajukan perusahaan (F)	✓			
		42	Perusahaan kurang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk	✓			

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		berkembang menjadi karyawan yang kreatif (UF)				
Berani	15	Perusahaan menghargai tindakan karyawan yang berani mengambil resiko demi tercapainya tujuan perusahaan (F)	✓			
	26	Perusahaan berani membuat kebijakan yang sebenarnya mengandung resiko (F)	✓			
	47	Karyawan dilarang untuk melakukan pekerjaan diluar bidang keahliannya (UF)	✓			
	18	Perusahaan kurang berani mengambil resiko dalam membuat kebijakan (UF)	✓			
Perhatian terhadap detail	Kecermatan dan analisis	39	Karyawan melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (UF)	✓		
		10	Perusahaan menginginkan kebijakan pimpinan dapat dilaksanakan oleh karyawan (F)	✓		
		17	Kurang diterapkannya hukuman bagi mereka yang melanggar aturan (UF)	✓		
		32	Dalam bekerja saya mengacu pada kesepakatan yang telah dibuat oleh perusahaan (F)	✓		
Suasana yang	23	Hubungan antar karyawan di				

	penuh ketenangan	perusahaan ini penuh dengan suasana kekeluargaan (F)	✓			
		44 Hubungan antar karyawan terlihat renggang (UF)	✓			
		35 Dalam perusahaan sering terjadi konflik sehingga suasana menjadi kurang nyaman (UF)	✓			
		16 Keadaan di perusahaan ini jarang terjadi konflik (F)	✓			
Orientasi orang	Empati	27 Tunjangan yang diberikan perusahaan sama antara karyawan yang memiliki prestasi bagus ataupun kurang (UF)	✓			
		48 Perusahaan kurang menghargai karyawan yang kompeten (UF)	✓			
		19 Karyawan merasa pemberian tunjangan di perusahaan sudah cukup dengan harapan mereka (F)	✓			
		30 Perusahaan memberikan imbalan kepada karyawan sesuai dengan prestasi (F)	✓			
Hubungan Interpersonal		41 Sikap perusahaan acuh terhadap karyawan yang memiliki prestasi kerja yang bagus (UF)	✓			
		4 Perusahaan kurang memberikan penghargaan				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

			target kerja karyawan (UF)	✓			
Orientasi tim	Kerja sama	13	Perusahaan mendukung karyawan menjaga hubungan kerja sama dengan anggota tim lain (F)	✓			
		34	Perusahaan menekankan pada karyawan untuk dapat bekerja sebagai satu tim (F)	✓			
		5	Tim kerja dalam perusahaan ini tidak mempermudah penyelesaian pekerjaan (UF)	✓			
		46	Perusahaan kurang mendorong karyawan untuk berdiskusi dengan tim dalam menyelesaikan masalah (UF)	✓			
	Kolaborasi antar rekan kerja	37	Perusahaan mendorong karyawan karyawan untuk dapat bekerja sama dalam tim (F)	✓			
		8	Di perusahaan ini, saya merasa canggung ketika diajak berdiskusi (UF)	✓			
		29	Di perusahaan ini karyawan harus mampu bekerja sama dengan anggota tim lainnya (F)	✓			
		40	Saya kurang dapat bekerja sama dengan tim, karena terdapat banyak perbedaan (UF)	✓			
keagresifan	Emosional	1	Perusahaan menuntut				

			terhadap karyawannya yang berprestasi (UF)	✓			
		33	Perusahaan memberi sanjungan atas prestasi kerja yang berhasil dicapai karyawan (F)	✓			
		24	Karyawan mendapat sesuatu yang lebih ketika kinerja yang telah dilakukannya cukup baik (F)	✓			
Orientasi hasil	Mengutamakan hasil	45	Perusahaan lebih memfokuskan hasil kerja karyawan daripada prosedur dalam mencapai hasil (F)	✓			
		36	Karyawan umumnya memiliki perhatian yang tinggi terhadap pencapaian hasil kerja (F)	✓			
		7	Perusahaan kurang menilai hasil kinerja saya (UF)	✓			
		38	Perusahaan hanya berfokus pada prosedur daripada hasil kinerja karyawan (UF)	✓			
	Pencapaian target	9	Perusahaan menekankan hasil kerja karyawan meningkat secara stabil (F)	✓			
		20	Target pencapaian kerja kurang penting bagi perusahaan (UF)	✓			
		31	Perusahaan menetapkan target kerja (F)	✓			
		22	Perusahaan kurang menekankan peningkatan				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

			karyawan kearah perbaikan (F)	✓			
		25	Karyawan disini kurang memiliki semangat untuk melakukan perbaikan kinerja (UF)	✓			
		43	Perusahaan mengharapkan karyawan dapat memberikan perubahan yang baik pada pola kerja sehari-hari (F)	✓			
		14	Perusahaan ini tidak membuat perbaikan dalam kinerja dan cenderung statis (UF)	✓			
Kemantapan	Mempertahankan keadaan	2	Perusahaan ini memberikan dorongan agar tetap menjadi lebih baik dalam mewujudkan keinginan perusahaan (F)	✓			
		28	Perusahaan acuh terhadap hasil yang telah dicapai (UF)	✓			
		11	Saya merasa nyaman dengan kondisi perusahaan (F)	✓			
		6	Perusahaan menganggap apa yang telah dicapai hal yang biasa (UF)	✓			

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Catatan:

1. Isi (kesesuaian dengan indikator)

Sesuai

2. Bahasa

Jelas

3. Jumlah Aitem

Cukup

Pekanbaru, 12 Desember 2018

Validator



Rita Susanti, S.Psi., M.Si

NIP. 19841011 201101 2 016

UIN SUSKA RIAU

LEMBAR VALIDASI NARASUMBER

SKALA KOMITMEN ORGANISASI

Definisi Operasional:

Komitmen organisasi adalah sikap ketika seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Adapun dimensi komitmen organisasi adalah komitmen afektif, komitmen kesinambungan, dan komitmen normatif.

Skala yang digunakan : Skala *Likert* (Modifikasi)

Jumlah Aitem : 24 Aitem

Jenis dan Format Respon : Skala ini disusun berdasarkan skala *Likert* yang bergerak dari dari Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

1	2	3	4
STS	TS	S	SS

Penilaian Setiap Butir (Aitem)

Petunjuk :

Pada skala ini, saya mohon pada Ibu untuk memberikan penilaian pada setiap pernyataan di dalam skala. Skala ini bertujuan untuk mengetahui Komitmen Organisasi pada karyawan. Ibu dimohon untuk menilai berdasarkan keserasian pernyataan (aitem) dengan indikator yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan, yaitu: Relevan (R), Kurang Relevan (KR), atau Tidak Relevan (TR). Untuk tujuan yang dipilih, mohon ibu memberikan tanda centang (√) pada kolom yang disediakan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Contoh cara menjawab:

Aitem : Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini
(*Normative Commitment*).

R KR TR
(...) (...) (...)

Jika Ibu menilai aitem tersebut relevan dengan indikator, maka Ibu mencentang pada R (✓). Dengan seterusnya untuk semua aitem yang tersedia.

Skala Komitmen Organisasi

Aspek	No	Pernyataan	Alt Jawaban			Ket
			R	KR	TR	
<i>Affective Commitment</i>	3	Saya kurang memiliki rasa terhadap perusahaan ini (UF)	✓			
	11	Saya merasa bahwa masalah yang ada diperusahaan juga menjadi masalah saya (F)	✓			
	6	Saya merasa bukan bagian dari keluarga di perusahaan tempat saya bekerja (UF)	✓			
	15	Perusahaan tempat saya bekerja memiliki arti penting bagi saya (F)	✓			
	4	Saya merasa memiliki ikatan secara emosional dengan perusahaan ini (F)	✓			
	21	Saya sangat senang menghabiskan sisa waktu karir saya dalam perusahaan (F)	✓			
	14	Saya merasa bosan dengan pekerjaan saya (UF)	✓			
	18	Saya merasa jenuh dengan apa yang saya kerjakan dalam perusahaan ini (UF)				
<i>Continuance</i>	9	Saya masih berada dalam				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	yang terdapat terhadap permasalahan ini (F)				
20	Saya takut jika waktu saya habis begitu saja diperusaan ini (UF)	✓			
16	Saya akan terus bekerja untuk organisasi ini (F)	✓			
10	Saya bekerja pada perusahaan ini hanya untuk mencari pengalaman (UF)	✓			

Catatan :

1. Isi (kesesuaian dengan indikator)

Sebaik

.....

2. Bahasa

Jelas

.....

3. Jumlah Aitem

Cukup

.....

Pekanbaru, 12 Desember 2018

Validator



Rita Susanti, S.Psi., M.Si

NIP. 19841011 201101 2 016

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN B :

Skala Try Out

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

IDENTITAS DIRI

Nama/inisial :

Usia :

Jenis kelamin :

PETUNJUK PENGISIAN

Berikut ini adalah sejumlah pernyataan dan pada setiap pernyataan terdapat empat pilihan jawaban. Berikan tanda ceklist (√) pada kotak pilihan yang anda anggap sesuai dengan keadaan anda.

Pilihan jawabannya adalah :

SS: Sangat Sesuai

S: Sesuai

TS: Tidak Sesuai

STS: Sangat Tidak Sesuai

Dalam skala ini tidak ada jawaban yang salah, semua jawaban yang anda pilih semuanya adalah benar, asalkan anda menjawabnya dengan jujur. Kerahasaan identitas dan jawaban anda dijamin oleh peneliti. Oleh karena itu, usahakan agar jangan sampai ada nomor yang terlewat untuk dijawab.

Kami mengucapkan banyak terimakasih atas kerjasama, bantuan serta kesediaan anda untuk mengisi skala ini.

Contoh pengisian :

No	Pernyataan	Pilihan jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya merasa bosan dengan pekerjaan saya				

*artinya anda setuju dengan pernyataan diatas bahwa pekerjaan yang diberikan kepada anda menambah kemampuan anda

Skala Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Pilihan jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya merasa senang dengan pekerjaan saya				
2	Saya merasa belum nyaman dengan lingkungan kerja saya				
3	Saya jarang diberikan bonus tambahan				
4	Saya merasa senang karena setiap pekerjaan saya mendapatkan umpan balik dari atasan				
5	Saya merasa bahagia dengan kenaikan jabatan yang saya dapat				
6	Setiap karyawan lebih sering mengerjakan pekerjaannya sendiri-sendiri				
7	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya apabila disukai oleh atasan saya				
8	Gaji yang saya terima sesuai dengan harapan saya				
9	Sarana dan prasarana dalam perusahaan belum mendukung proses kerja karyawan				
10	Saya merasa bosan dengan pekerjaan saya				
11	Saya merasa bahagia karena memiliki rekan kerja yang dapat bekerja sama dengan saya				
12	Latarbelakang pendidikan saya tidak membuat saya lebih mudah mendapatkan promosi				
13	Saya merasa senang dengan sarana kerja yang nyaman				
14	Ruangan kerja saya membuat saya nyaman dalam bekerja				
15	Saya mendapatkan bonus dari pekerjaan yang saya lakukan				
16	Saya merasa senang karena promosi yang saya dapatkan sesuai dengan kinerja saya				
17	Pekerjaan yang membosankan membuat saya malas dalam bekerja				
18	Saya merasa bangga dengan pekerjaan saya				
19	Atasan saya memberikan kebebasan yang terbatas kepada saya untuk melakukan pekerjaan saya sesuai dengan cara pandang saya				
20	Tanggung jawab yang besar dari organisasi tidak membuat gaji yang saya terima juga besar				
21	Rekan kerja saya bukanlah tim yang solid dalam bekerja				
22	Terjalin kerjasama yang baik antar karyawan				
23	Pihak perusahaan memberikan kesempatan promosi pada orang-orang tertentu				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Pernyataan	Pilihan jawaban			
		SS	S	TS	STS
24	Baik buruknya pekerjaan saya, saya tidak pernah mendapatkan komentar dari atasan				

Skala Budaya Organisasi

No	Pernyataan	Pilihan jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Perusahaan menuntut karyawan kearah perbaikan				
2	Perusahaan ini memberikan dorongan agar tetap menjadi lebih baik dalam mewujudkan keinginan perusahaan				
3	Perusahaan mendorong karyawan untuk dapat berinovasi yang kreatif demi memajukan perusahaan				
4	Perusahaan kurang memberikan penghargaan terhadap karyawannya yang berprestasi				
5	Tim kerja dalam perusahaan ini tidak mempermudah penyelesaian pekerjaan				
6	Perusahaan menganggap apa yang telah dicapai hal yang biasa				
7	Perusahaan kurang menilai hasil kinerja saya				
8	Di perusahaan ini, saya merasa canggung ketika diajak berdiskusi				
9	Perusahaan hanya berfokus pada prosedur daripada hasil kinerja karyawan				
10	Perusahaan menginginkan kebijakan pimpinan dapat dilaksanakan oleh karyawan				
11	Saya merasa nyaman dengan kondisi perusahaan				
12	Perusahaan kurang mendorong karyawan untuk menemukan ide-ide baru yang dapat memajukan perusahaan				
13	Perusahaan mendukung karyawan menjaga hubungan kerja sama dengan anggota tim lain				
14	Perusahaan ini tidak membuat perbaikan dalam kinerja dan cenderung statis				
15	Perusahaan menghargai tindakan karyawan yang berani mengambil resiko demi tercapainya tujuan perusahaan				
16	Keadaan di perusahaan ini jarang terjadi konflik				
17	Kurang diterapkannya hukuman bagi mereka yang melanggar aturan				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Pernyataan	Pilihan jawaban			
		SS	S	TS	STS
18	Perusahaan kurang berani mengambil resiko dalam membuat kebijakan				
19	Karyawan merasa pemberian tunjangan di perusahaan sudah cukup dengan harapan mereka				
20	Target pencapaian kerja kurang penting bagi perusahaan				
21	Perusahaan memperbolehkan karyawan mencoba cara-cara baru dalam pekerjaannya				
22	Perusahaan kurang menekankan peningkatan target kerja karyawan				
23	Hubungan antar karyawan di perusahaan ini penuh dengan suasana kekeluargaan				
24	Karyawan mendapat sesuatu yang lebih ketika kinerja yang telah dilakukannya cukup baik				
25	Karyawan disini kurang memiliki semangat untuk melakukan perbaikan kinerja				
26	Perusahaan berani membuat kebijakan yang sebenarnya mengandung resiko				
27	Tunjangan yang diberikan perusahaan sama antara karyawan yang memiliki prestasi bagus ataupun kurang				
28	Perusahaan acuh terhadap hasil yang telah dicapai				
29	Di perusahaan ini karyawan harus mampu bekerja sama dengan anggota tim lainnya				
30	Perusahaan memberikan imbalan kepada karyawan sesuai dengan prestasi				
31	Perusahaan menetapkan target kerja				
32	Dalam bekerja saya mengacu pada kesepakatan yang telah dibuat oleh perusahaan				
33	Perusahaan memberi sanjungan atas prestasi kerja yang berhasil dicapai karyawan				
34	Perusahaan menekankan pada karyawan untuk dapat bekerja sebagai satu tim				
35	Dalam perusahaan sering terjadi konflik sehingga suasana menjadi kurang nyaman				
36	Karyawan umumnya memiliki perhatian yang tinggi terhadap pencapaian hasil kerja				
37	Perusahaan mendorong karyawan karyawan untuk dapat bekerja sama dalam tim				
38	Perusahaan hanya berfokus pada prosedur daripada hasil kinerja karyawan				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Pernyataan	Pilihan jawaban			
		SS	S	TS	STS
39	Karyawan melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan				
40	Saya kurang dapat bekerja sama dengan tim, karena terdapat banyak perbedaan				
41	Sikap perusahaan acuh terhadap karyawan yang memiliki prestasi kerja yang bagus				
42	Perusahaan kurang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkembang menjadi karyawan yang kreatif				
43	Perusahaan mengharapkan karyawan dapat memberikan perubahan yang baik pada pola kerja sehari-hari				
44	Hubungan antar karyawan terlihat renggang				
45	Perusahaan lebih memfokuskan hasil kerja karyawan daripada prosedur dalam mencapai hasil				
46	Perusahaan kurang mendorong karyawan untuk berdiskusi dengan tim dalam menyelesaikan masalah				
47	Karyawan dilarang untuk melakukan pekerjaan diluar bidang keahliannya				
48	Perusahaan kurang menghargai karyawan yang kompeten				

Skala Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	Pilihan jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	saya bersedia menerima sebagian besar penugasan demi kepentingan tujuan perusahaan ini				
2	Saya memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan ini				
3	Saya kurang memiliki rasa terhadap perusahaan ini				
4	Saya merasa memiliki ikatan secara emosional dengan perusahaan ini				
5	Kurangnya sikap bertahan saya pada perusahaan ini				
6	Saya merasa bukan bagian dari keluarga di perusahaan tempat saya bekerja				
7	saya merasa kurang peduli dengan kemajuan perusahaan ini sehingga saya tidak mau bekerja dengan maksimal				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Pernyataan	Pilihan jawaban			
		SS	S	TS	STS
8	Saya merasa hanya kebetulan saja saya dapat bekerja di perusahaan ini				
9	Saya masih berada dalam organisasi ini karena saya membutuhkannya				
10	Saya bekerja pada perusahaan ini hanya untuk mencari pengalaman				
11	Saya merasa bahwa masalah yang ada diperusahaan juga menjadi masalah saya				
12	Saya masih berada dalam perusahaan ini karena saya kurang memiliki pilihan pekerjaan lain				
13	Karena banyaknya tawaran pekerjaan dengan gaji yang lebih baik, ada keinginan saya untuk berpindah kerja				
14	Saya merasa bosan dengan pekerjaan saya				
15	Perusahaan tempat saya bekerja memiliki arti penting bagi saya				
16	Saya akan terus bekerja untuk perusahaan ini				
17	Dalam jangka panjang tidak banyak yang saya peroleh dari perusahaan ini				
18	Saya merasa jenuh dengan apa yang saya kerjakan dalam perusahaan ini				
19	saya bersedia memberikan seluruh kinerja terbaik saya untuk kemajuan perusahaan ini				
20	Saya takut jika waktu saya habis begitu saja diperusaan ini				
21	Saya sangat senang menghabiskan sisa waktu karir saya dalam perusahaan				
22	karena kurangnya pengalaman kerja, saya merasa sulit meninggalkan perusahaan ini				
23	Saya akan banyak kehilangan keuntungan jika saya beralih ke perusahaan lain				
24	Saya menolak penugasan yang kurang sesuai dengan keahlian saya				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN C :

Tabulasi Data Try Out.....

UIN SUSKA RIAU



DATA TRY OUT SKALA KEPUASAN KERJA

NO.	SUBJEK	SKOR AITEM																								JUMLAH
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1	NA	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	81
2	MNS	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	84
3	R	4	2	3	4	2	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	79
4	AP	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	80
5	MH	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	81
6	Z	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	84
7	RH	3	2	4	3	2	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	73
8	T	3	3	2	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	2	3	2	3	72
9	I	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	85
10	MR	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	79
11	ZR	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	85
12	RSR	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	86
13	AWP	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	78
14	MR	3	3	1	4	2	3	4	2	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	2	3	4	71
15	RFA	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	82
16	RI	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	74
17	G	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	81
18	S	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	84
19	F	3	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	84
20	D	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	2	3	2	4	3	3	3	2	3	3	68
21	R	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	88
22	F	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
23	S	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	84
24	I	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	80



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan

25	D	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	78
26	L	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	88
27	RS	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	82
28	P	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	85
29	DR	3	4	4	2	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	75
30	P	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	3	85
31	D	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	88
32	H	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	72
33	MI	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	78
34	LA	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	71
35	FM	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	84
36	A	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	84
37	AR	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	4	2	3	3	3	4	3	3	3	4	2	4	3	76
38	H	4	4	3	4	2	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	77
39	YA	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	82
40	J	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	75
41	AS	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	88
42	B	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	65



DATA TRY OUT SKALA BUDAYA ORGANISASI

S u b j e k	SKOR AITEM																																J U M L A H																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32																	
N A	3	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	170				
M N S	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	166			
R	2	3	3	3	2	4	2	2	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	156			
A P	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	2	3	4	3	4	145	
M H	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	164		
Z	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	154		
R H	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	166		
T	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	165		
I	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	166		
M R	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	138	
Z R	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	2	4	3	3	4	3	4	4	171		
R S R	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	146	
A W P	3	4	4	4	4	3	2	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	171

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan

1	M	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	162			
1	R	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	2	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	157				
1	RI	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	169			
1	G	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	162				
1	S	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	170			
1	F	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	4	3	155			
1	D	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	3	164				
1	R	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	172			
1	F	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	145			
1	S	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	2	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	2	159		
2	I	2	4	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	150			
2	D	3	3	3	4	2	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	2	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	2	2	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	2	3	4	3	4	4	4	164		
2	L	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	2	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	172		
2	R	3	4	3	4	2	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	151		
2	P	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	2	2	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	162	
2	D	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	159	
2	P	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	152
2	D	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	164	
2	H	3	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	165	



DATA TRY OUT SKALA KOMITMEN ORGANISASI

NO.	SUBJEK	SKOR AITEM																								JUMLAH
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1	NA	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	2	4	85
2	MNS	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	80
3	R	3	3	3	4	4	3	3	2	4	3	3	4	3	4	4	2	3	4	2	4	3	2	2	3	75
4	AP	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	73
5	MH	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	82
6	Z	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	2	2	80
7	RH	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	83
8	T	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	84
9	I	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	86
10	MR	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	68
11	ZR	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	84
12	RSR	3	3	3	4	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	74
13	AWP	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	3	87
14	MR	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	85
15	RFA	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	72
16	RI	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	84
17	G	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	82
18	S	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	86
19	F	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	2	3	2	3	3	65
20	D	3	4	4	3	2	4	3	4	3	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	79
21	R	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	89
22	F	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	70
23	S	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	83
24	I	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	2	73

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan

25	D	4	2	4	3	3	2	3	2	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	73
26	L	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	86
27	RS	3	2	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	71	
28	P	4	3	4	4	4	2	3	3	2	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	82
29	DR	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	4	83
30	P	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	69	
31	D	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	77
32	H	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	81
33	MI	2	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	77
34	LA	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	81
35	FM	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	85
36	A	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	82
37	AR	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	70
38	H	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	4	2	3	2	3	4	3	2	3	4	3	3	4	74
39	YA	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	82
40	J	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	81
41	AS	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	4	3	3	4	4	3	2	4	79
42	B	3	2	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	65

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University



UIN SUSKA RIAU

LAMPIRAN D :

Skala Penelitian

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

IDENTITAS DIRI

Nama/inisial :

Usia :

Jenis kelamin :

PETUNJUK PENGISIAN

Berikut ini adalah sejumlah pernyataan dan pada setiap pernyataan terdapat empat pilihan jawaban. Berikan tanda ceklist (√) pada kotak pilihan yang anda anggap sesuai dengan keadaan anda.

Pilihan jawabannya adalah :

SS: Sangat Sesuai

S: Sesuai

TS: Tidak Sesuai

STS: Sangat Tidak Sesuai

Dalam skala ini tidak ada jawaban yang salah, semua jawaban yang anda pilih semuanya adalah benar, asalkan anda menjawabnya dengan jujur. Kerahasaan identitas dan jawaban anda dijamin oleh peneliti. Oleh karena itu, usahakan agar jangan sampai ada nomor yang terlewati untuk dijawab.

Kami mengucapkan banyak terimakasih atas kerjasama, bantuan serta kesediaan anda untuk mengisi skala ini.

Contoh pengisian :

No	Pernyataan	Pilihan jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya merasa bosan dengan pekerjaan saya				

*artinya anda setuju dengan pernyataan diatas bahwa pekerjaan yang diberikan kepada anda menambah kemampuan anda

SKALA KEPUASAN KERJA

No	Pernyataan	Pilihan jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya merasa senang dengan pekerjaan saya				
2	Bonus jarang diberikan jika saya melakukan pekerjaan tambahan				
3	Saya merasa senang karena setiap pekerjaan saya mendapatkan umpan balik dari atasan				
4	Saya merasa bahagia dengan promosi yang saya dapat karena saya bekerja dengan sangat keras untuk organisasi				
5	Setiap karyawan lebih sering mengerjakan pekerjaannya sendiri-sendiri				
6	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya apabila disukai oleh atasan saya				
7	Gaji yang saya terima sesuai dengan harapan saya				
8	Sarana dan prasarana dalam perusahaan belum mendukung proses kerja karyawan				
9	Saya merasa bosan dengan pekerjaan saya				
10	Saya merasa bahagia karena memiliki rekan kerja yang dapat bekerja sama dengan saya				
11	Latarbelakang pendidikan saya tidak membuat saya lebih mudah mendapatkan promosi				
12	Saya merasa bahagia dengan lingkungan kerja saya yang nyaman				
13	Ruangan kerja saya membuat saya nyaman dalam bekerja				
14	Saya mendapatkan bonus dari pekerjaan yang saya lakukan				
15	Saya merasa senang karena promosi yang saya dapatkan sesuai dengan kinerja saya				
16	Pekerjaan yang membosankan membuat saya malas dalam bekerja				
17	Saya merasa bangga dengan pekerjaan saya				
18	Atasan saya memberikan kebebasan yang terbatas kepada saya untuk melakukan pekerjaan saya sesuai dengan cara pandang saya				
19	Rekan kerja saya bukanlah tim yang solid dalam bekerja				
20	Terjalin kerjasama yang baik antar karyawan				
21	Pihak perusahaan memberikan kesempatan promosi pada rang-orang tertentu				
22	Baik buruknya pekerjaan saya, saya tidak pernah mendapatkan komentar dari atasan				

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SKALA BUDAYA ORGANISASI

No	Pernyataan	Pilihan jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Perusahaan menuntut karyawan kearah perbaikan				
2	Perusahaan ini memberikan dorongan agar tetap menjadi lebih baik dalam mewujudkan keinginan perusahaan				
3	Perusahaan mendorong karyawan untuk dapat berinovasi atau mencari ide-ide baru demi memajukan perusahaan				
4	Perusahaan kurang memberikan penghargaan terhadap karyawannya yang berprestasi				
5	Tim kerja dalam perusahaan ini tidak mempermudah penyelesaian pekerjaan				
6	Di perusahaan ini, saya merasa canggung ketika diajak berdiskusi				
7	Perusahaan menekankan hasil kerja karyawan meningkat secara stabil				
8	Perusahaan menginginkan kebijakan pimpinan dapat dilaksanakan oleh karyawan				
9	Saya merasa nyaman dengan kondisi perusahaan				
10	Perusahaan kurang mendorong karyawan untuk menemukan ide-ide baru yang dapat memajukan perusahaan				
11	Perusahaan mendukung karyawan menjaga hubungan kerja sama dengan anggota tim lain				
12	Perusahaan ini tidak membuat perbaikan dalam kinerja dan cenderung statis				
13	Perusahaan menghargai tindakan karyawan yang berani mengambil resiko demi tercapainya tujuan perusahaan				
14	Keadaan di perusahaan ini jarang terjadi konflik				
15	Kurang diterapkannya hukuman bagi mereka yang melanggar aturan				
16	Karyawan merasa pemberian tunjangan di perusahaan sudah cukup dengan harapan mereka				
17	Perusahaan memperbolehkan karyawan mencoba cara-cara baru dalam pekerjaannya				
18	Perusahaan kurang menekankan peningkatan target kerja karyawan				
19	Hubungan antar karyawan di perusahaan ini penuh dengan suasana kekeluargaan				
20	Karyawan mendapat sesuatu yang lebih ketika				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Pernyataan	Pilihan jawaban			
		SS	S	TS	STS
21	kinerja yang telah dilakukannya cukup baik				
22	Perusahaan cukup berani membuat kebijakan yang sebenarnya mengandung resiko				
23	Tunjangan yang diberikan perusahaan sama antara karyawan yang memiliki prestasi bagus ataupun kurang				
24	Perusahaan acuh terhadap hasil yang telah dicapai				
25	Di perusahaan ini karyawan harus mampu bekerja sama dengan anggota tim lainnya				
26	Perusahaan memberikan imbalan kepada karyawan sesuai dengan prestasi				
27	Perusahaan menetapkan target kerja				
28	Dalam bekerja saya mengacu pada kesepakatan yang telah dibuat oleh perusahaan				
29	Perusahaan memberi sanjungan atas prestasi kerja yang berhasil dicapai karyawan				
30	Perusahaan menekankan pada karyawan untuk dapat bekerja sebagai satu tim				
31	Dalam perusahaan sering terjadi konflik sehingga suasana menjadi kurang nyaman				
32	Karyawan umumnya memiliki perhatian yang tinggi terhadap pencapaian hasil kerja				
33	Perusahaan mendorong karyawan untuk dapat bekerja sama dalam tim				
34	Perusahaan hanya berfokus pada prosedur daripada hasil kinerja karyawan				
35	Karyawan melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan				
36	Saya kurang dapat bekerja sama dengan tim, karena terdapat banyak perbedaan				
37	Perusahaan mengharapkan karyawan dapat memberikan perubahan yang baik pada pola kerja sehari-hari				
38	Perusahaan lebih memfokuskan hasil kerja karyawan daripada prosedur dalam mencapai hasil				
39	Karyawan dilarang untuk melakukan pekerjaan diluar bidang keahliannya				
40	Perusahaan kurang menghargai karyawan yang kompeten				

SKALA KOMITMEN ORGANISASI

No	Pernyataan	Pilihan jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya bersedia menerima sebagian besar penugasan demi kepentingan tujuan perusahaan ini				
2	Saya memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan ini				
3	Saya kurang memiliki rasa terhadap perusahaan ini				
4	Saya merasa memiliki ikatan secara emosional dengan perusahaan ini				
5	Kurangnya sikap bertahan saya pada organisasi ini				
6	Saya merasa bukan bagian dari keluarga di organisasi tempat saya bekerja				
7	saya merasa kurang peduli dengan kemajuan organisasi ini sehingga saya tidak mau bekerja dengan maksimal				
8	Saya merasa hanya kebetulan saja saya dapat bekerja di organisasi ini				
9	Saya masih berada dalam organisasi ini karena saya membutuhkannya				
10	Saya merasa bahwa masalah yang ada diperusahaan juga menjadi masalah saya				
11	Saya masih berada dalam perusahaan ini karena saya kurang memiliki pilihan pekerjaan lain				
12	Karena banyaknya tawaran pekerjaan dengan gaji yang lebih baik, ada keinginan saya untuk berpindah kerja				
13	Perusahaan tempat saya bekerja memiliki arti penting bagi saya				
14	Saya akan terus bekerja untuk organisasi ini				
15	Dalam jangka panjang tidak banyak yang saya peroleh dari organisasi ini				
16	Saya merasa jenuh dengan apa yang saya kerjakan dalam perusahaan ini				
17	saya bersedia memberikan seluruh kinerja terbaik saya untuk kemajuan organisasi ini				
18	Saya takut jika waktu saya habis begitu saja diperusaan ini				
19	Saya sangat senang menghabiskan sisa waktu karir saya dalam organisasi				
20	karena kurangnya pengalaman kerja, saya merasa				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Pernyataan	Pilihan jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	sulit meninggalkan perusahaan ini				
2	Saya menolak penugasan yang kurang sesuai dengan keahlian saya				



UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN E :

Tabulasi Data Penelitian

UIN SUSKA RIAU

DATA PENELITIAN SKALA KEPUASAN KERJA

NO.	SUBJEK	SKOR AITEM																						JUMLAH
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
1	T	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	83
2	A	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	56
3	I	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	4	4	2	3	3	2	4	3	3	4	3	70
4	D	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	2	4	3	3	69
5	K	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	60
6	T	3	2	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68
7	R	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	82
8	B	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	84
9	NY	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	52
10	D	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	64
11	BM	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	75
12	AK	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	80
13	A	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	83
14	Z	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	70
15	MZ	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	2	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	63
16	TA	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	71
17	RKH	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	70
18	H	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	63
19	BA	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	67
20	RF	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	50
21	MF	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	73
22	M	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	73



23	WF	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	74
24	IR	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	61
25	SD	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	77
26	MFSE	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	79
27	F	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	83
28	R	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	73
29	IJ	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68
30	RA	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	60
31	A	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	84
32	T	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
33	ATP	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	81
34	A	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	82
35	AKK	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	75
36	MI	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	79
37	MRA	4	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	67
38	F	4	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	78
39	T	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	82
40	JH	3	2	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	66
41	A	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	70
42	E	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	4	2	3	3	3	65
43	Z	2	3	2	3	3	3	4	3	2	4	3	4	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	65
44	AP	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	78
45	LR	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	73
46	RD	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	78
47	A	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	78
48	R	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	72

49	O	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	73
50	A	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	60
51	R	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	82
52	S	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	61
53	BS	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	57
54	ADC	4	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	63
55	EP	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	81
56	R	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	80
57	R	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	76
58	I	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	74
59	MIA	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	77
60	FLR	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	74
61	DS	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	73
62	RK	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	74
63	AK	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	76
64	DRR	3	3	4	3	2	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	2	4	3	3	70
65	ND	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	2	69
66	K	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	75
67	A	2	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	68
68	TAR	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	82
69	SK	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	59
70	AS	3	3	3	4	2	2	2	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4	3	66
71	S	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	75
72	FM	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	67
73	FH	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	77
74	AD	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	74
75	TRA	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	73
76	MR	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	72
77	Y	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	73
78	WSH	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	60



DATA PENELITIAN SKALA BUDAYA ORGANISASI

N O.	SUBJEK	SKOR AITEM																											JUMLAH																
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27		28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39				
1	T	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	140	
2	A	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	114		
3	I	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	127		
4	D	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	131		
5	K	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	4	3	3	2	3	3	2	117		
6	T	2	2	2	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	2	3	2	3	3	3	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	117		
7	R	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	132		
8	B	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	124		
9	NY	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	89	
10	D	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	95		
11	BM	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	145	
12	AK	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	134	
13	A	4	4	2	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	129	
14	Z	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	4	4	3	3	2	1	4	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	116	
15	MZ	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	89
16	TA	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	126
17	RKH	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	112	
18	H	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	110
19	BA	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	100	
20	RF	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	109	
21	MF	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	126	
22	M	2	2	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	118	
23	WF	3	2	3	4	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	129

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan



24	IR	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	122	
25	SD	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	2	3	3	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	3	2	4	4	4	3	2	3	3	4	3	133
26	MFSE	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	142	
27	F	3	3	2	3	4	4	3	3	4	2	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	123	
28	R	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	2	4	3	3	2	3	4	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	116	
29	IJ	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	105	
30	RA	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	122	
31	A	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	134	
32	T	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	98	
33	ATP	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	141	
34	A	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	134	
35	AKK	3	4	2	3	4	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	127	
36	MI	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	125	
37	MRA	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	127	
38	F	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	97	
39	T	3	2	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	2	4	2	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	126	
40	JH	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	134	
41	A	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	142	
42	E	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	118	
43	Z	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	134	
44	AP	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	135	
45	LR	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	98	
46	RD	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	109	
47	A	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	140	
48	R	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	118	
49	O	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	111	
50	A	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	126	
51	R	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	107	
52	S	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	93	
53	BS	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	117	
54	ADC	3	2	4	3	2	2	3	3	4	3	4	3	3	2	4	3	4	3	3	2	3	4	4	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	117	
55	EP	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	131	
56	R	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	2	124	
57	R	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	3	3	131	
58	I	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	141	
59	MIA	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	134	
60	FLR	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	127	
61	DS	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	139	
62	RK	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	134	



63	AK	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	133					
64	DRR	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	2	3	4	2	4	2	126				
65	ND	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	4	2	2	2	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	113			
66	K	2	3	2	4	3	4	3	4	3	2	3	3	2	4	4	4	3	3	2	4	3	2	3	3	4	2	3	2	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	119		
67	A	3	3	3	2	2	4	2	3	2	3	2	4	3	3	4	4	2	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	2	122	
68	TAR	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	109		
69	SK	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	140		
70	AS	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	100		
71	S	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	115		
72	FM	3	2	3	3	3	4	2	4	2	3	4	3	3	2	2	3	3	3	4	2	3	2	2	3	4	2	2	3	4	2	2	3	4	2	3	3	2	3	3	110	
73	FH	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	109
74	AD	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	140
75	TRA	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	118
76	MR	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	105		
77	Y	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	122	
78	WSH	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	134



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



LAMPIRAN F : **Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

UIN SUSKA RIAU

HASIL VALIDITAS DAN RELIABILITAS SKALA KEPUASAN KERJA

1. Analisis Pertama

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	42	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.817	24

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	76.17	34.581	.469	.806
p2	76.31	36.073	.163	.819
p3	76.21	34.172	.360	.811
p4	76.33	34.715	.371	.810
p5	76.55	34.156	.431	.807
p6	76.36	33.991	.454	.806
p7	76.14	35.150	.326	.812
p8	76.21	33.880	.427	.807
p9	76.26	35.174	.311	.812
p10	76.45	33.766	.463	.805
p11	76.36	34.772	.340	.811
p12	76.17	34.093	.457	.806
p13	76.24	34.722	.343	.811
p14	76.45	34.742	.325	.812
p15	76.45	35.278	.340	.811
p16	76.10	34.332	.453	.806
p17	76.14	34.467	.397	.809
p18	76.12	35.083	.374	.810
p19	76.12	35.132	.365	.810
p20	76.05	36.827	.079	.821
p21	76.33	34.764	.333	.812
p22	76.31	34.463	.318	.813
p23	76.14	35.101	.334	.811
p24	76.17	35.215	.357	.811

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Analisis Kedua

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	42	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.824	22

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	69.38	32.632	.443	.815
p3	69.43	32.300	.332	.820
p4	69.55	32.644	.367	.818
p5	69.76	31.991	.444	.814
p6	69.57	32.007	.440	.814
p7	69.36	33.162	.306	.820
p8	69.43	31.812	.426	.815
p9	69.48	33.280	.377	.822
p10	69.67	31.837	.442	.814
p11	69.57	32.544	.359	.818
p12	69.38	31.803	.490	.812
p13	69.45	32.546	.354	.818
p14	69.67	32.715	.315	.820
p15	69.67	33.057	.359	.818
p16	69.31	32.073	.483	.813
p17	69.36	32.235	.419	.815
p18	69.33	33.008	.368	.818
p19	69.33	33.057	.359	.818
p21	69.55	32.644	.336	.819
p22	69.52	32.109	.352	.819
p23	69.36	32.869	.354	.818
p24	69.38	33.071	.363	.818

SKALA BUDAYA ORGANISASI

1. Analisis Pertama

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	42	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.871	48

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	155.86	102.613	.337	.869
p2	155.64	102.723	.363	.868
p3	155.64	101.991	.342	.869
p4	155.57	101.373	.443	.867
p5	155.95	102.388	.369	.868
p6	155.67	107.496	-.067	.876
p7	156.07	106.409	.026	.874
p8	155.95	102.485	.360	.868
p9	155.67	102.130	.423	.867
p10	155.60	103.125	.356	.868
p11	155.67	102.715	.368	.868
p12	155.74	100.393	.452	.866
p13	155.79	102.221	.376	.868
p14	155.79	102.953	.313	.869
p15	155.60	103.125	.322	.869
p16	156.07	101.726	.404	.867
p17	155.93	101.580	.395	.867
p18	156.07	104.166	.221	.870
p19	156.00	100.439	.464	.866
p20	155.95	103.559	.245	.870
p21	155.90	102.430	.409	.867
p22	155.67	102.130	.423	.867
p23	155.62	102.193	.409	.867
p24	155.52	103.377	.330	.869

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

p25	155.74	107.076	-.032	.875
p26	155.67	100.569	.523	.865
p27	155.67	101.593	.434	.867
p28	155.90	102.381	.323	.869
p29	155.90	102.381	.323	.869
p30	155.71	102.746	.315	.869
p31	155.69	101.975	.405	.867
p32	155.62	102.632	.338	.869
p33	155.52	102.792	.351	.868
p34	155.67	101.789	.417	.867
p35	155.64	102.235	.374	.868
p36	155.64	103.113	.327	.869
p37	155.62	102.876	.346	.868
p38	155.69	103.634	.319	.869
p39	155.67	102.618	.418	.867
p40	155.83	99.850	.465	.866
p41	155.79	107.880	-.114	.875
p42	155.50	104.939	.177	.871
p43	155.74	102.686	.353	.868
p44	155.64	106.138	.062	.873
p45	155.57	103.129	.354	.868
p46	155.60	104.637	.207	.871
p47	155.69	100.414	.543	.865
p48	155.60	102.930	.340	.869

2. Analisis Kedua

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	42	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.885	39

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	126.45	91.327	.311	.884
p2	126.24	91.015	.376	.883
p3	126.24	90.576	.331	.884
p4	126.17	89.752	.453	.882
p5	126.55	90.888	.363	.883
p8	126.55	90.742	.377	.883
p9	126.26	90.735	.408	.882
p10	126.19	91.768	.330	.884
p11	126.26	91.369	.345	.883
p12	126.33	88.959	.451	.882
p13	126.38	91.071	.339	.884
p14	126.38	91.364	.312	.884
p15	126.19	91.719	.303	.884
p16	126.67	89.935	.428	.882
p17	126.52	90.207	.383	.883
p19	126.60	88.686	.489	.881
p48	126.19	91.231	.350	.883
p19	126.60	88.686	.489	.881
p21	126.50	90.793	.417	.882
p22	126.26	90.881	.393	.883
p23	126.21	90.368	.437	.882
p24	126.12	91.473	.360	.883
p26	126.26	89.271	.509	.881
p27	126.26	89.857	.454	.882
p28	126.50	90.646	.337	.884
p29	126.50	90.695	.333	.884
p30	126.31	91.487	.386	.885
p31	126.29	90.648	.385	.883
p32	126.21	90.855	.356	.883
p33	126.12	90.839	.387	.883
p34	126.26	90.491	.395	.883
p35	126.24	90.332	.406	.882
p36	126.24	91.308	.347	.883
p37	126.21	91.343	.341	.883
p38	126.29	92.160	.302	.884
p39	126.26	91.418	.378	.883
p40	126.43	88.153	.486	.881
p43	126.33	90.959	.367	.883
p45	126.17	91.264	.382	.883
p47	126.29	89.282	.513	.881
p48	126.19	91.231	.350	.883

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SKALA KOMITMEN ORGANISASI

1. Analisis Pertama

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	42	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.839	24

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	75.52	37.329	.404	.832
p2	75.60	36.247	.516	.827
p3	75.36	38.528	.314	.835
p4	75.21	37.246	.516	.829
p5	75.33	37.106	.496	.829
p6	75.62	37.022	.424	.831
p7	75.38	37.559	.395	.833
p8	75.69	37.146	.451	.830
p9	75.71	38.063	.303	.836
p10	75.43	39.275	.155	.841
p11	75.36	37.650	.415	.832
p12	75.38	38.144	.385	.833
p13	75.40	37.320	.400	.832
p14	75.33	40.472	-.005	.846
p15	75.21	36.953	.511	.828
p16	75.55	38.107	.303	.836
p17	75.26	36.588	.628	.825
p18	75.33	38.033	.319	.835
p19	75.69	36.999	.472	.829
p20	75.52	35.182	.587	.824
p21	75.26	36.588	.628	.825
p22	75.45	37.522	.354	.834
p23	75.76	40.722	-.049	.849
p24	75.60	37.271	.380	.833

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Analisis Kedua

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	42	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.859	21

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	65.83	35.801	.393	.855
p2	65.90	34.674	.516	.850
p3	65.67	36.862	.321	.857
p4	65.52	35.621	.521	.850
p5	65.64	35.650	.474	.852
p6	65.93	35.287	.444	.853
p7	65.69	35.829	.414	.854
p8	66.00	35.317	.486	.851
p9	66.02	36.463	.301	.858
p11	65.67	35.886	.441	.853
p12	65.69	36.756	.345	.856
p13	65.71	35.770	.393	.855
p15	65.52	35.231	.532	.849
p16	65.86	36.662	.379	.859
p17	65.57	35.031	.624	.847
p18	65.64	36.577	.396	.858
p19	66.00	35.171	.508	.850
p20	65.83	33.459	.609	.845
p21	65.57	35.031	.624	.847
p22	65.76	35.991	.344	.857
p24	65.90	35.454	.409	.854

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN G :

Uji Normalitas

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

HASIL UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		BO	KO	KK
N		78	78	78
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	121.49	68.27	71.55
	Std. Deviation	13.835	6.841	7.949
Most Extreme Differences	Absolute	.089	.104	.111
	Positive	.056	.090	.059
	Negative	-.089	-.104	-.111
Test Statistic		.089	.104	.111
Asymp. Sig. (2-tailed)		.195	.097	.079

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

HASIL STATISTIK DESKRIPTIF

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
BO	78	56	89	145	121.49	13.835
KO	78	25	55	80	68.27	6.841
KK	78	34	50	84	71.55	7.949
Valid N (listwise)	78					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



LAMPIRAN H :

Hasil Uji Linearitas

UIN SUSKA RIAU

HASIL UJI LINIERITAS

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
KK * BO	78	100.0%	0	0.0%	78	100.0%
KK * KO	78	100.0%	0	0.0%	78	100.0%

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KK * BO	Between Groups	(Combined)	2547.328	35	72.781	1.319	.195
		Linearity	737.165	1	737.165	13.357	.001
		Deviation from Linearity	1810.164	34	53.240	.965	.539
Within Groups			2317.967	42	55.190		
Total			4865.295	77			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KK * KO	Between Groups	(Combined)	2060.240	25	82.410	1.528	.099
		Linearity	688.793	1	688.793	12.769	.001
		Deviation from Linearity	1371.448	24	57.144	1.059	.418
Within Groups			2805.055	52	53.943		
Total			4865.295	77			

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



LAMPIRAN I:

Hasil Uji Hipotesis

UIN SUSKA RIAU

HASIL UJI HIPOTESIS

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.525 ^a	.276	.256	6.855

a. Predictors: (Constant), KO, BO

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1341.036	2	670.518	14.269	.000 ^b
	Residual	3524.259	75	46.990		
	Total	4865.295	77			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), KO, BO

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.938	10.103		1.776	.080
	BO	.211	.057	.367	3.726	.000
	KO	.410	.114	.353	3.585	.001

a. Dependent Variable: KK

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 - Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN J :

Hasil Analisis Tambahan

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hasil Analisis Tambahan

1. Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja

$$\begin{aligned} \text{Min} & \quad \boxed{\text{Jumlah aitem} \times 1} \\ & = 22 \times 1 \\ & = 22 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Max} & \quad \boxed{\text{Jumlah aitem} \times 4} \\ & = 22 \times 4 \\ & = 88 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Range} & \quad \boxed{\text{Max} - \text{Min}} \\ & = 88 - 22 \\ & = 66 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{SD} & \quad \boxed{\frac{\text{Range}}{6}} \\ & = \frac{66}{6} \\ & = 11 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Mean} & \quad \boxed{\frac{\text{Max} + \text{Min}}{2}} \\ & = \frac{88 + 22}{2} \\ & = \frac{110}{2} \\ & = 55 \end{aligned}$$

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Jenis Data	Aitem	Nilai Min	Nilai Max	Range	Mean	SD
Hipotetik	22	22	88	66	55	11
Empirik	22	50	84	34	71,55	7,95

$$\text{Rendah} = X < (\mu - 1,0 \sigma)$$

$$= X < (55 - 1,0 \cdot 11)$$

$$= X < (55 - 11)$$

$$= X < (44)$$

$$\text{Sedang} = (\mu - 1,0 \sigma) \leq X \leq (\mu + 1,0 \sigma)$$

$$= (55 - 1,0 \cdot 11) \leq X \leq (55 + 1,0 \cdot 11)$$

$$= (44) \leq X \leq (66)$$

$$\text{Tinggi} = (\mu + 1,0 \sigma) \leq X$$

$$= (55 + 1,0 \cdot 11) \leq X$$

$$= (66) \leq X$$

2. Kategorisasi Variabel Budaya Organisasi

$$\text{Min} \quad \text{Jumlah aitem} \times 1$$

$$= 39 \times 1$$

$$= 39$$

$$\text{Max} \quad \text{Jumlah aitem} \times 4$$

$$= 39 \times 4$$

$$= 156$$

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Range

$$\text{Max} - \text{Min}$$

$$= 156 - 39$$

$$117 =$$

SD

$$\frac{\text{Range}}{6}$$

$$= \frac{117}{6}$$

$$= 19,5$$

Mean

$$= \frac{\text{Max} + \text{Min}}{2}$$

$$= \frac{156 + 39}{2}$$

$$= \frac{195}{2} = 97,5$$

Jenis Data	Aitem	Nilai Min	Nilai Max	Range	Mean	SD
Hipotetik	39	39	156	117	97,5	19,5
Empirik	39	89	145	56	121,49	13,84

Rendah

$$= X < (\mu - 1,0 \sigma)$$

$$= X < (97,5 - 1,0 \cdot 19,5)$$

$$= X < (78 - 19,5)$$

$$= X < (78)$$

Sedang

$$= (\mu - 1,0 \sigma) \leq X \leq (\mu + 1,0 \sigma)$$

$$= (97,5 - 1,0 \cdot 19,5) \leq X \leq (97,5 + 1,0 \cdot 19,5)$$

$$= (78) \leq X \leq (117)$$

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

$$\begin{aligned}
 \text{Tinggi} &= (\mu + 1,0 \sigma) \leq X \\
 &= (97,5 + 1,0 \cdot 19,5) \leq X \\
 &= (117) \leq X
 \end{aligned}$$

3. Kategorisasi Variabel Komitmen Organisasi

$$\begin{aligned}
 \text{Min} & \quad \text{Jumlah aitem x 1} \\
 &= 21 \times 1 \\
 &= 21
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Max} & \quad \text{Jumlah aitem x 4} \\
 &= 21 \times 4 \\
 &= 84
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Range} & \quad \text{Max} - \text{Min} \\
 &= 84 - 21 \\
 &= 63
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{SD} & \quad \frac{\text{Range}}{6} \\
 &= \frac{63}{6} \\
 &= 10,5
 \end{aligned}$$

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

$$\text{Mean} = \frac{\text{Max} + \text{Min}}{2}$$

$$= \frac{84 + 21}{2}$$

$$= \frac{105}{2}$$

$$= 52,5$$

Jenis Data	Aitem	Nilai Min	Nilai Max	Range	Mean	SD
Hipotetik	21	21	84	63	52,5	10,5
Empirik	21	55	80	25	68,27	6,84

$$\text{Rendah} = X < (\mu - 1,0 \sigma)$$

$$= X < (52,5 - 1,0 \cdot 10,5)$$

$$= X < (52,5 - 10,5)$$

$$= X < (42)$$

$$\text{Sedang} = (\mu - 1,0 \sigma) \leq X \leq (\mu + 1,0 \sigma)$$

$$= (52,5 - 1,0 \cdot 10,5) \leq X \leq (52,5 + 1,0 \cdot 10,5)$$

$$= (42) \leq X \leq (63)$$

$$\text{Tinggi} = (\mu + 1,0 \sigma) \leq X$$

$$= (52,5 + 1,0 \cdot 10,5) \leq X$$

$$= (63) \leq X$$

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
BO	78	56	89	145	121.49	13.835
KO	78	25	55	80	68.27	6.841
KK	78	34	50	84	71.55	7.949
Valid N (listwise)	78					

Variabel Kepuasan Kerja

Kategorisasi	Nilai	Frekuensi	Persentase
Rendah	$X < 44$	-	-
Sedang	$44 \leq X \leq 66$	21	26,9%
Tinggi	$44 \leq X$	57	73,1%
Total		78	100%

Variabel Budaya Organisasi

Kategorisasi	Nilai	Frekuensi	Persentase
Rendah	$X < 78$	-	-
Sedang	$78 \leq X \leq 117$	29	37,2%
Tinggi	$117 \leq X$	49	62,8%
Total		78	100%

Variabel Komitmen Organisasi

Kategorisasi	Nilai	Frekuensi	Persentase
Rendah	$X < 42$	-	-
Sedang	$42 \leq X \leq 63$	23	29,5%
Tinggi	$84 \leq X$	55	70,5%
Total		78	100%

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN K :

Surat-Surat Penelitian

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS PSIKOLOGI

كلية علم النفس
FACULTY OF PSYCHOLOGY

Jl. H.R. Soebrantas KM. 15 No. 155 Kel. Simpang Baru Kec. Tampan Pekanbaru- Riau 28293 PO. Box. 1004
Telp.(0761) 588994, Fax. (0761) 588994 Website : http://psi.uin-suska.ac.id E-mail : fpsi@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VI/PP.00.9/420/2019 Pekanbaru, 6 Februari 2019
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Mohon Izin Prariset

Kepada
Yth. Direktur PT. Indojaya Agrinusa
Kec. Tambang, Kab. Kampar.

Assalamu'alaikum wr. wb.
Dengan hormat,

Dekan Fakultas Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyampaikan kepada Saudara bahwa:

Nama : Intan Saputri
NIM : 11361205837
Jurusan : Psikologi
Semester : XII (dua belas)

ditugaskan untuk melakukan prariset di tempat Saudara guna mendapatkan data yang berhubungan dengan judul skripsinya, yaitu:

"Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan".

Untuk itu kami mohon Saudara berkenan memberi izin prariset yang bersangkutan dalam rangka penyelesaian penyusunan skripsinya.

Atas perkenan dan kerjasama Saudara, kami mengucapkan terima kasih.

Wassalam,
Dekan,



Prof. Dr. Hairunas., M.Ag.
NIP 19720828 200604 1 002

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS PSIKOLOGI

كلية علم النفس
FACULTY OF PSYCHOLOGY

Jl. H.R. Soebrantas KM. 15 No. 155 Kel. Simpang Baru Kec. Tampan Pekanbaru- Riau 28293 PO. Box. 1004
Telp. (0761) 588994, Fax. (0761) 588994 Website : <http://psi.uin-suska.ac.id> E-mail : psi@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VI/PP.00.9/ 461 /2019 Pekanbaru, 12 Februari 2019
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Mohon Izin Try Out Penelitian

Kepada
Yth. Direktur PT. Ciomas Adisatwa 2
Kec. Tampan
Kota Pekanbaru

Assalamu'alaikum wr. wb.
Dengan hormat,

Dekan Fakultas Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyampaikan kepada bapak/ibu bahwa:

Nama : Intan Saputri
NIM : 11361205837
Jurusan : Psikologi
Semester : XII (dua belas)

ditugaskan untuk melakukan try out penelitian di tempat bapak/ibu guna mendapatkan data yang berhubungan dengan judul skripsinya, yaitu:

"Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan".

Untuk itu kami mohon bapak/ibu berkenan memberi izin try out yang bersangkutan dalam rangka penyelesaian penyusunan skripsinya.

Atas perkenan dan kerjasama bapak/ibu, kami mengucapkan terima kasih.

Wassalam.
Dekan,



Prof. Dr. Hairunas., M.Ag
NIP. 19720828 200604 1 002

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PT. CIOMAS ADISATWA
Unit Pelalawan
Jln. Maha Raja no. 58 Pangkalan Kerinci
Kabupaten Pelalawan - Riau

Surat Keterangan

Nomor : 7/HZ/CAS/PLW/3/2019

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Unit PT Ciomas Adisatwa Pelalawan, dengan ini menerangkan bahwa :

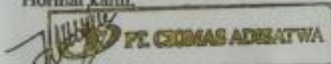
Nama Pelaksana	: INTAN SAPUTRI
Tempat/Tanggal Lahir	: Tanjung Alam/11 Maret 1995
NIM	: 11361205837
Fakultas	: Psikologi
Jurusan	: Psikologi
Alamat	: Jalan Suka Karya

Telah melakukan Try Out di PT. Ciomas Adisatwa Unit Pelalawan pada tanggal 15 s/d 16 Februari 2019 dengan judul :

"Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan"

Demikian surat keterangan ini kami berikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Pelalawan, 20 Maret 2019
Hormat kami,



Hendrizal
HOU Pelalawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS PSIKOLOGI
كلية علم النفس
FACULTY OF PSYCHOLOGY

Jl. H.R. Soebrantas Km. 15 No. 155 Kel. Tuah Madani Kec. Tampan Pekanbaru-Riau 28293 Po. Box. 1004
Telp. (0761) 588994 Fax. (0761) 588994 Website : <http://fpsi.uin-suska.ac.id> E-mail: fpsi@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VI/PP.00.9/ 733 /2019 Pekanbaru, 28 Februari 2019
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Mohon Izin Riset

Kepada
Yth. Direktur PT. Indajaya Agrinusa
Kec. Tambang
Kampar

Assalamu'alaikum wr. wb.
Dengan hormat,

Dekan Fakultas Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyampaikan kepada bapak/ibu bahwa:

Nama : Intan Saputri
NIM : 11361205837
Jurusan : Psikologi
Semester : XII (duabelas)

ditugaskan untuk melakukan riset di tempat bapak/ibu guna mendapatkan data yang berhubungan dengan judul skripsinya, yaitu:

"Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan".

Untuk itu kami mohon bapak/ibu berkenan memberi izin riset yang bersangkutan dalam rangka penyelesaian penyusunan skripsinya.

Atas perkenan dan kerjasama bapak/ibu, kami mengucapkan terima kasih.

Wassalam,
Dekan,



Prof. Dr. Hairunas., M.Ag
NIP 19720828 200604 1 002

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Jl. Raya Pekanbaru - Bangkinang Km. 27.5 Desa Sungai Pinang, Kec. Tambang, Kab. Kampar - Riau
Telp. 0812 752 3527 - 0812 758 3884 Website : www.japfa.com/indonesia.id E-mail : nusaa@indosat.net.id

Sungai Pinang, 24 Mei 2019

Nomor : 57 / IJA-SO/ PKU/ V/ 2019

Lampiran : -

Perihal : Menerima Kegiatan Riset

Kepada Yth : Bapak/Ibu
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri
di -

Pekanbaru

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya surat dari Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri tentang Riset, dengan ini kami dari PT. Indojaya Agrinusa menerima riset Mahasiswa tersebut atas nama :

Nama Lengkap : Intan Sapitri


NIM : 11361205837

Program Studi : Psikologi

Judul : "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan"

Demikianlah surat ini kami buat dengan sebenarnya, atas perhatiannya kami ucapkan termima kasih.

Hormat Kami


Syahria Rendi
P & GA