

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DUKUNGAN ORGANISASI DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA  
GURU SMA NEGERI DI LINGKUNGAN DINAS PENDIDIKAN  
PROVINSI SUMATERA UTARA CABANG SUNGGAL**

**TESIS**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen (M.M)  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

**Oleh :**

**MUHAMMAD SOLEH TANJUNG**

**NPM : 1820030010**



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
PROGRAM PASCA SARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
2020**

## PENGESAHAN TESIS

Nama : MUHAMMAD SOLEH TANJUNG  
Nomor Pokok Mahasiswa : 1820030010  
Prodi/Konsentrasi : Magister Manajemen/MSDM  
Judul Tesis : Pengaruh Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi padaguru SMA Negeri di Lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara Cabang Sunggal

Pengesahan Tesis

Medan, 09 November 2020

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

  
Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si

  
Assoc. Prof. Dr. Sjahril Effendy P., M.Si., MA., M.Psi., MH

Diketahui

Direktur

Ketua Program Studi

  
Dr. Syaiful Bahri, M.AP.

  
Assoc. Prof. Dr. Sjahril Effendy P., M.Si., MA., M.Psi., MH

## PENGESAHAN

### PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DUKUNGAN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADAGURU SMA NEGERI DI LINGKUNGAN DINAS PENDIDIKAN PROVINSI SUMATERA UTARA CABANG SUNGGAL

“Tesis ini Telah Dipertahankan Dihadapan Panitia Penguji Yang Dibentuk Oleh  
Magister Manajemen PPs. UMSU dan Dinyatakan Lulus Dalam Ujian,  
Pada Hari Senin, Tanggal 09 November 2020”

#### Panitia Penguji

1. Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si

Pembimbing I

1. ....

2. Assoc. Prof. Dr. Sjahril Effendy P.,M.Si.,MA.,M.Psi.,MH

Pembimbing II

2. ....

3. Dr. Syaiful Bahri, M.AP

Penguji I

3. ....

4. Assoc. Prof . Dr Fahrizal Zulkarnain, S.T.,M.Sc., Ph.D

Penguji II

4. ....

5. Assoc. Prof . H. Muis Fauzi Rambe, SE, MM.

Penguji III

5. ....

Unggul | Cerdas | Terpercaya

## PERNYATAAN

### PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DUKUNGAN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADAGURU SMA NEGERI DI LINGKUNGAN DINAS PENDIDIKAN PROVINSI SUMATERA UTARA CABANG SUNGGAL

Dengan ini penulis menyatakan bahwa :

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister pada Program Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara benar merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Magister Manajemen, baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan tinggi lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komisi Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pertanyaan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya penulis sendiri atau adanya plagiat dalam bagian bagian tertentu, penulis bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang penulis sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 09 November 2020



Penulis,

MUHAMMAD SOLEH TANJUNG  
NPM. 1820030010

## ABSTRAK

### **Pengaruh Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada guru SMA Negeri di Lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara Cabang Sunggal**

**MUHAMMAD SOLEH TANJUNG  
1820030010**

Penelitian ini terkait dengan bagaimana pengaruh budaya organisasi, dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada Guru SMA di Lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara Cabang Sunggal. Tujuan dari Penelitian adalah untuk mengetahui budaya organisasi terhadap komitmen organisasi, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, untuk mengetahui dan menganalisis budaya organisasi, dukungan organisasi, & kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada SMA Negeri di Lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara Cabang Sunggal

Komitmen organisasi digambarkan sebagai keterlibatan pegawai dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal bersama organisasi yang sudah menyatu dalam hati dan diri seorang karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk menguji Pengaruh Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Guru SMA di Kantor Dinas Pendidikan Cabang Sunggal. Populasi penelitian ini berjumlah 347 orang dengan jumlah sample yang diambil sebanyak 80 Responden dan teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode penyebaran angket dan diolah dengan pengolahan data SPSS 19. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan secara parsial terhadap Komitmen Organisasi. Kemudian Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan secara simultan terhadap Komitmen Organisasi dengan koefisien determinasi 32%.

**Kata Kunci** : Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi

## ABSTRACT

### **The Influence of Organizational Culture, Organizational Support and Job Satisfaction on Organizational Commitment to Public High School Teachers in the Education Office of North Sumatra Province, Sunggal Branch**

**MUHAMMAD SOLEH TANJUNG  
1820030010**

This research is related to how the influence of organizational culture, organizational support and job satisfaction on organizational commitment to high school teachers in the Education Office of North Sumatra Province, Sunggal Branch. The purpose of this study is to determine organizational culture on organizational commitment, to determine and analyze the effect of organizational support on organizational commitment, to determine and analyze the effect of job satisfaction on organizational commitment, to identify and analyze organizational culture, organizational support, and job satisfaction on organizational commitment. at the State Senior High School in the Sunggal Branch of the Education Office of North Sumatra Province.

Organizational commitment is described as employee engagement and acceptance of organizational goals and will remain with the organization that is integrated in the heart and self of an employee. This study was conducted to examine the influence of organizational culture, organizational support and job satisfaction on organizational commitment to high school teachers at the Sunggal branch of the education office. The population of this study was 347 people with a total sample size of 80 respondents and the data collection technique was carried out using the questionnaire distribution method and processed by the SPSS 19 data processor. The results of the study showed that Organizational Culture, Organizational Support and Job Satisfaction had a positive and significant effect. partial to Organizational Commitment. Then the results of the study indicate that Organizational Culture, Organizational Support and Job Satisfaction simultaneously have a positive and significant effect on Organizational Commitment with a determination coefficient of 32%.

**Keywords:** Organizational Culture, Organizational Support, Job Satisfaction, Organizational Commitment

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis yang disusun dengan tujuan memenuhi salah satu mata kuliah di Magister Manajemen Konsentrasi Sumber Daya Manusia pada Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Tesis ini diajukan dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada guru SMA Negeri di Lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara Cabang Sunggal”**

Dalam menyelesaikan Tesis ini penulis banyak menerima bantuan serta dorongan dari semua pihak baik bantuan moral maupun materil. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya dengan tulus kepada :

1. Rasa syukur Allah Swt yang telah menganugerahkan nikmat umur, kesehatan dan kelapangan waktu sehingga dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik.
2. Kepada kedua orang tua, mertua yang selalu mendoakan yang terbaik buat kami anak-anaknya.
3. Bapak Dr. H. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Dr. Syaiful Bahri, M.AP selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang juga dosen penguji/pembahas.
5. Bapak Dr. Hasrudy, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah banyak membantu penulis dan memberikan pengarahan bagi penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini.
6. Bapak Dr. M. Sjahril Effendi Pasaribu, M.Si, MA, M.Psi selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sekaligus Dosen Pembimbing 2 yang telah banyak membantu penulis dan memberikan pengarahan bagi penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini.
7. Bapak Zulaspan Tupti, SE, MM selaku Sekretaris Prodi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
8. Bapak H. Muis Fauzi Rambe, SE, MM dan Bapak Fahrizal Zulkarnain, ST.,M.Sc, Ph.D selaku dosen penguji/pembahas yang banyak memberikan masukan saran dalam perbaikan
9. Seluruh Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan ilmunya kepada Penulis selama Penulis menjalani aktivitas Perkuliahan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Seluruh Staff Pegawai Biro Administrasi Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang selalu memberikan ilmu serta bantuan kemudahan pada penulis.
11. Bapak Dr (CAND) M. Basir Hasibuan, M.Pd selaku Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara Cabang Sunggal yang telah memberikan izin

penelitian dan banyak membantu penulis selama penelitian sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini.

12. Seluruh Kepala Sekolah SMA Negeri di Lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara Cabang Sunggal yang telah mengizinkan dan membantu penulis selama penelitian sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini.
13. Kepada Istri dan anak-anak tercinta yang selalu mengerti dan selalu terus memberikan semangat dalam menyelesaikan tesis ini.
14. Teman teman Manajemen Pasca Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Angkatan 2018 yang telah bersama Berjuang juga banyak membantu dan memotivasi Penulis selama penulis melakukan Penelitian ini.
15. Dan kepada pihak-pihak terkait yang telah berkontribusi dalam menyelesaikan tesis ini yang tidak bias saya sebutkan satu persatu.

Tesis ini masih jauh dari sempurna, maka untuk itu dengan besar hati dan dengan tangan terbuka penulis menerima saran dan masukan yang membangun dari para pembaca untuk kesempurnaan Tesis ini dikemudian hari.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

Medan, September 2020

Penulis

**MUHAMMAD SOLEH TANJUNG  
1820030010**

## DAFTAR ISI

**HALAMAN JUDUL**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**DAFTAR ISI**..... i

### **BAB I PENDAHULUAN**

1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	8
1.3. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah .....	9
1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	10
1.4.1. Tujuan Penelitian.....	10
1.4.2. Manfaat Penelitian.....	10

### **BAB II KAJIAN PUSTAKA**

2.1. Uraian Teoritis	
2.1.1. Komitmen Organisasi.....	12
2.1.1.1. Pengertian Komitmen Organisasi .....	12
2.1.1.2. Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi..	13
2.1.1.3. Dimensi Komitmen Organisasi .....	15
2.1.1.4. IndikatorKomitmen Organisasi .....	16
2.1.2. Budaya Organisasi .....	17
2.1.2.1. Pengertian Budaya Organisasi .....	17
2.1.2.2. Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi.....	19
2.1.2.3. Indikator Budaya Organisasi.....	21
2.1.3. Dukungan Organisasi .....	22
2.1.3.1. Pengertian Dukungan Organisasi .....	22
2.1.3.2. Jenis-Jenis Dukungan Organisasi.....	23
2.1.3.3. Aspek Dukungan Organisasi.....	24
2.1.3.4. Indikator Dukungan Organisasi .....	24
2.1.4. Kepuasan Kerja .....	25
2.1.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	25

2.1.4.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	26
2.1.4.3. Teori-teori Kepuasan Kerja	29
2.1.4.4. Indikator Kepuasan Kerja	31
2.2 Penelitian terdahulu	33
2.3. Kerangka Konseptual	34
2.3.1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komit Organisasi	34
2.3.2. Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi	35
2.3.3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komit Organisasional	36
2.3.4. Pengaruh Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi	38
2.4. Hipotesis	38

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1. Pendekatan Penelitian	40
3.2. Defenisi Operasional Variabel	40
3.2.1. Variabel Dependen (Y)	40
3.2.2. Variabel Indenpenden	41
3.2.2.1. Budaya Organisasi	41
3.2.2.2. Dukungan Organisasi	42
3.2.2.3. Kepuasan Kerja	43
3.3. Tempat dan Waktu Penelitian	43
3.4. Populasi dan Sampel	44
3.4.1. Populasi	44
3.4.2. Sampel	45
3.5. Teknik Pengumpulan Data	47
3.5.1 Uji Instrumen	47
3.5.1.1 Uji Validitas	48
3.5.1.2 Uji Reliabilitas	49
3.5.1.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	49
3.5.2 Skala Instrumen	49



4.1.3.2.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	79
4.1.3.3 Hasil Uji Hipotesis .....	82
4.1.3.3.1 Hasil Uji t.....	83
4.1.3.3.2 Hasil Uji f .....	85
4.1.3.4 Hasil Uji Determinasi .....	86
4.2 Pembahasan.....	88
4.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi.....	88
4.2.2 Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi.....	89
4.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi.....	90
4.2.4 Pengaruh Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi .....	91

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan .....	93
5.2 Keterbatasan Penelitian.....	95
5.3 Saran.....	95

## **DAFTAR PUSTAKA**

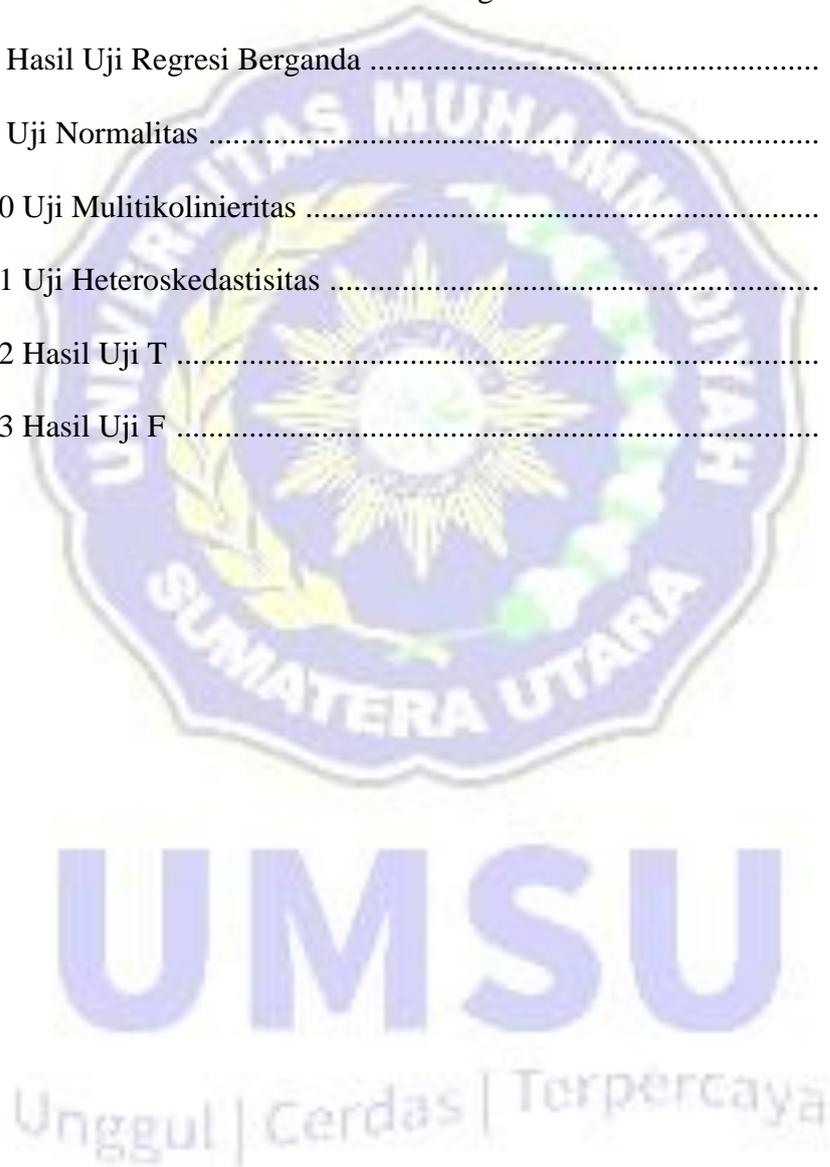
## **LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	33
Tabel 3.1 Indikator Komitmen Organisasi.....	41
Tabel 3.2 Indikator Budaya Organisasi.....	42
Tabel 3.3 Indikator Dukungan Organisasional .....	42
Tabel 3.4 Indikator Kepuasan Kerja .....	43
Tabel 3.5 Pelaksanaan Waktu Penelitian .....	44
Tabel 3.6 Populasi Penelitian.....	45
Tabel 3.7 Ukuran sebaran Sampel .....	46
Tabel 3.8 Daftar Jumlah Sample Uji coba .....	47
Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi .....	50
Tabel 3.10 Hasil Uji Validitas Item Skala Budaya Organisasi .....	50
Tabel 3.11 Uji Validitas Dukungan Organisasi .....	51
Tabel 3.12 Uji Validitas Item Skala Dukungan Organisasi .....	51
Tabel 3.13 Uji Validitas Kepuasan Kerja .....	52
Tabel 3.14 Uji Validitas Item Skala Kepuasan Kerja .....	52
Tabel 3.15 Uji Validitas Komitmen Organisasi .....	53
Tabel 3.16 Uji Validitas Item Skala Komitmen Organisasi .....	53
Tabel 3.17 Instrmen Skala Likert .....	54
Tabel 4.1 Karakteristik Jenis Kelamin .....	60
Tabel 4.2 Karakteristik Usia Responden .....	62
Tabel 4.3 Jumlah dan tempat mengajar Responden .....	62
Tabel 4.4 Tabulasi data variabel Budaya Organisasi .....	63

Tabel 4.5 Tabulasi data variabel Dukungan Organisasi .....	67
Tabel 4.6 Tabulasi data variabel Kepuasan Kerja .....	49
Tabel 4.7 Tabulasi data variabel Komitmen Organisasi .....	72
Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Berganda .....	77
Tabel 4.9 Uji Normalitas .....	78
Tabel 4.10 Uji Multikolinieritas .....	79
Tabel 4.11 Uji Heteroskedastisitas .....	80
Tabel 4.12 Hasil Uji T .....	83
Tabel 4.13 Hasil Uji F .....	85



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Paradigma Penelitian.....	38
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis .....	58
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis .....	59
Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastitas .....	81
Gambar 4.2 Uji Hipotesis Parsial Budaya Organisasi .....	83
Gambar 4.2 Uji Hipotesis Parsial Dukngan Organisasi .....	84
Gambar 4.2 Uji Hipotesis Parsial Kepuasan Kerja .....	85
Gambar 4.2 Uji Hipotesis Simultan .....	86





# UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 . Latar Belakang Masalah**

Dalam menciptakan pendidikan yang bermutu diperlukan adanya dukungan dari seluruh sumber pendidikan yang meliputi keuangan, kurikulum, fasilitas, tenaga kependidikan dan tenaga pendidik. Organisasi merupakan aktivitas/ kegiatan yang dikerjakan secara bersama- sama untuk mencapai tujuan bersama dan dilakukan oleh dua orang atau lebih dalam lingkungan sekolah dengan tugas pokok dan fungsi masing masing. Organisasi ini dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Karena keberhasilan suatu organisasi ditunjukkan oleh kemampuannya mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh komitmen organisasi yang sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal maupun internal.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap beberapa guru di SMA Negeri Cabang Dinas Pendidikan Sunggal ada beberapa masalah yang sering dihadapi oleh para guru diantaranya ialah masih kurangnya inovasi yang dilakukan dalam melakukan proses pembelajaran sehingga para guru cenderung monoton melakukan kegiatan belajar mengajar kemudian masih minimnya komitmen guru dalam melakukan kegiatan belajar mengajar akibatnya waktu pembelajaran sering terbuang tanpa diisi dengan proses belajar mengajar yang efektif.

Organisasi mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap anggotanya apabila anggota tidak mampu merespon pengaruh global akan berdampak pada kesulitan sebuah organisasi. Organisasi di samping didukung oleh sumber daya yang diperlukan untuk mewujudkan komitmen sebuah organisasi di sekolah, maka yang sangat besar peranannya adalah budaya organisasi yang dianut oleh segenap sumber daya manusia dalam sebuah organisasi.

Guru sebagai salah satu komponen dalam pendidikan yang memiliki peranan sangat penting dan strategis dalam membimbing peserta didik ke arah kedewasaan, kematangan dan kemandirian, sehingga guru sering dikatakan sebagai ujung tombak pendidikan. Guru menjadi faktor kunci keberhasilan dalam pembangunan pendidikan karena guru memiliki kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian delapan Standar Nasional Pendidikan yang meliputi: isi, proses, kompetensi lulusan, pendidik dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan, dan penilaian.

Kualitas guru memiliki pengaruh berantai terhadap komponen pendidikan lainnya, sehingga peningkatan kualitas guru secara nasional merupakan program sangat strategis. Seiring dengan program peningkatan kualitas guru yang dilakukan secara berkelanjutan antara lain melalui sertifikasi guru, uji kompetensi, pelatihan dan penilaian kinerja guru. Kemendikbud kini juga sedang serius mengembangkan model penyiapan guru masa depan sebagaimana amanat undang-undang bahwa Pemerintah mengembangkan sistem pendidikan guru ikatan dinas berasma di Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) untuk

menjamin efisiensi dan mutu pendidikan (Pasal 23 ayat 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen).

Guru dituntut untuk memiliki komitmen yang tinggi dalam sekolah agar tujuan pembelajaran dan sekolah dapat tercapai. Komitmen yang tinggi dapat mempermudah terwujudnya produktivitas yang lebih tinggi. Guru yang memiliki komitmen kerja yang tinggi akan bekerja secara optimal di sekolah, bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, disiplin dalam mematuhi peraturan sekolah, guru akan memberikan pelayanan yang terbaik kepada peserta didik, bangga sebagai profesi guru, menjaga nama baik guru dan tetap setia menjadi seorang guru. (Sidabutar dkk, 2017).

Kerja guru merupakan kumpulan dari berbagai tugas untuk mencapai tujuan pendidikan. Komitmen dalam menjalankan tugas merupakan aspek penting bagi kinerja atau produktivitas seseorang, ini disebabkan sebagian besar waktu guru digunakan untuk bekerja. Pada umumnya pekerjaan guru dibagi dua yakni pekerjaan berhubungan dengan tugas-tugas mengajar, mendidik dan tugas - tugas kemasyarakatan (sosial). Di lingkungan madrasah, guru mengemban tugas sebagai pengajar dan pendidik. Sebagai pengajar, guru memberikan pengetahuan (kognitif), sikap dan nilai (afektif), dan keterampilan (psikomotorik), guru memiliki tugas dan tanggung jawab moral yang besar terhadap keberhasilan siswa, namun demikian guru bukanlah satu-satunya faktor penunjang keberhasilan siswa. Faktor lain yang tidak kalah penting adalah faktor perangkat kurikulum, faktor siswa sendiri, faktor dukungan masyarakat, dan faktor orang tua, sementara sebagai pendidik, guru harus mendidik para siswanya untuk menjadi manusia

dewasa. Guru dituntut untuk untuk bekerja dengan memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada pemakai sekolah seperti siswa, orang tua, dan masyarakat.

Anggota organisasi yang berkomitmen terhadap organisasinya mungkin saja mengembangkan pola pandang yang lebih positif terhadap organisasi dan dengan senang hati tanpa paksaan mengeluarkan energi ekstra demi kepentingan organisasi (Anik dan Arifuddin, 2003). Hal tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki arti yang lebih dari sekedar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan aktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasinya.

Budaya organisasi, Dukungan Organisasi dan kepuasan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional.

Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya yang kemudian berinteraksi menjadi norma-norma, dimana norma tersebut dipakai sebagai pedoman cara berpikir dan bertindak dalam upaya mencapai tujuan bersama (Umar, 2010). Suharsono (2012) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah perilaku konvensional masyarakatnya dan mempengaruhi perilaku anggotanya meskipun sebagian besar tidak disadarinya. Darmawan (2013) menyatakan bahwa, "Budaya organisasi merupakan suatu sistem dari makna atau arti bersama yang dianut para anggotanya yang membedakan organisasi dari organisasi lain". Budaya organisasi adalah instrumen yang penting dalam meningkatkan kinerja. Sebuah perusahaan akan maju apabila didukung oleh budaya organisasi yang kuat. Pengaruh budaya organisasi tersebut ada yang

bersifat positif, sebaliknya ada yang bersifat negatif. Budaya organisasi perlu diterapkan dan ditingkatkan agar organisasi dalam jangka panjang dapat memberikan kinerja yang tinggi antara lain menjadikan organisasi terbaik, nilai kerja yang menganggap setiap orang sebagai individu yang harus difahami dan dihormati, nilai kerja yang mengarah pada kualitas dan pelayanan baik, nilai kerja bahwa kebanyakan karyawan harus menjadi inovator, dan memberikan toleransi atas kegagalan karena upaya inovasi dan nilai kerja yang menganggap penting informalitas demi meningkatkan komunikasi (Rahmawati et al., 2016).

Enam aspek penting yang mewakili budaya organisasi. Keenam aspek budaya tersebut adalah: *Observed behavioral regularities, Norms, Dominant value, Philosophy, Rules, Organizational Climate* (Luthans, 2011). Merupakan suasana kehidupan organisasi secara menyeluruh yang tercermin dalam setiap hubungan antara anggota organisasi dan dalam setiap tingkah laku anggota organisasi jika berhubungan dengan lingkungan di luar organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap beberapa guru di SMA Negeri Cabang Dinas Pendidikan Sunggal ada beberapa hal yang menjadi permasalahan dari proses belajar mengajar diantaranya yaitu masih minimnya tingkat disiplin dari beberapa guru yang mengajar di sekolah tersebut contoh nya masih banyak guru yang sering datang terlambat dan tidak mengajar sesuai dengan jam pelajarannya.

Persepsi Dukungan Organisasi adalah merupakan konsep utama dari teori Dukungan Organisasi. Persepsi Dukungan Organisasi sebagai keyakinan global karyawan mengenai sejauhmana organisasi peduli terhadap kesejahteraan mereka

dan menghargai kontribusi mereka (Eisenberger et al., 1986). Persepsi Dukungan Organisasi memberikan hasil yang positif untuk anggota dan organisasi (Agustiningrum & Suryanto 2013). Menurut Bilgin & Demirer (2012) keadilan dalam organisasi, dukungan manajerial, penghargaan organisasi, kondisi kerja, penghargaan karyawan, promosi, keselamatan kerja, dan otonomi adalah faktor mempengaruhi persepsi Dukungan Organisasi. Organisasi memberi dukungan terhadap karyawan dengan cara berkomitmen memperhatikan kepentingan dan kesejahteraan karyawan (Christiani 2013).

Menurut Han et al. (2012) dan Colakoglu et al. (2010) Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, berdasarkan hasil penelitian ini dikatakan bahwa karyawan akan memiliki komitmen yang tinggi apabila karyawan percaya bahwa organisasi akan mendukung dan peduli terhadap karyawan. Hakkak et al. (2014) dan Charisma et al. (2014) menyatakan terdapat hubungan positif antara persepsi Dukungan Organisasi karyawan outsourcing dengan komitmen organisasional, Ketika karyawan menganggap bahwa organisasi memikirkan kebahagiaan mereka, melindungi dan membantu mereka (Dukungan Organisasi), maka karyawan akan merasa menjadi bagian dari organisasi, setia dan loyal terhadap organisasi (komitmen organisasional).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap beberapa guru di SMA Negeri Cabang Dinas Pendidikan Sunggal ditemukan beberapa permasalahan yang sering dialami oleh sebagian besar guru yang mengajar di sekolah tersebut diantaranya masih banyak guru yang belum puas terhadap

kinerja dari pimpinan sekolah tersebut kemudian masih terbatasnya sarana dan prasarana yang di sediakan oleh pihak sekolah akibatnya guru mengalami keterbatasan dalam menjalankan proses Kegiatan Belajar Mengajar (KBM)

Kepuasan kerja adalah perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak atau hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut (Robbins & Judge 2012). Luthans (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dianggap penting. Tunjungsari (2011) menyatakan kepuasan kerja adalah suatu sikap yang dimiliki oleh seseorang mengenai pekerjaan yang dihasilkan dari persepsi mereka terhadap pekerjaannya. Menurut Sutrisno (2012) kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Purba (2011) menyatakan kepuasan kerja adalah respon mengenai perasaan suka atau positif terhadap aspek-aspek pekerjaan yang memberikan arti penting bagi pemenuhan kebutuhan psikologis dan fisik serta refleksi karyawan dalam memaknai pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologi (Salim, 2013).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap beberapa guru di SMA Negeri Cabang Dinas Pendidikan Sunggal masih banyak guru yang ditemukan belum mendapatkan kepuasan dalam melakukan proses Kegiatan

Belajar Mengajar (KBM) hal ini diakibatkan oleh beberapa faktor diantaranya masih kurangnya fasilitas yang disediakan oleh sekolah sehingga guru tidak bisa melakukan proses belajar mengajar dengan maksimal kemudian banyak guru yang kecewa terhadap pimpinan yang kurang memotivasi para guru untuk bekerja lebih baik.

Hasil pengamatan yang terjadi pada guru sekolah yang ada di lingkungan Dinas Pendidikan Sumatera Utara Cabang Dinas Pendidikan Sunggal yaitu kurangnya komitmen guru untuk meningkatkan mutu pendidikan dibuktikan dengan masih banyaknya guru yang belum memiliki sertifikasi guru, sedangkan sertifikasi guru merupakan tolak ukur untuk menilai apakah seorang guru dalam melakukan proses belajar mengajar sudah profesional. Kemudian aspek budaya yang menonjol adalah *norms*, *dominant value* dan *rules*. Ketiga aspek tersebut ditunjukkan dengan disiplin yang tinggi, berdasarkan hasil pengamatan yang terlihat dengan kehadiran guru yang tidak tepat waktu serta kurangnya toleransi yang tinggi dengan menghargai perbedaan-perbedaan yang ada seperti perbedaan bahasa dan agama. Kemudian dukungan organisasi dari pimpinan terhadap para guru juga menunjukkan kurang dalam memberikan apresiasi terhadap guru yang berprestasi sehingga kerap kali pilih kasih terhadap guru. Kemudian kepuasan guru juga terlihat tidak puas akan kinerja kepala sekolah yang lebih mementingkan kepentingan pribadi dibandingkan kepentingan kemajuan sekolah.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat tema penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada

SMA Negeri di Lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara cabang Sunggal”.

## **1.2. Identifikasi masalah**

Dari hasil wawancara, gejala masalah utama yang dapat diidentifikasi dari beberapa hal yaitu :

1. Kurangnya komitmen Sebagian Guru dalam memajukan sekolah
2. Masih ada guru yang kurang tepat waktu dalam memulai pelajaran
3. Kurangnya dukungan kepala sekolah dalam memotivasi guru
4. Masih ada guru yang kurang puas terhadap kinerja Beberapa Kepala Sekolah
5. Tingkat Kedisiplinan belum Maksimal
6. Fasilitas sekolah masih terbatas

## **1.3. Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1.3.1. Batasan Masalah**

Untuk Menghindari Pembahasan yang tidak terarah dan mengakibatkan tidak tepatnya sasaran yang diharapkan, penulis membatasi masalah dimana dalam penelitian ini penulis membatasi yang diduga mempengaruhi Komitmen Organisasi hanya pada SMA Negeri di Lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara cabang Sunggal Yaitu , Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja

### 1.3.2. Rumusan masalah

Berdasarkan uraian latar belakang maka untuk memperjelas permasalahan sebagai dasar penelitian ini maka penulis mencoba merumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Guru SMA Negeri di Lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara cabang Sunggal?
- b. Apakah Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Guru SMA Negeri di Lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara cabang Sunggal?
- c. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Guru SMA Negeri di Lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara cabang Sunggal?
- d. Apakah budaya organisasi, Dukungan Organisasi, & kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Guru SMA Negeri di Lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara cabang Sunggal

## 1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

### 1.4.1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada Guru SMA Negeri di Lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara cabang Sunggal

- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Dukungan Organisasi terhadap komitmen organisasi pada Guru SMA Negeri di Lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara cabang Sunggal
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada Guru SMA Negeri di Lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara cabang Sunggal
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis budaya organisasi, Dukungan Organisasi, & kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada Guru SMA Negeri di Lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara cabang Sunggal

#### **1.4.2 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat teoritis dan manfaat praktis penelitian ini adalah :

- a. Manfaat teoritis penelitian ini adalah untuk memecahkan permasalahan bersifat konseptual, seperti keterbatasan pemikiran, konsep atau wacana ilmiah. Jika penelitian berhasil dilakukan akan dapat berguna oleh pihak-pihak tertentu sebagai referensi untuk memperkaya pengetahuan.
- b. Manfaat praktis dari penelitian ini adalah untuk memecahkan permasalahan bersifat praktis, seperti keterbatasan metode, cara atau aplikasi tertentu. Penelitian yang dihasilkan akan dapat diaplikasikan oleh pihak-pihak tertentu sebagai solusi untuk memecahkan permasalahan praktis. Penulis dapat memecahkan permasalahan dengan metode yang ada dan dapat mengelolah data dari informasi yang sangat terbatas.
- c. Manfaat bagi penelitian yang akan datang yaitu sebagai referensi penelitian dikemudian hari.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Uraian Teoritis**

##### **2.1.1. Komitmen Organisasi**

###### **2.1.1.1. Pengertian Komitmen Organisasi**

Menurut Mathis dan Jackson (2011), komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Ketika pegawai tidak mempunyai komitmen terhadap organisasi, maka mereka akan bekerja secara acuh tak acuh, dan tidak akan mampu menghasilkan kinerja yang tinggi pada akhirnya mereka akan meninggalkan organisasi, baik karena kesadaran sendiri maupun diberhentikan oleh perusahaan.

Menurut Hrebiniak & Alutto, (1972) komitmen organisasi yaitu sebagai suatu gejala struktural yang terjadi sebagai akibat dari suatu transaksi antara individu dan organisasi dalam investasi selama beberapa waktu. Komitmen organisasi menurut Passie et al (1970) merupakan proses agar tujuan organisasi dan tujuan individu lebih terintegrasi dan kongruen. Sedangkan menurut (Mathis & Jackson, 2011) memberikan definisi komitmen organisasional adalah derajat dimana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Komitmen sebagai suatu kewajiban untuk tetap bertahan dalam organisasi (Sianipar & Haryanti, (2014).

Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi digambarkan sebagai keterlibatan pegawai dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap

tinggal bersama organisasi yang sudah menyatu dalam hati dan diri seorang karyawan.

#### **2.1.1.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi**

Menurut (Sopiah, 2014) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah:

1. Faktor personal, yaitu harapan terhadap pekerjaan, kontrak psikologis, faktor-faktor dalam diri individu yang mempengaruhi pilihan terhadap pekerjaan dan karakteristik personal.
2. Faktor organisasi, meliputi kesempatan kerja, *supervision*, dan *goal consistency organizational*.
3. Faktor yang bukan dari dalam organisasi, meliputi ada tidaknya alternative pekerjaan lain atau bergabung dengan organisasi lain.

Komitmen organisasi sangat penting untuk setiap lembaga, jika komitmen organisasi setiap anggota nya menurun berakibat menurunnya kinerja dan kemauan komitmen dalam diri untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

Menurut Umiker (1999) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan adalah; (1) Kepedulian yang diatur secara langsung mempengaruhi komitmen untuk menghasilkan kinerja lebih unggul, dan secara tidak langsung mempengaruhi komitmen karyawan terhadap atasan dan profesinya; (2) Perampangan, penggabungan, penurunan upah, ketidakamanan kerja, dan imbalan atas produktivitas yang meningkat; (3) Persepsi dari Dukungan Organisasi dan tingkat dimana manajer menilai kontribusi pegawai dan kepedulian tentang produktivitas yang meningkat dari pegawai; (4) Kestabilan

kerja. Peluang frustrasi disebabkan tuntutan-tuntutan yang baru dan perubahan pola kerja akan mengurangi komitmen; (5) Kekuasaan pegawai. Pegawai lebih suka mengambil risiko dan membuat komitmen ketika mereka merasa ditanggapi, memiliki kebebasan menjadi dirinya sendiri, dan terselamatkan dari diskriminasi dan gangguan.

Sedangkan menurut Stum (1998) ada lima faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional, yaitu: (1) Budaya keterbukaan; (2) Kepuasan kerja; (3) Kesempatan personal untuk berkembang; (4) Arah organisasi; (5) Penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan.

Dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi diantaranya adalah kepedulian yang secara langsung diatur, kestabilan kerja, budaya keterbukaan dan kesempatan personal untuk berkembang.

### **2.1.1.3. Dimensi Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi juga dapat dinilai dari dimensi komitmen organisasi itu sendiri, dimana kita bisa melihat seberapa komitmennya di dalam diri pegawai untuk mencapai tujuan mereka. Menurut (Allen et al., 1993) mengajukan tiga dimensi komitmen organisasional yaitu: (1) *Affective commitment* Keinginan untuk bekerja pada perusahaan karena sepakat terhadap tujuan organisasi dan ada keinginan untuk menjalankannya. (2) *Continuance commitment* Keinginan untuk tetap bekerja pada perusahaan karena tidak ingin kehilangan sesuatu yang terkait dengan pekerjaannya. (3) *Normative commitment* Keinginan untuk bekerja pada perusahaan karena adanya tekanan dari pihak lain.

Sedangkan menurut Kanter (1993) mengemukakan adanya tiga bentuk komitmen organisasional yaitu : (1) Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*), yaitu komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan kehidupan organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi; (2) Komitmen terpadu (*cohesion commitment*), yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi. Ini terjadi karena pegawai percaya bahwa norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat; (3) Komitmen terkontrol (*control commitment*), yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku ke arah yang diinginkannya. Norma-norma yang dimiliki organisasi sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

Disimpulkan bahwa bentuk komitmen itu adalah affective commitment, komitmen terpadu dan komitmen kontrol yang mengarah kepada norma-norma yang dianut organisasi bisa membentuk komitmen secara pribadi pegawai.

#### **2.1.1.4. Indikator Komitmen Organisasi**

Untuk mengetahui seberapa penting pendukung atau indikator dan seberapa banyak indikator komitmen organisasi yang mendukung bahwa komitmen organisasi itu sangat penting pada disetiap anggota organisasi. Indikator komitmen organisasional menurut Sutanto & Gunawan (2013) adalah kebanggaan terhadap organisasi; (1) kesediaan untuk berkorban bagi organisasi, dan (3) kesetiaan terhadap organisasi.

Sedangkan menurut Stum (1998) mengemukakan ada lima faktor yang berpengaruh dan pengukuran terhadap komitmen organisasional, yaitu : (1) Budaya keterbukaan; (2) Kepuasan kerja; (3) Kesempatan personal untuk berkembang; (4) Arah organisasi; (5) Penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan.

Robbins (2015) mengelompokkan komitmen organisasi dengan tiga indikator terpisah, yaitu :

1. Komitmen Afektif

Komitmen afektif merupakan perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan di dalam nilai-nilainya. Seseorang yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam suatu organisasi karena mereka memang ingin melakukan hal tersebut.

2. Komitmen Berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan merupakan nilai ekonomi yang dirasakan dari bertahan dalam suatu organisasi dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.

3. Komitmen Normatif

Komitmen normatif merupakan kewajiban seseorang untuk bertahan di dalam suatu organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.

## **2.1.2. Budaya Organisasi**

### **2.1.2.1. Pengertian Budaya Organisasi**

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau

norma-norma yang telah lama berlak, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya(Sulaksono, 2015).Sutrisno (2012) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu kegiatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Budaya organisasi terdiri dari nilai-nilai, simbol-simbol, cerita-cerita, kepahlawanan, dan sumber daya yang memiliki arti khusus bagi orang-orang dalam perusahaan. Budaya organisasi menghadirkan rasa emosional, bagian yang *intangibile* dari organisasi. Jika struktur merupakan kerangka organisasi, maka budaya dapat kita sebut sebagai jiwanya (Amir, 2019).Budaya organisasi dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi. Unsur-unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku pegawai, cara mereka berfikir, kerja sama dan berinteraksi dengan lingkungannya. (Arianty, 2014).

Budaya organisasi menitikberatkan pada sifat dan sikap pegawai dalam bekerja, nilai-nilai dan peluang terhadap rencana strategis organisasi.Nilai-nilai ini beragam tergantung perspektif dari masing-masing, seperti kepribadian yang membentuk manusia. Dari berbagai defenisi budaya organisasi yang telah dikemukakan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi yang diterapkan dan dikembangkan secara berkesinambungan yang dapat dijadikan sebagai acuan berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Ainanur & Tirtayasa, 2018). Pegawai sebagai bagian dari perusahaan

akan mempersepsikan nilai-nilai budaya organisasi yang ada di perusahaan tersebut, dan apakah nilai-nilai perusahaan tersebut akan sesuai dengan nilai-nilai individu karyawan (Jufrizen, 2017). Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan di mana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya (Andayani & Tirtayasa, 2019).

#### **2.1.2.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi**

Untuk melihat budaya organisasi berjalan dengan baik atau tidak oleh suatu organisasi dan apakah budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap lingkungan pekerjaan organisasi atau tidak, adapun faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi. Nawawi (2012) faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu:

- 1) Faktor karakteristik anggota organisasi yang mencakup kepribadian dan profesionalisme
- 2) Faktor etika organisasi berupa nilai-nilai yang diterima, dihormati dan dipedomani dalam melakukan kegiatan
- 3) Faktor sistem hak dan kewajiban anggota organisasi
- 4) Faktor struktur organisasi yang berisi kekuasaan atau kewenangan dan tanggung jawab.

Noe dan Mody (1996) dalam Pasaribu (2016) mengatakan bahwa “Budaya perusahaan sebagai strategi dibentuk dan dipengaruhi oleh dua variabel lingkungan yang membentuk dan mempengaruhi efektifitas budaya suatu organisasi. Pertama, faktor-faktor yang berasal dari variabel lingkungan internal

perusahaan seperti visi, misi, rules, nilai-nilai yang ditanamkan oleh pendahulu, komitmen dan tindakan konkret para pimpinan, komitmen kelompok pemasaran, teknik dan akuntan, gaya kepemimpinan para manajer, karakteristik organisasional, seperti bentuk dari aktivitas utama, otonomi dan kompleksitas perusahaan, sistem penghargaan, sistem komunikasi, konflik, kerjasama, serta toleransi terhadap resiko dalam proses administrasi perusahaan. Kedua, faktor-faktor yang berasal dari lingkungan global, seperti kecenderungan perubahan globalisasi ekonomi, tuntutan hukum dan politik, tuntutan sosial, perkembangan teknologi manufaktur, transformasi teknologi informasi dan perubahan ekologi karena sangat kompleksnya variabel-variabel tersebut, maka untuk mengidentifikasi dan mengungkapkan karakteristik budaya perusahaan perlu dilakukan secara hati-hati”.

Ada dua faktor yang menentukan kuat lemahnya budaya perusahaan, yaitu faktor penyebaran (*sharedness*), yang menunjukkan tingkat seberapa besar karyawan mempunyai nilai-nilai inti yang sama. Faktor yang kedua adalah intensitas (*intensity*), yaitu tingkat komitmen karyawan terhadap nilai inti yang sama tersebut (Pasaribu, 2016). Sule dan Saefullah (2010) faktor yang paling menentukan dalam implementasi rencana organisasi adalah sejauh mana SDM perusahaan atau tenaga kerja yang telah dipilih dan ditempatkan menunjukkan kinerja yang terbaik. Memandang sumber daya manusia berarti juga memandang bahwa selain mereka adalah tenaga kerja perusahaan juga merupakan individu-individu yang memiliki karakteristiknya masing-masing yang menentukan bagaimana langkah implementasi budaya organisasi dapat dijalankan.

### 2.1.2.3. Indikator Budaya Organisasi

Untuk mengetahui seperti apa budaya organisasi perlu mengetahui indikator, pengukuran budaya organisasi tersebut. Tujuh karakteristik budaya organisasi sebagai indikator budaya organisasi, yaitu: (1) Inovasi dan pengambilan resiko, budaya organisasi yang baik akan memberikan kebebasan karyawan untuk berinovasi dan berani mengambil resiko; (2) Perhatian terhadap detail, budaya organisasi yang baik akan memberikan pelayanan semaksimal mungkin dengan memperhatikan secara detail bukannya dengan global; (3) Orientasi hasil, budaya organisasi yang baik akan selalu berorientasi pada hasil bukan pada proses semata; (4) Orientasi orang, budaya organisasi yang baik akan selalu berorientasi pada orang baik anggota organisasi maupun para pelanggan; (5) Orientasi tim, budaya organisasi yang baik akan selalu menekankan kekompakan tim dalam bekerja bukan kerja individual; (6) Keagresifan, budaya organisasi yang baik akan memberikan penghargaan yang lebih tinggi bagi anggota organisasi yang mempunyai dorongan motivasi baik dalam bentuk hadiah, tunjangan, maupun pemberian tunjangan yang lain yang sifatnya positif; (7) Stabilitas, budaya organisasi yang baik akan memberikan keyakinan dan kemantapan bagi anggota organisasi untuk tetap bertahan di dalam organisasi tersebut. (Robbins, Judge, 2012)

Terdapat enam indikator budaya organisasi menurut Sedarmayanti (2017) yaitu : (1) Karakteristik dominan; (2) Kepemimpinan organisasi; (3) Manajemen pegawai; (4) Perikat Organisasi; (5) Penekanan Organisasi; (6) Kriteria keberhasilan. Sedangkan menurut Edision (2016) menyatakan indikator dari

budaya organisasi yang meliputi; (1) kesadaran diri; (2) keagresifan; (3) kepribadian; (4) performa; (5) orientasi diri.

Dapat disimpulkan bahwa beberapa indikator budaya organisasi merupakan evaluasi pegawai, kepemimpinan pegawai, penekanan organisasi, kesadaran diri dan orientasi diri itu semua untuk mencapai tujuan lembaga dalam mencapai tujuannya dengan melihat dari segi budaya organisasinya.

### **2.1.3. Dukungan Organisasi**

#### **2.1.3.1. Pengertian Dukungan Organisasi**

Pemberian dukungan yang diperhatikan oleh organisasi kepada pegawai berkaitan dengan persepsi bahwa organisasi peduli terhadap para pegawai. Persepsi bahwa pegawai didukung dan diperhatikan timbul ketika mereka merasa bahwa organisasi berusaha memenuhi kebutuhan mereka.

Persepsi adalah suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menginterpretasikan kesan *sensori* mereka untuk memberi arti pada lingkungan mereka (Robbins dan Judge, 2012).

Persepsi dukungan organisasi adalah tingkat dimana para pekerja mempercayai bahwa organisasi menilai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Robbins dan Judge, 2012)

Persepsi dukungan organisasi dipengaruhi oleh berbagai aspek perlakuan karyawan oleh organisasi, yang pada gilirannya akan mempengaruhi interpretasi karyawan terhadap organisasi yang mendasari motif perlakuan tersebut (Eisenberger, *et al*, 1986). Teori dukungan organisasi mengasumsikan bahwa atas dasar norma timbal balik, maka karyawan akan merasa berkewajiban untuk

membantu organisasi mencapai tujuannya karena organisasi peduli terhadap kesejahteraan mereka (Eisenberger *et al.*, 1986). Sehingga persepsi dukungan organisasi didefinisikan sebagai suatu keyakinan tentang sejauh mana organisasi memberikan nilai kontribusi dan peduli akan kesejahteraan mereka. (Eisenberger *et al.* 1986) memaparkan bahwa karyawan yang memiliki persepsi bahwa organisasi memberikan dukungan dan peduli terhadap kesejahteraan mereka maka mereka akan menunjukkan tingkat absensi yang menurun serta berusaha keras terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi merupakan keyakinan global yang dikembangkan oleh karyawan mengenai sejauh mana organisasi memberi perhatian terhadap kontribusi mereka dan kesejahteraan hidup mereka.

#### **2.1.3.2. Jenis-Jenis Dukungan Organisasi**

Menurut Alamgir (2011), ada 2 bentuk dukungan organisasi yaitu:

1. Dukungan Ekstrinsik, yaitu:

- a. Gaji
- b. Tunjangan
- c. Bonus

2. Dukungan Intrinsik, yaitu:

- a. Perhatian
- b. Pujian
- c. Penerimaan
- d. Keakraban

e. Informasi

f. Pengembangan diri

### 2.1.3.3. Aspek Dukungan Organisasi

Worley, *et al* (2009) menjelaskan bahwa terdapat dua aspek dalam persepsi dukungan organisasi yaitu :

- 1) Keyakinan umum karyawan akan sejauh mana organisasi menyadari dan menghargai kontribusi karyawan.

Karyawan menilai apresiasi organisasi akan kontribusi karyawan melalui pemberian imbalan material oleh organisasi seperti gaji, jabatan, imbalan, atau kompensasi dan keuntungan dalam bentuk lain

- 2) Keyakinan umum karyawan akan kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan sosioemosional dari karyawan

Aspek persepsi dukungan organisasi ini mencerminkan persepsi karyawan terhadap peraturan organisasi dan aplikasinya terkait dengan pemakaian waktu untuk hal personal dan hal yang berkaitan dengan keluarga.

### 2.1.3.4. Indikator Dukungan Organisasi

Indikator dukungan organisasi menurut Eisenberger *et al.* (1986) adalah sebagai berikut:

- 1) Penghargaan; perusahaan memberikan penghargaan/*reward* atas pencapaian kerja karyawan.
- 2) Pengembangan; perusahaan memperhatikan kemampuan dan memberikan kesempatan promosi untuk karyawan.

- 3) Kondisi kerja; mengenai lingkungan tempat bekerja secara fisik maupun non-fisik.
- 4) Kesejahteraan karyawan; perusahaan peduli dengan kesejahteraan hidup karyawan.

#### **2.1.4. Kepuasan Kerja**

##### **2.1.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Selain motivasi dan kemampuan kerja pimpinan juga harus pandai melihat kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya pimpinan harus lihai dengan pandangan tersebut untuk memastikan bahwa para bawahannya di tempatkan di bidang yang benar agar para bawahan bisa memaksimalkan kinerjanya. Bila bawahan tidak mendapatkan kepuasan kerjanya dikhawatirkan nantinya kinerja dari bawahan tersebut akan merosot dan akan membuat citra buruk bagi organisasi. Menurut Robbins & Judge (2012) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Menurut Handoko (2011) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Menurut Hasibuan (2014) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Menurut Kreitner & Kinicki (2014) kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan.

Kepuasan kerja adalah salah satu penentu dalam keberhasilan sebuah pekerjaan maka dari itu para bawahan di tuntut untuk mencintai pekerjaan mereka agar mendapatkan hasil kinerja yang maksimal. Secara umum tujuan dan manfaat dari kepuasan kerja adalah untuk mendapatkan hasil kinerja yang baik untuk memajukan perusahaan seperti yang dikatakan (Handoko, 2011) berpendapat bahwa “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Dari pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa memang tujuan dan manfaat dari kepuasan kerja adalah untuk meningkatkan kinerja.

#### **2.1.4.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Kepuasan merupakan sebuah hasil yang dirasakan oleh karyawan. Apabila karyawan puas dengan pekerjaannya, maka ia akan bertahan untuk bekerja pada perusahaan tersebut. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari diri pegawai dan dibawa oleh setiap pegawai sejak mulai bekerja ditempatnya bekerja. Sedangkan faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri pegawai antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan pegawai lain, sistem penggajian dan lainnya.

Sutrisno (2012) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- 1) Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
- 2) Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antarkaryawan maupun karyawan dengan atasan.
- 3) Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.
- 4) Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi system dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Menurut Mangkunegara (2017) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya.

- 1) Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.
- 2) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Gilmer dalam (Sutrisno, 2012) menyatakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

- 1) Kesempatan untuk maju, dalam hal. ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
- 2) Keamanan kerja, faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
- 3) Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
- 4) Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini menentukan kepuasan kerja karyawan.
- 5) Pengawasan. Sekaligus atasannya. Supervisor yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over.
- 6) Faktor intrinsik dari pekerjaan, atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
- 7) Kondisi kerja. Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.
- 8) Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.
- 9) Komunikasi. Komunikasi yang lancar antarkaryawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal. ini adanya

kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10) Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiunan, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Karyawan satu dengan yang lain akan memiliki faktor yang berbeda yang akan mempengaruhi kepuasan kerjanya.

#### **2.1.4.3. Teori-Teori Kepuasan Kerja**

Terdapat banyak teori-teori yang membahas mengenai kepuasan kerja. Teori menurut Rivai & Sagala (2014) menyatakan:

##### 1) Teori ketidak sesuaian (*Discrepancy theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy* (ketidak sesuaian), tetapi merupakan *discrepancy* (ketidak sesuaian) yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu dianggap akan didapatkan dengan apa yang dia capai.

##### 2) Teori keadilan (*Equity theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidak adilan.

Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya.

Hasil adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti: upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Sedangkan orang akan selalu membandingkan dapat berupa seseorang diperusahaan yang sama, atau di tempat lain atau bisa pula dengan dirinya di masa lalu. Menurut teori ini, setiap karyawan akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio input orang lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang akan menimbulkan ketidak puasan.

### 3) Teori dua faktor (*Two faktor theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja dan tidak kepuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidak puasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontiniu. Teori ini merumuskan kara teristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau motifator dan *dissatisies*.

*Satisfies* adalah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan untuk mendapatkan penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan.

*Dissatisfies (hygiene factor)* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari: gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

#### **2.1.4.4. Indikator Kepuasan Kerja**

Untuk mengukur dan melihat bagaimana tentang kepuasan kerja di perlukan sebuah indikator untuk menjadi dasarnya. Umar (2011) menyatakan pengukuran kepuasan kerja ada lima indikator, yaitu: 1) pembayaran, seperti gaji dan upah, 2) pekerjaan itu sendiri, 3) promosi pekerjaan, 4) kepenyelaaan (supervise), 5) rekan kerja. Sementara Menurut Hasibuan (2014) indikator kepuasan kerja adalah :

1) Kedisiplinan

Kedisiplinan berarti tingkat dimana karyawan mematuhi semua aturan yang berlaku di dalam perusahaan.

2) Moral Kerja

Moral kerja mencerminkan perilaku karyawan dalam bekerja sehari-hari seperti kejujuran dan sikap saling menghormati antar karyawan lain.

### 3) Turnover

Turnover ini bisa berdampak positif dan negatif bagi perusahaan

Rivai & Sagala (2011) mengatakan indikator kepuasan kerja adalah 1) isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang actual dan sebagai control terhadap pekerjaan. 2) supervisi, 3) organisasi dan manajemen, 4) kesempatan untuk maju, 5) gaji, 6) rekan kerja, 7) kondisi pekerjaan.

Widodo (2015) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dari kepuasan kerja, yaitu: 1) gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil, 2) pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan, 3) rekan kerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan, 4) atasan, yaitu seseorang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara kerja atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja, 5) promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan besar untuk naik jabatan atau tidak. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang, dan 6) lingkungan kerja yang, yaitu lingkungan fisik dan psikologis.

Pengukuran kepuasan kerja seseorang bisa dilihat dari besarnya gaji atau upah yang diterima, tetapi gaji bukan satu-satunya yang menjadi ukuran kepuasan kerja seseorang. Hal lain yang dapat dijadikan sebagai ukuran kepuasan kerja adalah hubungan dengan atasan atau rekan kerja, pengembangan karier, dan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya

### Penelitian terdahulu

Berdasarkan penelitian terdahulu ditemukan beberapa penelitian yang memiliki persamaan dengan penelitian ini. Penelitian yang relevan dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 2.1 Penelitian terdahulu**

Penulis	Judul	Variabel	Hasil
(Siswanto, 2015)	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi	Dependen Budaya Organisasi Independen (Komitmen Organisasi)	Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi
(Sidabutar dkk, 2017)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi	Dependen Budaya Organisasi Independen (Komitmen Organisasi)	Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi
Putra dkk (2017)	Pengaruh dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi	Dependen Dukungan Organisasi Independen (Komitmen Organisasi)	Dukungan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi
Hutapea (2012)	Pengaruh dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi	Dependen Dukungan Organisasi Independen	Dukungan Organisasi berpengaruh signifikan

		(Komitmen Organisasi)	terhadap Komitmen Organisasi
Sidabutar dkk (2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi	Dependen Kepuasan Kerja Independen Komitmen Organisasi	Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Komitmen Organisasi
Taurisia dan Ratnawati (2012)	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi	Dependen Kepuasan Kerja Independen Komitmen Organisasi	Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Komitmen Organisasi
Aurisa, Catherina Maulina & Djastuti	Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan	Dependen Komitmen Organisasi Independen Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja	Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi

## 2.2. Kerangka Konseptual

### 2.2.1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Budaya organisasi yang diterapkan dengan baik akan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi apabila pegawai selalu mengikuti aturan dan norma yang berlaku maka komitmen organisasi pada pegawai akan meningkat. Penelitian terdahulu telah mengkaji pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Budaya organisasi sangat penting untuk memiliki rasa nyaman dalam lingkungan kerja, begitu juga dengan komitmen sangat penting untuk setiap

instansi pemerintahan pegawai yang memiliki komitmen pada diri sendiri untuk cepat menyelesaikan kontrak kerja dengan baik akan mampu membawa lembaga sampai dengan menjadi tujuannya.

Dijelaskan pula oleh Robbins (2015) yang menyatakan bahwasannya indikator pembentukan budaya organisasi adalah *attention to detail, people orientation, team oriented, aggressiveness, dan stability*. Artinya dengan melalui proses yang telah diatur oleh organisasi, dan menerapkan prinsip budaya organisasi diharapkan dapat membentuk komitmen organisasi yang kuat. Artinya budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Sedangkan penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional (Siswanto,2015) (Sidabutar,dkk, 2017).

### **2.2.2. Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi.**

Persepsi dukungan organisasi dipengaruhi oleh berbagai aspek perlakuan karyawan oleh organisasi, yang pada gilirannya akan mempengaruhi interpretasi karyawan terhadap organisasi yang mendasari motif perlakuan tersebut (Eisenberger, *et al*, 1986). Teori dukungan organisasi mengasumsikan bahwa atas dasar norma timbal balik, maka karyawan akan merasa berkewajiban untuk membantu organisasi mencapai tujuannya karena organisasi peduli terhadap kesejahteraan mereka (Eisenberger *et al.*, 1986). Sehingga persepsi dukungan organisasi didefinisikan sebagai suatu keyakinan tentang sejauh mana organisasi memberikan nilai kontribusi dan peduli akan kesejahteraan mereka. (Eisenberger *et al.* 1986) memaparkan bahwa karyawan yang memiliki persepsi bahwa organisasi memberikan dukungan dan peduli terhadap kesejahteraan mereka maka

mereka akan menunjukkan tingkat absensi yang menurun serta berusaha keras terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Sedangkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan yaitu dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.(Putra, dkk, 2016) (Hutapea, 2012)

### **2.2.3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi.**

Setiap karyawan pasti memiliki keinginan agar jenjang karirnya di dalam bekerja lebih tinggi, apabila karir seseorang itu tinggi maka menjadi penghargaan tersendiri bagi dirinya maupun bagi lingkungan sekitarnya, apabila karirnya tersebut tinggi dan mapan maka akan berpengaruh kepada kompensasi yang diterimanya dan menjadi modal untuk kebutuhan hidupnya, setelah memiliki karir dan kompensasi maka karyawan tersebut harus memiliki komitmen yang kuat kepada perusahaannya sehingga dapat mencapai tujuan yang efektif dan efisien bersama. Hal tersebut diatas menjadi kepuasan tersendiri bagi seorang karyawan, apabila memiliki karir yang tinggi, kompensasi yang baik dan mendapat dukungan dan komitmen yang baik dari perusahaan maka apa yang telah dirancang dan disusun bersama untuk mencapai tujuan perusahaan pasti terlaksanakan. Tetapi apabila karir yang jelek, kompensasi sedikit pasti dukungan dan komitmen perusahaan akan jelek pula, hal tersebut menjadi sejalan bagi sebuah perusahaan, karena karyawan ini merupakan aset yang sangat berharga bagi perusahaan sendiri tanpa karyawan perusahaan tidak dapat berjalan dan mendapatkan hasil yang maksimal, oleh sebab itu karyawan dan perusahaan

menjadi hubungan yang tidak dapat terpisahkan dan keduanya harus memiliki komitmen yang kuat dalam satu tujuan yang sama.

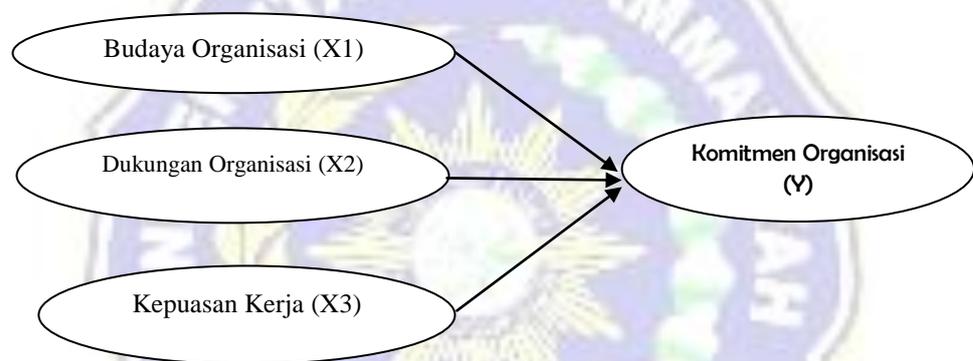
Menurut Robbins dan Judge (2012), “Komitmen merupakan suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut”. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

Menurut Fatimah (2013) “bahwa kompensasi yang kurang memadai mengurangi komitmen organisasional karyawan, kepuasan kerja dan motivasi kerja”, Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi komitmen organisasional, demikian sebaliknya apabila karyawan merasa tidak puas maka akan menurunkan komitmen mereka terhadap perusahaan.

Mathis dan Jackson (2011) menjelaskan bahwa orang-orang yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasi dan orang-orang yang berkomitmen terhadap organisasi lebih mungkin mendapatkan kepuasan yang lebih besar. Kepuasan kerja sangat penting di lingkungan organisasi karena memiliki hubungan dengan perilaku karyawan terhadap organisasi dan lingkungan. Kepuasan kerja dapat mendorong untuk terciptanya komitmen organisasional.

Sedangkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. (Sidabutar, dkk, 2017) (Taurisia dan Ratnawati, 2012)

#### 2.2.4. Pengaruh Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi



**Gambar II.1 Paradigma Penelitian**

#### 2.3. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka hipotesis yang dinyatakan penulis hanya bersifat sementara dalam masalah yang diteliti.

1. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada Guru SMA Negeri di Lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara cabang Sunggal.
2. Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada Guru SMA Negeri di Lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara cabang Sunggal.

3. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada Guru SMA Negeri di Lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara cabang Sunggal.
4. Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi, & Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada Guru SMA Negeri di Lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara cabang Sunggal.



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang bersifat deskriptif dan asosiatif. Dikatakan pendekatan kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan untuk usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisis data, kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Menurut Juliandi dan Irfan (2013) menjelaskan, "Analisis data deskriptif berarti menganalisa untuk permasalahan variabel-variabel mandiri, sedangkan analisis data asosiatif bertujuan menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya."

#### **3.2. Defenisi Operasional Variabel**

Definisi Operasional mencakup uraian dari konsep yang sudah dirumuskan dalam bentuk indikator-indikator agar lebih memudahkan operasionalisasi dari suatu penelitian. Variabel penelitian ini ditentukan oleh landasan teori yaitu budaya organisasi, Dukungan Organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Secara operasional keempat variabel tersebut dapat didefinisikan sebagai berikut:

##### **3.2.1. Variabel Dependen (Y)**

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (2011), komitmen organisasi merupakan tingkat

kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Ketika pegawai tidak mempunyai komitmen terhadap organisasi, maka mereka akan bekerja secara acuh tak acuh, dan tidak akan mampu menghasilkan kinerja yang tinggi pada akhirnya mereka akan meninggalkan organisasi, baik karena kesadaran sendiri maupun diberhentikan oleh perusahaan. Adapun indikator komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel III.1 Indikator Komitmen Organisasional**

No.	Indikator
1	Afektif Komitmen
2	Kontiniu Komitmen
3	Normatif Komitmen

(Robbins, 2015)

### **3.2.2. Variabel Independen**

#### **3.2.2.1. Budaya Organisasi**

Sutrisno (2012) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu kegiatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Budaya organisasi terdiri dari nilai-nilai, simbol-simbol, cerita-cerita, kepahlawanan, dan sumber daya yang memiliki arti khusus bagi orang-orang dalam perusahaan. Adapun indikator budaya organisasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel III.2 Indikator Budaya Organisasi**

No.	Indikator
1	Penghargaan
2	Pengembangan
3	Kondisi Kerja
4	Kesejahteraan Karyawan

(Eisenberger *et al*, 1986)

### 3.2.2.2. Dukungan Organisasi

Persepsi dukungan organisasi adalah tingkat dimana para pekerja mempercayai bahwa organisasi menilai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Robbins dan Judge, 2012). Adapun indikator Dukungan Organisasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel III.3 Indikator Dukungan Organisasi**

No.	Indikator
1	Inovatif memperhitungkan resiko
2	Memberikan perhatian terhadap detail
3	Berorientasi kepada hasil yang akan dicapai
4	Berorientasi kepada semua orang
5	Berorientasi pada tim
6	Keagresifan
7	Stabilitas

(Robbins, Judge, 2012)

### 3.2.2.3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima (Robbins, Judge, 2012). Menurut Handoko (2011) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Adapun indikator kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel III.4 Indikator Kepuasan Kerja**

No.	Indikator
1	Kepuasan Gaji
2	Supervisi
3	Promosi
4	Pekerjaan itu sendiri
5	Rekan kerja

(Widodo, 2015)

### 3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara Cabang Dinas Pendidikan Sunggal. Waktu penelitian akan dilaksanakan pada bulan Februari 2020-Mei 2020

No	Kegiatan	Bulan/Tahun 2020																											
		April				Mei				Juni				Juli				Agustus				September				Oktober			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset	■																											
2	Pengajuan Judul		■	■	■																								
3	Pembuatan Proposal					■	■	■	■																				
4	Bimbingan Proposal									■	■																		
5	Seminar Proposal										■																		
6	Pengumpulan Data											■	■	■	■	■	■												
7	Pengolahan Data															■	■	■	■	■	■								
8	Bimbingan Tesis																	■	■	■	■	■	■	■	■				
9	Seminar Hasil																							■	■				
10	Sidang Meja Hijau																									■	■	■	■

Tabel III.5 Pelaksanaan Waktu Penelitian

### 3.4. Populasi dan Sampel

#### 3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”(Sugiyono, 2012)

Terdapat 8 Sekolah SMA Negeri yang berada dibawah naungan Dinas Pendidikan Sunggal Adapun jumlah populasi dari pada Guru SMA Negeri di Lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara cabang Sunggal yaitu sebanyak 347 orang, adapun rinciannya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**Tabel III.6 Populasi Penelitian**

<b>NO</b>	<b>NAMA SEKOLAH</b>	<b>GURU PNS</b>
1	SMA N 1 DELITUA	56
2	SMA N 1 PANCUR BATU	63
3	SMA N 1 NAMORAMBE	24
4	SMA N 1 LABUHAN DELI	37
5	SMA N 1 KUTALIMBARU	33
6	SMA N 1 HAMPARAN PERAK	48
7	SMA N 1 SUNGGAL	51
8	SMA N 1 SIBOLANGIT	35
<b>TOTAL</b>		<b>347</b>

### 3.4.2. Sampel

Dalam penelitian kuantitatif sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugioyo, 2007). Sampel digunakan sebagai ukuran sampel dimana ukuran sampel merupakan suatu langkah untuk mengetahui besarnya sampel yang akan diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Kemudian besarnya sampel tersebut biasanya diukur secara statistika ataupun estimasi penelitian. Selain itu juga diperhatikan bahwa sampel yang harus dipilih representative. Artinya segala karakteristik populasi hendaknya tercermin dalam sampel yang dipilih.

Untuk menghitung jumlah sample dari populasi tertentu, maka digunakan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+N e^2}$$

Keterangan:

$n$  : Sampel

$N$  : Populasi

$e$  : Taraf kesalahan atau nilai kritis

Pengambilan sampel ini dilakukan pada tingkat kepercayaan 90% atau nilai kritis 10% sehingga ukuran sampel dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{347}{1+440 \cdot 0,1^2} = 80$$

Berdasarkan perhitungan diatas tersebut maka sample yang diambil sebanyak 80 orang guru. Untuk penyebaran sampel pada 8 (Delapan) sekolah SMA Negeri yang ada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara Cabang Dinas Pendidikan Sunggal, maka untuk melihat penyebaran sampel tersebut dapat digunakan perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Ukuran Sampel} = \frac{\text{Jumlah Populasi}}{\text{Populasi}} \times \text{Sampel}$$

**Tabel III.7 Ukuran Sebaran Sampel**

NO	NAMA SEKOLAH	GURU PNS	Perhitungan	Jumlah
1	SMA N 1 DELITUA	56	$\frac{56}{347} \times 80$	13
2	SMA N 1 PANCUR BATU	63	$\frac{63}{347} \times 80$	14
3	SMA N 1 NAMORAMBE	24	$\frac{24}{347} \times 80$	6
4	SMA N 1 LABUHAN DELI	37	$\frac{37}{347} \times 80$	9
5	SMA N 1 KUTALIMBARU	33	$\frac{33}{347} \times 80$	8
6	SMA N 1 HAMPARAN PERAK	48	$\frac{48}{347} \times 80$	11
7	SMA N 1 SUNGGAL	51	$\frac{51}{347} \times 80$	12
8	SMA N 1 SIBOLANGIT	35	$\frac{35}{347} \times 80$	7
<b>TOTAL</b>		<b>347</b>		<b>80</b>

### 3.5. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dengan menggunakan data primer, yaitu wawancara dengan salah satu pihak yang terkait dan memberikan kuesioner untuk memperoleh data primer. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2012). Daftar pertanyaan dalam kuesioner ini mencakup permasalahan yang berkaitan dengan budaya organisasi, Dukungan Organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

#### 3.5.1. Uji Instrumen

Selanjutnya sebelum kuesioner disebarkan terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas, pada uji coba instrumen ini diambil 80 responden sebagai sample uji coba dan yang menjadi sample uji coba tersebut adalah guru Non PNS di masing-masing sekolah yang menjadi tempat penelitian dan diambil secara acak, untuk lebih jelasnya jumlah sample uji coba instrumen dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel III.8 Daftar Jumlah Sampel Uji Coba**

NO	NAMA SEKOLAH	Sample Uji Coba
1	SMA N 1 DELITUA	8
2	SMA N 1 PANCUR BATU	11
3	SMA N 1 NAMORAMBE	9
4	SMA N 1 LABUHAN DELI	10
5	SMA N 1 KUTALIMBARU	7
6	SMA N 1 HAMPARAN PERAK	12
7	SMA N 1 SUNGGAL	9

8	SMA N 1 SIBOLANGIT	14
<b>TOTAL</b>		<b>80</b>

### 3.5.1.1. Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dan alat ukur yang digunakan (kuesioner) (Sugiyono, 2012). Rumus yang digunakan untuk mengukur validitas setiap instrument maka digunakan teknik korelasi *Product Moment*, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

r = Nilai korelasi product moment

x = Indikator setiap variable (skor setiap pertanyaan) atau indikator

y = Variabel skor total

Ketentuan apakah ada suatu instrument valid atau tidak adalah melihat dari probabilitas koefisien korelasinya. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan adalah instrument yang tepat dan benar, sehingga data yang dikumpulkan dari instrument tersebut juga merupakan data yang benar dan tepat sebagai bahan analisis data selanjutnya. Pengujian validitas tiap butir instrument bebas dengan cara mengkorelasikan tiap butir item pertanyaan tersebut. Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak.

### 3.5.1.2. Uji Reabilitas

Uji Reliabilitas sebagai alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Cara menghitung tingkat reliabilitas suatu data yaitu dengan menggunakan Cronbach Alpha.

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan :

$r$  = Reliabilitas instrument

$k$  = Banyaknya pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varians butir

$\sigma_1^2$  = Varian total

### 3.5.1.3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 3.5.1.3.1. Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Budaya Organisasi

Hasil uji validitas Budaya Organisasi dapat diketahui dari 17 item, yang di ujicobakan, diperoleh index item berkisar antara 0,333 sampai dengan 0,727, hal demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada item yang gugur karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan taraf signifikan 5% dan  $N=80$  dengan  $r_{tabel}$  (nilai kritis) = 0,220. Selanjutnya dari analisis korelasi item total yang telah dikoreksi, diperoleh 17 item sah dengan indeks korelasi item berkisar antara 0,333 sampai dengan 0,727. Sedangkan reliabilitas skala yang ditunjukkan dengan koefisien alpha sebesar 0,885 termasuk dalam kategori tinggi sehingga instrumen skala Budaya Organisasi ini dinyatakan reliabel untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

**Tabel III.9****Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi**

Skala Budaya Organisasi	Validitas	Reliabilitas
N= 17	0,333-0,727	0,885

Distribusi item skala Budaya Organisasi yang sah dan gugur dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel III.10****Tingkat Validitas item skala Budaya Organisasi**

Item	Validitas	Ket
X1.1	0.376	Valid
X1.2	0.393	Valid
X1.3	0.661	Valid
X1.4	0.727	Valid
X1.5	0.557	Valid
X1.6	0.547	Valid
X1.7	0.633	Valid
X1.8	0.415	Valid
X1.9	0.621	Valid
X1.10	0.668	Valid
X1.11	0.620	Valid
X1.12	0.650	Valid
X1.13	0.592	Valid
X1.14	0.568	Valid
X1.15	0.552	Valid
X1.16	0.386	Valid
X1.17	0.333	Valid

**3.5.1.3.2. Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Dukungan Organisasi**

Hasil uji validitas Dukungan Organisasi dapat diketahui dari 10 item, yang di ujicobakan, diperoleh index item berkisar antara 0.480 sampai dengan 0,741, hal demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada item yang gugur karena  $r_{hitung} >$

$r_{\text{tabel}}$  dengan taraf signifikan 5% dan  $N=80$  dengan  $r_{\text{tabel}}$  (nilai kritis) = 0,220. Selanjutnya dari analisis korelasi item total yang telah dikoreksi, diperoleh 10 item sah dengan indeks korelasi item berkisar antara 0.480 sampai dengan 0,741. Sedangkan reliabilitas skala yang ditunjukkan dengan koefisien alpha sebesar 0,819 termasuk dalam kategori tinggi sehingga instrumen skala Dukungan Organisasi ini dinyatakan reliabel untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

**Tabel III.11**

**Hasil Uji Validitas Dukungan Organisasi**

Skala Dukungan Organisasi	Validitas	Reliabilitas
N= 10	0,480-0,741	0,819

Distribusi item skala Dukungan Organisasi yang sah dan gugur dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel III.12**

**Tingkat Validitas item skala Dukungan Organisasi**

Item	Validitas	Ket
X2.1	0.685	Valid
X2.2	0.632	Valid
X2.3	0.596	Valid
X2.4	0.593	Valid
X2.5	0.612	Valid
X2.6	0.741	Valid
X2.7	0.740	Valid
X2.8	0.507	Valid
X2.9	0.480	Valid
X2.10	0.569	Valid

### 3.5.1.3.3. Uji Validitas dan Reliabilitasi Skala Kepuasan Kerja

Hasil uji validitas Kepuasan Kerja dapat diketahui dari 10 item, yang di ujicobakan, diperoleh index item berkisar antara 0.569 sampai dengan 0,803, hal demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada item yang gugur karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan taraf signifikan 5% dan  $N=80$  dengan  $r_{tabel}$  (nilai kritis) = 0,220. Selanjutnya dari analisis korelasi item total yang telah dikoreksi, diperoleh 10 item sah dengan indeks korelasi item berkisar antara 0,569 sampai dengan 0,803. Sedangkan reliabilitas skala yang ditunjukkan dengan koefisien alpha sebesar 0,894 termasuk dalam kategori tinggi sehingga instrumen skala Kepuasan Kerja ini dinyatakan reliabel untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

**Tabel III.13**

#### Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Skala Kepuasan Kerja	Validitas	Reliabilitasi
N= 10	0,569-0,803	0,894

Distribusi item skala Kepuasan Kerja yang sah dan gugur dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel III.14**

#### Tingkat Validitas item skala Kepuasan Kerja

Item	Validitas	Ket
X3.1	0.788	Valid
X3.2	0.730	Valid
X3.3	0.776	Valid
X3.4	0.816	Valid
X3.5	0.690	Valid
X3.6	0.803	Valid
X3.7	0.653	Valid

X3.8	0.569	Valid
X3.9	0.567	Valid
X3.10	0.648	Valid

#### 3.5.1.3.4. Uji Validitas dan Reliabilitasi Skala Komitmen Organisasi

Hasil uji validitas Komitmen Organisasi dapat diketahui dari 10 item, yang di ujicobakan, diperoleh index item berkisar antara 0,311 sampai dengan 0,627, hal demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada item yang gugur karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan taraf signifikan 5% dan  $N=80$  dengan  $r_{tabel}$  (nilai kritis) = 0,220. Selanjutnya dari analisis korelasi item total yang telah dikoreksi, diperoleh 10 item sah dengan indeks korelasi item berkisar antara 0,311 sampai dengan 0,627. Sedangkan reliabilitas skala yang ditunjukkan dengan koefisien alpha sebesar 0,704 termasuk dalam kategori tinggi sehingga instrumen skala Komitmen Organisasi ini dinyatakan reliabel untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

**Tabel III.15**

#### Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi

Skala Komitmen Organisasi	Validitas	Reliabilitasi
N= 10	0,311-0,627	0,704

Distribusi item skala Komitmen Organisasi yang sah dan gugur dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel III.16**

#### Tingkat Validitas item skala Komitmen Organisasi

Item	Validitas	Ket
Y.1	0.539	Valid
Y.2	0.592	Valid
Y.3	0.311	Valid
Y.4	0.572	Valid

Y.5	0.322	Valid
Y.6	0.596	Valid
Y.7	0.627	Valid
Y.8	0.579	Valid
Y.9	0.563	Valid
Y.10	0.503	Valid

### 3.5.2. Skala Instrumen

Pengukuran indikator variabel penelitian ini menggunakan menurut Sugiyono (2012) mengatakan bahwa skala likert yaitu dengan menyusun pertanyaan atau pernyataan yang masing-masing item diberi range skor dalam skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial. Dengan Skala likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Skala likert menggunakan lima tingkatan sebagai berikut:

**Tabel III. 17 Instrumen Skala likert**

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-ragu (R)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2012)

Skala pengukuran dengan pilihan jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju bertujuan untuk menunjukkan keakrapan, intensitas atau frekuensi atas jawaban responden dari pertanyaan atau pertanyaan dari variable yang diteliti, sehingga dengan adanya opsi diatas dapat mengukur bagaimana nilai komitmen organisasi Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara Cabang Dinas Pendidikan Sunggal.

### 3.6. Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode analisis data kuantitatif. Metode analisis data kuantitatif adalah metode analisis data yang menggunakan perhitungan angka-angka yang nantinya akan dipergunakan untuk megambil suau keputusan di dalam memecahkan masalah dan daa-data yang diperoleh dianalisa dengan mengguakan teori-teori yang telah berlaku secara umum, sedangkan alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### 3.6.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel independen (X) terhadap satu variabel dependen (Y) secara bersama-sama. Persamaan regresi linier berganda adalah :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y= kinerja pegawai

X1 = Motivasi

X2 = Kompetensi

X3 = Lingkungan Kerja

$\beta_1$  = Koefisien regresi dari variabel X<sub>1</sub>, Budaya Organisasi

$\beta_2$  = Koefisien regresi dari variabel X<sub>2</sub>, Dukungan Organisasi

$\beta_3$  = Koefisien regresi dari variabel  $X_3$ , Kepuasan Kerja

$a$  = Konstanta

$\epsilon$  = standar error

Sebelum melakukan metode regresi linear berganda perlu dilakukan pengujian, seperti:

### 3.6.2. Uji Asumsi Klasik

Untuk menghasilkan suatu model yang baik, analisis regresi memerlukan pengujian asumsi klasik sebelum melakukan pengujian hipotesis. Apabila terjadi penyimpangan dalam pengujian asumsi klasik perlu dilakukan perbaikan terlebih dahulu. Pengujian asumsi klasik tersebut meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedasitas, dan uji autokorelasi.

#### 3.6.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, ada dua cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisa grafik dan uji statistik (Sugiyono, 2012). Analisa grafik dengan melihat histogram dan normal plot. Sedangkan uji statistik dapat menggunakan *kolmogorov smirnov test*.

#### 3.6.2.2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (Sugiyono, 2012). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkolerasi, maka variabel-variabel ini tidak *orthogonal*. Variabel adalah variabel independen sama dengan nol.

Multikolinieritas dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF), kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

### 3.6.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Sugiyono, 2012). Jika *variance* dari satu residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau terjadi heterokedastisitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas yaitu dengan melihat grafik scatterplot maupun uji Glesjer.

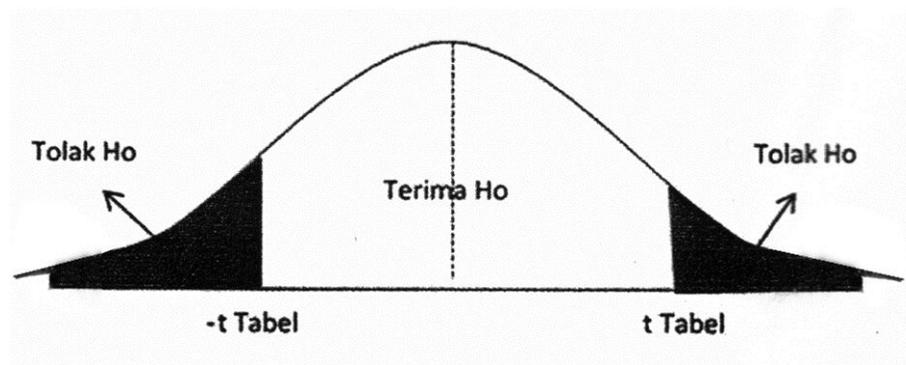
### 3.6.3. Uji Hipotesis

#### 3.6.3.1. Uji Secara Parsial (uji t)

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikan individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Bentuk pengujiannya adalah :

$H_0 : \beta_i = 0$ , artinya suatu variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen,

$H_a : \beta_i \neq 0$ , artinya suatu variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.



**Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2012), uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan berdasarkan nilai t hitung dan nilai signifikan sebagai berikut :

- 1) Terima  $H_0$  Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$  atau nilai Sig.  $> 0,05$
- 2) Tolak  $H_0$  Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$  atau nilai Sig.  $> 0,05$

Rumus Uji t adalah sebagai berikut : (Sugiyono, 2012)

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{1-r^2}$$

t = nilai t hitung

r = nilai koefisien relasi

n = jumlah sampel

### 3.6.3.2. Uji Secara Simultan (uji F)

Uji ini pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel independen.

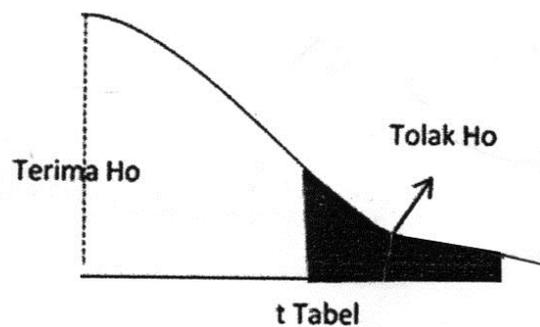
Bentuk pengujiannya :

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ , artinya semua variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

$H_a : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 \neq 0$ , artinya semua variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen

Kriteria pengambilan keputusan berdasarkan nilai F hitung dan nilai signifikansi:

- 1) Jika nilai F hitung  $>$  F tabel atau Sig.  $<$  0,05 maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak
- 2) Jika nilai F hitung  $<$  F tabel atau Sig.  $>$  0,05 maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima



**Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis**

Rumus Uji F seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2012) sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2(n - k - 1)}{k(1 - R^2)}$$

Keterangan :

$F_h$  = F hitung

$n$  = banyak sampel

$k$  = jumlah variabel independen

$R$  = Koefisien determinasi

### 3.6.4. Koefisien Determinasi ( Uji D)

Determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan kata lain nilai koefisien determinan digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel yang diteliti X dan Y sebagai variabel terikatnya. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel X menerangkan variabel Y. Jika determinasi ( $R^2$ ) semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X adalah besar terhadap variabel Y. Rumus koefisien determinasinya adalah sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

D = Determinasi

R = Nilai Korelasi Berganda

100% = presentase kontribusi  
(Sugiyono, 2012)



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan menggunakan metode survey dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 19.0 for Windows*. Untuk memperoleh data, penulis menyebarkan kuesioner yang berisi 47 item pernyataan pada responden sebanyak 80 Set. Kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data, yang kemudian dipilah menggunakan instrumen Skala Likert, dan diolah dengan menggunakan program *SPSS 19.0 for Windows*.

##### 4.1.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan jenis kelamin responden, diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel IV.1 Karakteristik Jenis Kelamin Responden Uji Instrument Dan Sample Penelitian**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	
	Uji Instrument	Sample Penelitian
Laki Laki	33	42
Perempuan	47	38
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>80</b>

Dari tabel diatas dapat di jelaskan bahwa untuk responden uji instrument yang berjenis kelamin laki laki berjumlah 33 orang dan berjenis kelamin perempuan berjumlah 47 orang. Sedangkan untuk responden sample penelitian yang berjenis kelamin laki laki berjumlah 42 orang dan berjenis kelamin perempuan berjumlah 38 orang.

Berdasarkan usia responden, peneliti memperoleh hasil dan dapat di deskripsikan sebagai berikut :

**Tabel IV.2 Karakteristik Usia Responden Uji Instrument dan Sample Penelitian**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	
	Uji Instrument	Sample Penelitian
< 25 Tahun	21	19
25 – 30 Tahun	40	38
> 30 Tahun	19	23
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>80</b>

Berdasarkan tabel diatas untuk responden pada uji instrument dijelaskan usia responden yang berjumlah dibawah 25 tahun berjumlah 21 orang, usia responden yang berjumlah 25 – 30 tahun berjumlah 40 orang dan usia responden yang di atas 30 tahun berjumlah 19 orang, dan yang menjadi responden untuk uji instrumen ini adalah guru non pns dari sekolah-sekolah yang menjadi tempat penelitian. Sedangkan untuk responden pada sample penelitian dijelaskan usia responden yang berjumlah dibawah 25 tahun berjumlah 19 orang, usia responden yang berjumlah 25 – 30 tahun berjumlah 38 orang dan usia responden yang di atas 30 tahun berjumlah 23 orang.

Berdasarkan jenjang sekolah tempat mengajar peneliti memperoleh hasil dan dapat di deskripsikan sebagai berikut :

**Tabel IV.3 Jumlah dan Tempat mengajar Responden**

NO	NAMA SEKOLAH	Jumlah	
		Uji Instrument	Sample Penelitian
1	SMA N 1 DELITUA	8	13
2	SMA N 1 PANCUR BATU	11	14
3	SMA N 1 NAMORAMBE	9	6

4	SMA N 1 LABUHAN DELI	10	9
5	SMA N 1 KUTALIMBARU	7	8
6	SMA N 1 HAMPARAN PERAK	12	11
7	SMA N 1 SUNGGAL	9	12
8	SMA N 1 SIBOLANGIT	14	7
<b>Jumlah Sample</b>		<b>80</b>	<b>80</b>

#### 4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

##### 4.1.2.1 Tabulasi Data Angket Variabel

##### 4.1.2.1.1 Tabulasi Data Angket Variabel Budaya Organisasi

Penyebaran Kuisioner Kepada Guru-guru SMA di Kantor Cabang Dinas Sunggal Medan untuk mengetahui tentang item Budaya Organisasi melalui 17 item pertanyaan berikut adalah tabel tabulasi angket untuk variabel Budaya Organisasi :

**Tabel IV.4**

**Tabulasi data Variabel Budaya Organisasi**

No Pertanyaan	Alternatif Jawaban											
	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	45	56.25	22	27.5	5	6.25	5	6.25	3	3.75	80	100
2	18	22.5	33	41.25	8	10	13	16.25	8	10	80	100
3	20	25	33	41.25	11	13.75	11	13.75	5	6.25	80	100
4	19	23.75	31	38.75	17	21.25	9	11.25	4	5	80	100
5	15	18.75	35	43.75	21	26.25	7	8.75	2	2.5	80	100
6	14	17.5	42	52.5	18	22.5	4	5	2	2.5	80	100
7	24	30	41	51.25	8	10	7	8.75	0	0	80	100
8	27	33.75	37	46.25	9	11.25	5	6.25	2	2.5	80	100
9	23	28.75	39	48.75	7	8.75	10	12.5	1	1.25	80	100
10	21	26.25	33	41.25	11	13.75	15	18.75	0	0	80	100
11	22	27.5	30	37.5	15	18.75	11	13.75	2	2.5	80	100
12	17	21.25	28	35	17	21.25	14	17.5	4	5	80	100
13	18	22.5	27	33.75	16	20	11	13.75	8	10	80	100
14	23	28.75	31	38.75	15	18.75	7	8.75	4	5	80	100
15	40	50	27	33.75	6	7.5	5	6.25	2	2.5	80	100
16	18	22.5	34	42.5	12	15	9	11.25	7	8.75	80	100
17	19	23.75	33	41.25	8	10	13	16.25	6	7.5	80	100

Sumber : Pengolahan data Excel (2020)

Dari data di atas dapat dijelaskan tabulasi data angket hasil jawaban responden dalam variabel Budaya Organisasi :

1. Sebanyak 45 orang mengatakan Sangat setuju, 22 orang mengatakan Setuju, 5 orang mengatakan Kurang Setuju 5 orang mengatakan Tidak Setuju dan 3 orang mengatakan Sangat tidak setuju dalam Berpindah dari organisasi satu ke organisasi lain tidak etis bagi saya
2. Sebanyak 18 orang mengatakan Sangat setuju, 33 orang mengatakan Setuju, 8 orang mengatakan Kurang Setuju 13 orang mengatakan Tidak Setuju dan 8 orang mengatakan Sangat tidak setuju dalam Berpindah dari organisasi satu ke organisasi lain tidak mungkin bagi saya
3. Sebanyak 20 orang mengatakan Sangat setuju, 33 orang mengatakan Setuju dan 11 orang mengatakan Kurang Setuju, 11 orang mengatakan Tidak Setuju dan 5 orang mengatakan Sangat tidak setuju dalam Sekolah memberikan perhatian untuk masalah yang dihadapi guru.
4. Sebanyak 19 orang mengatakan Sangat setuju, 31 orang mengatakan Setuju dan 17 orang mengatakan Kurang Setuju, 9 orang mengatakan Tidak Setuju dan 4 orang mengatakan Sangat tidak setuju dalam Guru mengikuti segala prosedur yang telah ditetapkan sekolah.
5. Sebanyak 15 orang mengatakan Sangat setuju, 35 orang mengatakan Setuju dan 21 orang mengatakan Kurang Setuju, 7 orang mengatakan Tidak Setuju dan 2 orang mengatakan Sangat tidak setuju terhadap Sekolah bersifat praktis sehingga hasil lebih penting.
6. Sebanyak 14 orang mengatakan Sangat setuju, 42 orang mengatakan Setuju dan 18 orang mengatakan Kurang Setuju, 4 orang mengatakan Tidak Setuju

dan 2 orang mengatakan Sangat tidak setuju terhadap Mengerahkan segala kemampuan demi mencapai hasil yang memuaskan.

7. Sebanyak 24 orang mengatakan Sangat setuju, 41 orang mengatakan Setuju dan 8 orang mengatakan Kurang Setuju, 7 orang mengatakan Tidak Setuju dan 0 orang mengatakan Sangat tidak setuju terhadap Saya mengerjakan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan.
8. Sebanyak 27 orang mengatakan Sangat setuju, 37 orang mengatakan Setuju dan 9 orang mengatakan Kurang Setuju, 5 orang mengatakan Tidak Setuju dan 2 orang mengatakan Sangat tidak setuju dalam Menjunjung tinggi keaneka ragaman suku agama dan ras.
9. Sebanyak 23 orang mengatakan Sangat setuju, 39 orang mengatakan Setuju dan 7 orang mengatakan Kurang Setuju, 10 orang mengatakan Tidak Setuju dan 1 orang mengatakan Sangat tidak setuju dalam Organisasi sangat responsive dan tidak menutup diri dari perubahan baik internal maupun eksternal.
10. Sebanyak 21 orang mengatakan Sangat setuju, 33 orang mengatakan Setuju dan 11 orang mengatakan Kurang Setuju, 15 orang mengatakan Tidak Setuju dan 0 orang mengatakan Sangat tidak setuju Tidak membeda bedakan agama suku dan ras dalam bekerja.
11. Sebanyak 22 orang mengatakan Sangat setuju, 30 orang mengatakan Setuju dan 15 orang mengatakan Kurang Setuju, 11 orang mengatakan Tidak Setuju dan 2 orang mengatakan Sangat tidak setuju tentang Kerja sama merupakan hal yang wajib diterapkan.

12. Sebanyak 17 orang mengatakan Sangat setuju, 28 orang mengatakan Setuju dan 17 orang mengatakan Kurang Setuju, 14 orang mengatakan Tidak Setuju dan 4 orang mengatakan Sangat tidak setuju tentang Kerja sama dalam menyelesaikan permasalahan di lingkungan sekolah
13. Sebanyak 18 orang mengatakan Sangat setuju, 27 orang mengatakan Setuju dan 16 orang mengatakan Kurang Setuju, 11 orang mengatakan Tidak Setuju dan 10 orang mengatakan Sangat tidak setuju tentang Setiap Guru yang mengajar sangat menghargai waktu pertemuan
14. Sebanyak 23 orang mengatakan Sangat setuju, 31 orang mengatakan Setuju dan 15 orang mengatakan Kurang Setuju, 7 orang mengatakan Tidak Setuju dan 4 orang mengatakan Sangat tidak setuju tentang Menaati segala aturan yang telah ditetapkan oleh pihak Sekolah
15. Sebanyak 40 orang mengatakan Sangat setuju, 27 orang mengatakan Setuju dan 6 orang mengatakan Kurang Setuju, 5 orang mengatakan Tidak Setuju dan 2 orang mengatakan Sangat tidak setuju tentang Tepat Waktu dan efektif dalam bekerja
16. Sebanyak 18 orang mengatakan Sangat setuju, 34 orang mengatakan Setuju dan 12 orang mengatakan Kurang Setuju, 9 orang mengatakan Tidak Setuju dan 7 orang mengatakan Sangat tidak setuju tentang Guru sudah merasa nyaman dalam mengajar dan berani mengambil resiko
17. Sebanyak 19 orang mengatakan Sangat setuju, 33 orang mengatakan Setuju dan 8 orang mengatakan Kurang Setuju, 13 orang mengatakan Tidak Setuju

dan 6 orang mengatakan Sangat tidak setuju tentang Merasakan diri saya merupakan bagian penting dalam hal memajukan sekolah.

#### 4.1.2.1.2 Tabulasi Data Angket Variabel Dukungan Organisasi

Penyebaran Kuisioner Kepada Guru-guru SMA di Kantor Cabang Dinas Sunggal Medan untuk mengetahui tentang item Dukungan Organisasi melalui 10 item pertanyaan berikut adalah tabel tabulasi angket untuk variabel Dukungan Organisasi :

**Tabel IV.5**

**Tabulasi data Variabel Dukungan Organisasi**

No Pertanyaan	Alternatif Jawaban											
	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	35	22	27.5	15	18.75	11	13.75	4	5	80	100
2	21	26.25	23	28.75	14	17.5	16	20	6	7.5	80	100
3	24	30	17	21.25	9	11.25	19	23.75	11	13.75	80	100
4	29	36.25	21	26.25	7	8.75	12	15	11	13.75	80	100
5	28	35	21	26.25	10	12.5	15	18.75	6	7.5	80	100
6	35	43.75	23	28.75	14	17.5	7	8.75	1	1.25	80	100
7	22	27.5	29	36.25	17	21.25	6	7.5	6	7.5	80	100
8	35	43.75	39	48.75	1	1.25	5	6.25	0	0	80	100
9	37	46.25	38	47.5	2	2.5	1	1.25	2	2.5	80	100
10	32	40	43	53.75	2	2.5	2	2.5	1	1.25	80	100

*Sumber : Pengolahan data Excel (2020)*

Dari data di atas dapat dijelaskan tabulasi data angket hasil jawaban responden dalam variabel Budaya Organisasi :

1. Sebanyak 28 orang mengatakan Sangat setuju, 22 orang mengatakan Setuju, 15 orang mengatakan Kurang Setuju 11 orang mengatakan Tidak Setuju dan 4 orang mengatakan Sangat tidak setuju dalam Bekerja keras untuk mencapai penghargaan dari kepala sekolah.
2. Sebanyak 21 orang mengatakan Sangat setuju, 23 orang mengatakan Setuju, 14 orang mengatakan Kurang Setuju 16 orang mengatakan Tidak Setuju dan 6

- orang mengatakan Sangat tidak setuju dalam Pimpinan memberikan pujian kepada bawahan atas prestasi kerja yang di capai.
3. Sebanyak 24 orang mengatakan Sangat setuju, 17 orang mengatakan Setuju dan 9 orang mengatakan Kurang Setuju, 19 orang mengatakan Tidak Setuju dan 11 orang mengatakan Sangat tidak setuju dalam Sekolah mengadakan Pemilihan guru teladan setiap setahun sekali.
  4. Sebanyak 29 orang mengatakan Sangat setuju, 21 orang mengatakan Setuju dan 7 orang mengatakan Kurang Setuju, 12 orang mengatakan Tidak Setuju dan 11 orang mengatakan Sangat tidak setuju dalam Sekolah memberikan kesempatan untuk promosi jabatan.
  5. Sebanyak 28 orang mengatakan Sangat setuju, 21 orang mengatakan Setuju dan 10 orang mengatakan Kurang Setuju, 15 orang mengatakan Tidak Setuju dan 6 orang mengatakan Sangat tidak setuju terhadap Sekolah Mendukung guru mengikuti kegiatan diluar sekolah sebagai penunjang peningkatan mutu dalam mengajar.
  6. Sebanyak 35 orang mengatakan Sangat setuju, 23 orang mengatakan Setuju dan 14 orang mengatakan Kurang Setuju, 7 orang mengatakan Tidak Setuju dan 1 orang mengatakan Sangat tidak setuju Bekerja keras untuk mencapai penghargaan dari kepala sekolah.
  7. Sebanyak 22 orang mengatakan Sangat setuju, 29 orang mengatakan Setuju dan 17 orang mengatakan Kurang Setuju, 6 orang mengatakan Tidak Setuju dan 6 orang mengatakan Sangat tidak setuju terhadap Saya merasa nyaman dengan posisi yang saya jalankan sekarang.

8. Sebanyak 35 orang mengatakan Sangat setuju, 39 orang mengatakan Setuju dan 1 orang mengatakan Kurang Setuju, 5 orang mengatakan Tidak Setuju dan 0 orang mengatakan Sangat tidak setuju dalam Gaji yang saya terima memenuhi kebutuhan hidup..
9. Sebanyak 37 orang mengatakan Sangat setuju, 38 orang mengatakan Setuju dan 2 orang mengatakan Kurang Setuju, 1 orang mengatakan Tidak Setuju dan 2 orang mengatakan Sangat tidak setuju dalam Saya merasa puas dengan gaji yang saya dapatkan.
10. Sebanyak 32 orang mengatakan Sangat setuju, 43 orang mengatakan Setuju dan 2 orang mengatakan Kurang Setuju, 2 orang mengatakan Tidak Setuju dan 1 orang mengatakan Sangat tidak setuju dalam Mencari pekerjaan lain diluar jam mengajar untuk menambah penghasilan.

#### 4.1.2.1.3 Tabulasi Data Angket Variabel Kepuasan Kerja

Penyebaran Kuisioner Kepada Guru-guru SMA di Kantor Cabang Dinas Sunggal Medan untuk mengetahui tentang item Kepuasan Kerja melalui 10 item pertanyaan berikut adalah tabel tabulasi angket untuk variabel Kepuasan Kerja :

**Tabel IV.6**  
**Tabulasi data Variabel Kepuasan Kerja**

No Pertanyaan	Alternatif Jawaban											
	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	33.75	27	33.75	19	23.75	7	8.75	0	0	80	100
2	40	50	23	28.75	7	8.75	9	11.25	1	1.25	80	100
3	41	51.25	27	33.75	6	7.5	5	6.25	1	1.25	80	100
4	38	47.5	23	28.75	13	16.25	5	6.25	1	1.25	80	100
5	24	30	29	36.25	15	18.75	5	6.25	7	8.75	80	100
6	29	36.25	22	27.5	14	17.5	11	13.75	4	5	80	100
7	23	28.75	23	28.75	14	17.5	14	17.5	6	7.5	80	100
8	24	30	17	21.25	10	12.5	17	21.25	12	15	80	100
9	30	37.5	22	27.5	6	7.5	10	12.5	12	15	80	100
10	29	36.25	23	28.75	8	10	14	17.5	6	7.5	80	100

Sumber : Pengolahan data Excel (2020)

Dari data di atas dapat dijelaskan tabulasi data angket hasil jawaban responden dalam variabel Budaya Organisasi :

1. Sebanyak 27 orang mengatakan Sangat setuju, 27 orang mengatakan Setuju, 19 orang mengatakan Kurang Setuju 7 orang mengatakan Tidak Setuju dan 0 orang mengatakan Sangat tidak setuju dalam Bekerja efektif dan sesuai tujuan.
2. Sebanyak 40 orang mengatakan Sangat setuju, 23 orang mengatakan Setuju, 7 orang mengatakan Kurang Setuju 9 orang mengatakan Tidak Setuju dan 1 orang mengatakan Sangat tidak setuju dalam Mengusahakan selalu datang tepat waktu
3. Sebanyak 41 orang mengatakan Sangat setuju, 27 orang mengatakan Setuju dan 6 orang mengatakan Kurang Setuju, 5 orang mengatakan Tidak Setuju dan 1 orang Memanfaatkan waktu dengan sebaik baik nya dalam melakukan Kegiatan Belajar Mengajar.
4. Sebanyak 38 orang mengatakan Sangat setuju, 23 orang mengatakan Setuju dan 13 orang mengatakan Kurang Setuju, 5 orang mengatakan Tidak Setuju dan 1 orang mengatakan Sangat tidak setuju dalam Mengubah sistem secara lebih efektif dan bertindak lebih selaras dengan tujuan organisasi pembelajar
5. Sebanyak 24 orang mengatakan Sangat setuju, 29 orang mengatakan Setuju dan 15 orang mengatakan Kurang Setuju, 5 orang mengatakan Tidak Setuju dan 7 orang mengatakan Memberi pertanyaan mengenai materi yang telah disampaikan sebagai alat ukur sejauh mana pemahaman siswa

6. Sebanyak 29 orang mengatakan Sangat setuju, 22 orang mengatakan Setuju dan 14 orang mengatakan Kurang Setuju, 11 orang mengatakan Tidak Setuju dan 4 orang mengatakan Sangat tidak setuju terhadap Berprilaku yang dapat di teladani oleh peserta didik dan anggota masyarakat di sekitarnya.
7. Sebanyak 23 orang mengatakan Sangat setuju, 23 orang mengatakan Setuju dan 14 orang mengatakan Kurang Setuju, 14 orang mengatakan Tidak Setuju dan 6 orang mengatakan Membangun gagasan untuk melaksanakan program kerja sekolah dengan cepat dan tepat.
8. Sebanyak 24 orang mengatakan Sangat setuju, 17 orang mengatakan Setuju dan 10 orang mengatakan Kurang Setuju, 17 orang mengatakan Tidak Setuju dan 12 orang mengatakan Sangat tidak setuju dalam Mengembangkan silabus setiap awal semester
9. Sebanyak 30 orang mengatakan Sangat setuju, 22 orang mengatakan Setuju dan 6 orang mengatakan Kurang Setuju, 10 orang mengatakan Tidak Setuju dan 12 orang mengatakan Sangat tidak setuju dalam Sekolah memberikan keleluasaan untuk mencari mengembangkan koneksi diluar organisasi
10. Sebanyak 29 orang mengatakan Sangat setuju, 23 orang mengatakan Setuju dan 8 orang mengatakan Kurang Setuju, 14 orang mengatakan Tidak Setuju dan 6 orang mengatakan Sangat tidak setuju dalam Sekolah memberikan izin untuk menambah jam mengajar di Sekolah yang lain

#### **4.1.2.1.4 Tabulasi Data Angket Variabel Komitmen Organisasi**

Penyebaran Kuisisioner Kepada Guru-guru SMA di Kantor Cabang Dinas Sunggal Medan untuk mengetahui tentang item Komitmen Organisasi melalui 10

item pertanyaan berikut adalah tabel tabulasi angket untuk variabel Komitmen Organisasi :

**Tabel IV.7**

**Tabulasi data Variabel Komitmen Organisasi**

No Pertanyaan	Alternatif Jawaban											
	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	34	42.5	21	26.25	15	18.75	9	11.25	1	1.25	80	100
2	35	43.75	24	30	15	18.75	4	5	2	2.5	80	100
3	31	38.75	29	36.25	13	16.25	7	8.75	0	0	80	100
4	38	47.5	21	26.25	18	22.5	3	3.75	0	0	80	100
5	44	55	22	27.5	5	6.25	7	8.75	2	2.5	80	100
6	43	53.75	16	20	10	12.5	6	7.5	5	6.25	80	100
7	28	35	26	32.5	19	23.75	7	8.75	0	0	80	100
8	39	48.75	22	27.5	8	10	10	12.5	1	1.25	80	100
9	41	51.25	26	32.5	6	7.5	6	7.5	1	1.25	80	100
10	38	47.5	23	28.75	14	17.5	4	5	1	1.25	80	100

Sumber : Pengolahan data Excel (2020)

Dari data di atas dapat dijelaskan tabulasi data angket hasil jawaban responden dalam variabel Komitmen Organisasi :

1. Sebanyak 34 orang mengatakan Sangat setuju, 21 orang mengatakan Setuju, 15 orang mengatakan Kurang Setuju 9 orang mengatakan Tidak Setuju dan 1 orang mengatakan Sangat tidak setuju tentang Saya bangga bekerja di sekolah ini
2. Sebanyak 35 orang mengatakan Sangat setuju, 24 orang mengatakan Setuju, 15 orang mengatakan Kurang Setuju 4 orang mengatakan Tidak Setuju dan 2 orang mengatakan Sangat tidak setuju dalam Sekolah ini memberikan inspirasi terbaik dalam kinerja saya
3. Sebanyak 31 orang mengatakan Sangat setuju, 29 orang mengatakan Setuju dan 13 orang mengatakan Kurang Setuju, 7 orang mengatakan Tidak Setuju

dan 0 orang mengatakan Sangat tidak setuju dalam Saya mengembangkan organisasi/ Sekolah ini kepada orang lain di luar organisasi

4. Sebanyak 38 orang mengatakan Sangat setuju, 21 orang mengatakan Setuju dan 18 orang mengatakan Kurang Setuju, 3 orang mengatakan Tidak Setuju dan 0 orang mengatakan Sangat tidak setuju dalam Saya merasa menjadi bagian dari keluarga pada organisasi ini.
5. Sebanyak 44 orang mengatakan Sangat setuju, 22 orang mengatakan Setuju dan 5 orang mengatakan Kurang Setuju, 7 orang mengatakan Tidak Setuju dan 2 orang mengatakan Sangat tidak setuju terhadap Akan sangat berat bagi saya untuk meninggalkan organisasi ini sekarang, sekalipun saya menginginkannya.
6. Sebanyak 43 orang mengatakan Sangat setuju, 16 orang mengatakan Setuju dan 10 orang mengatakan Kurang Setuju, 6 orang mengatakan Tidak Setuju dan 5 orang mengatakan Sangat tidak setuju terhadap Saat ini tetap bekerja di organisasi merupakan kebutuhan sekaligus juga keinginan saya..
7. Sebanyak 28 orang mengatakan Sangat setuju, 26 orang mengatakan Setuju dan 19 orang mengatakan Kurang Setuju, 7 orang mengatakan Tidak Setuju dan 0 orang mengatakan Sangat tidak setuju terhadap Saya pikir sekarang orang terlalu sering berpindah dari organisasi satu ke organisasi lain..
8. Sebanyak 39 orang mengatakan Sangat setuju, 22 orang mengatakan Setuju dan 8 orang mengatakan Kurang Setuju, 10 orang mengatakan Tidak Setuju dan 1 orang mengatakan Sangat tidak setuju dalam Saya dididik untuk percaya terhadap nilai tetap setia pada satu organisasi.

9. Sebanyak 41 orang mengatakan Sangat setuju, 26 orang mengatakan Setuju dan 6 orang mengatakan Kurang Setuju, 6 orang mengatakan Tidak Setuju dan 1 orang mengatakan Sangat tidak setuju dalam Berpindah dari organisasi satu ke organisasi lain merupakan hal yang biasa bagi saya
10. Sebanyak 38 orang mengatakan Sangat setuju, 23 orang mengatakan Setuju dan 14 orang mengatakan Kurang Setuju, 4 orang mengatakan Tidak Setuju dan 1 orang mengatakan Sangat tidak setuju dalam Salah satu alasan utama untuk melanjutkan bekerja pada organisasi ini adalah bahwa saya percaya loyalitas adalah penting dan oleh sebab itu saya merasa tetap bekerja di perusahaan merupakan kewajiban moral.

#### **4.1.2.2 Pengumpulan Data**

Setelah uji validitas dan reliabilitas selesai dan sudah mendapatkan item yang sah pada masing-masing skala. Peneliti melanjutkan untuk proses pengumpulan data skala Budaya Organisasi ( $X^1$ ), skala *Dukungan Organisasi* ( $X^2$ ), skala Kepuasan Kerja ( $X^3$ ) dan skala Komitmen Organisasi (Y) diberikan secara langsung kepada masing-masing sample penelitian yang sudah di tentukan.

Selanjutnya peneliti terlebih dahulu menjelaskan bagaimana cara pengisian dari skala yg sudah dibagi. Hal ini dilakukan agar tidak ada terjadi kesalahan dalam pengisian skala yang telah dibagi. Dalam pengisian skala waktu yang dibutuhkan untuk mengisi dari masing-masing skala sekitar 10-15 menit, total waktu yang dibutuhkan dari ketiga skala sekitar 30-45 menit. Dari 80 eksemplar yang dibagikan kepada sample penelitian, seluruhnya terkumpul dan semua memenuhi syarat untuk di analisis.

#### 4.1.2.3 Pelaksanaan Skoring

Setelah data dari ketiga skala angket terkumpul, maka dilakukanlah proses pemberian skor pada hasil pengisian skala untuk keperluan analisis data. Skor untuk masing-masing skala bergerak dari 1–5. Setelah pemberian skor dari keempat skala selesai langkah selanjutnya menjumlahkan total skor untuk masing-masing skala. Total skor skala yang diperoleh dari subjek penelitian ini akan dipakai dalam analisis data.

#### 4.1.3 Hasil Uji Data Penelitian

##### 4.1.3.1 Analisis Regresi Berganda

Dalam teknik statistik, regresi dimaksudkan untuk memprediksi seberapa besar nilai perilaku konsumtif sebagai variabel terikat apabila nilai variabel *self control* dan konformitas sebagai variabel bebas dirubah dengan model persamaan regresi. Berdasarkan hasil uji regresi berganda dari data yang diperoleh menggunakan *SPSS 16.0 for windows*, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Y &= a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon \\
 &= 21,869 + (5123 \times 0.190) + (3068 \times 0.228) + (3049 \times 0.413) \\
 &= 21,869 + 973,37 + 699,504 + 1.259,237 \\
 &= 1.953,98
 \end{aligned}$$

Nilai constanta adalah 21,869, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel Budaya Organisasi, skala Dukungan Organisasi, dan skala Kepuasan Kerja (nilai  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  adalah 0) maka Komitmen Organisasi (Y) pada Budaya Organisasi, skala *Dukungan Organisasi*, dan skala Kepuasan Kerja sebesar 1.953,98 satuan.

Untuk lebih jelasnya hasil dari uji regresi berganda dapat dilihat di bawah ini:

**Tabel IV.8**  
**Hasil Uji Regresi Berganda**

Variabel	Koefisien Regresi
Constanta	21.869
Budaya Organisasi	0.190
Dukungan Organisasi	0.228
Kepuasan Kerja	0.413

#### 4.1.3.2 Uji Asumsi Klasik

##### 4.1.3.2.1 Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dari data yang diperoleh digunakan untuk mengetahui distribusi data tersebut normal atau tidak. Uji normalitas ini dilakukan pada data yang telah diperoleh dari keempat variabel penelitian, yaitu skala Budaya Organisasi ( $X^1$ ), skala *Dukungan Organisasi* ( $X^2$ ), skala Kepuasan Kerja ( $X^3$ ) dan skala Komitmen Organisasi (Y). Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dari setiap variabel penelitian terdistribusi normal atau tidak. Data yang layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal Nugroho (2005).

Uji Normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov* dan dianalisis dengan menggunakan *SPSS 19.0 for windows*, apabila  $=(p>0,05)$  maka dapat dikatakan distribusi normal. Berdasarkan uji normalitas yang telah dilakukan dengan menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov* dan dianalisis dengan menggunakan *SPSS 19.0 for windows* memperoleh hasil bahwa

nilai signifikan *Kolmogorov-Smirnov* dari skala Budaya Organisasi ( $X^1$ ), skala Dukungan Organisasi ( $X^2$ ), skala Kepuasan Kerja ( $X^3$ ) dan skala Komitmen Organisasi (Y) sebesar 0,465 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ( $p > 0,05$ ) maka dapat disimpulkan skala Budaya Organisasi ( $X^1$ ), skala Dukungan Organisasi ( $X^2$ ), skala Kepuasan Kerja ( $X^3$ ) dan skala Komitmen Organisasi (Y) sebesar berdistribusi Normal. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel IV.9**  
**Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Asym. Sig (2-tailed)	Keterangan
Budaya Organisasi ( $X^1$ ), <i>Dukungan Organisasi</i> ( $X^2$ ), Kepuasan Kerja ( $X^3$ ) dan Komitmen Organisasi (Y)	0,465 ( $p > 0,05$ )	Distribusi Normal

#### 4.1.3.2.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji ada tidaknya korelasi antar variabel bebas Budaya Organisasi ( $X^1$ ), *Dukungan Organisasi* ( $X^2$ ), dan Kepuasan Kerja ( $X^3$ ) diri pada model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (Nugroho: 2005).

Selanjutnya yang perlu di perhatikan pada uji multikolinieritas ini adalah jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,10 maka model regresi terbebas dari multikolinieritas.

Hasil uji multikolinieritas ini pada bagian *Coefficients* yang dianalisis dengan menggunakan program *SPSS 19.0 for windows*, dan memperoleh hasil pada VIF (*Variance Inflation Factor*) = 1.211 untuk variabel Budaya Organisasi dengan demikian dapat disimpulkan ( $1.211 > 0.10$ ) dengan nilai *Tolerance* = 0.377 maka variabel tersebut terbebas dari multikolinieritas, 2.654 untuk variabel Dukungan Organisasi dengan demikian dapat disimpulkan ( $2.654 > 0.10$ ) dengan nilai *Tolerance* = 0.826 maka variabel tersebut terbebas dari multikolinieritas, dan 2.756 untuk variabel Kepuasan Kerja dengan demikian dapat disimpulkan ( $2.756 > 0.10$ ) dengan nilai *Tolerance* = 0.363 maka variabel tersebut terbebas dari multikolinieritas. Selanjutnya, dari hasil yang diperoleh pada uji multikolinieritas nilai VIF dan *Tolerance* pada variabel Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi, dan Kepuasan Kerja berada di sekitar angka 1, berarti tidak terjadi multikolinieritas antara variabel Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi, dan Kepuasan Kerja.

**Tabel IV.10**

**Hasil Uji Multikolinieritas**

<b>Variabel</b>	<b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>	<b>Keterangan</b>
Budaya Organisasi	0.826	1.211	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Dukungan Organisasi	0.377	2.654	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Kepuasan Kerja	0.363	2.756	Tidak Terjadi Multikolinieritas

**4.1.3.2.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas ini dilakukan dengan menggunakan uji Glejser. Uji Glejser bertujuan untuk membandingkan nilai probabilitas signifikansi hasil

regresi nilai absolut residual dengan nilai variabel bebas yang dihasilkan dalam uji Glejser. Hasil yang te/rbebas dari heteroskedastisitas apabila nilai probabilitas signifikansi hasil regresi nilai absolut residual lebih besar dari 0.05, maka disimpulkan hasil dari uji Glejser ini bebas dari masalah heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil heteroskedastisitas yang dianalisis dengan menggunakan program *SPSS 19.0 for windows* dapat di analisis tidak ada satupun variabel bebas yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel tergantung. Hal ini ditunjukkan dari probabilitas signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 5% yaitu  $0.093 > 0.05$  untuk variabel Budaya Organisasi ( $X^1$ ),  $0.275 > 0.05$  untuk variabel Dukungan Organisasi ( $X^2$ ) dan  $0.620 > 0.05$  untuk variabel Kepuasan Kerja ( $X^3$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dari hasil uji Glejser ini.

**Tabel IV.11**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig.	Keterangan
Budaya Organisasi	0.093	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Dukungan Organisasi	0.275	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Kepuasan kerja	0.620	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas juga dianalisis dengan *Scatterplots* menggunakan program *SPSS 19.0 for windows*, dalam pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas dianalisis menggunakan uji *Scatterplots* dengan cara memperhatikan ciri sebagai berikut:

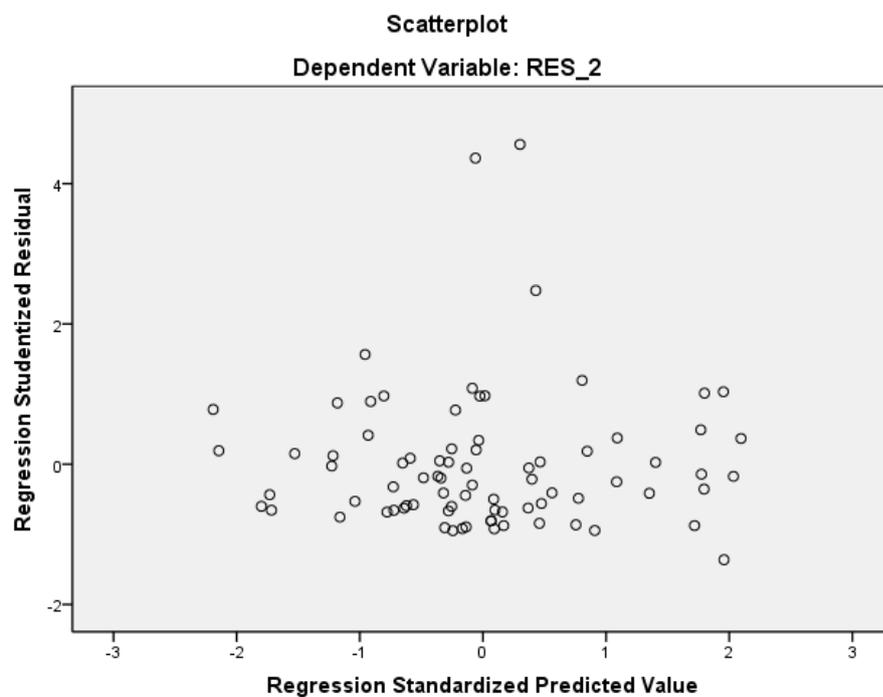
- 1) Titik-titik data penyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0.

- 2) Titik-titik tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola ber- gelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik tidak berpola.

Dari ciri-ciri diatas dapat diambil kesimpulan bahwa tidak ada satupun variabel bebas yang signifikan secara statistik mempengaruhi. Dari hasil uji heteroskedastisitas menggunakan *Scatterplots* diketahui bahwa tidak ada satupun variabel bebas yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel tergantung. Hal ini dapat diketahui dari gambar hasil uji heteroskedastisitas yang dianalisis dengan *Scatterplot* dibawah ini:

**Gambar IV.1**

**Hasil Uji Heteroskedastisitas Menggunakan *Scatterplots***



#### 4.1.3.3 Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Penggunaan regresi berganda untuk menguji antara satu variabel tergantung yaitu perilaku konsumtif dengan dua variabel bebas yaitu Budaya organisasi, Dukungan Organisasi, dan Kepuasan Kerja, serta untuk memprediksi seberapa besar pengaruh variabel-variabel Budaya organisasi, Dukungan Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi. Hasil uji hipotesis yang di uji menggunakan *multiple regression* dianalisis dengan menggunakan program *SPSS 19.0 for windows*.

##### 4.1.3.3.1. Hasil Uji-t

Uji -t digunakan untuk melihat perbedaan kelompok yang hendak diteliti, dalam penelitian ini untuk melihat apakah ada hubungan atau pengaruh antara Budaya organisasi, Dukungan Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi. Nilai  $t_{hitung}$  digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial sasaran  $X^1$ ,  $X^2$  dan  $X^3$  terhadap variabel terkaitnya (Y). Apakah variabel tersebut memiliki pengaruh yang berarti terhadap variabel Y atau tidak. Uji ini dapat dibandingkan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dengan cara  $(dk = n - k)$  atau dengan melihat kolom signifikan pada masing-masing  $t_{hitung}$  (Pardede dan Manurung: 2014)

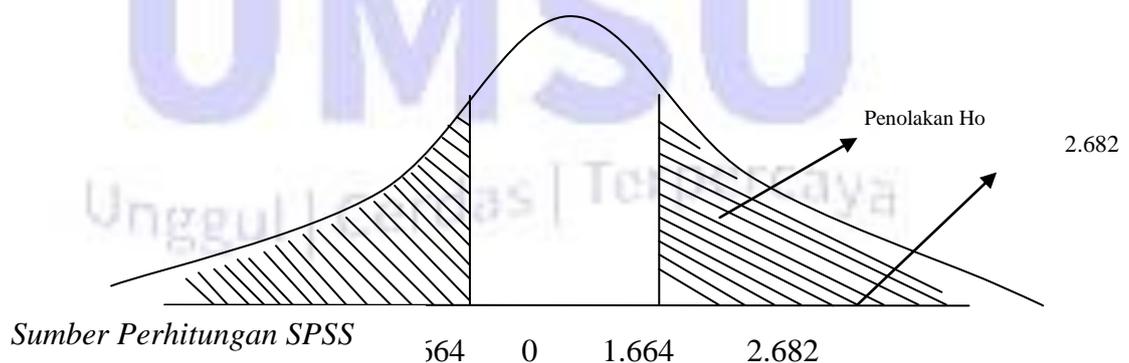
Dalam pengambilan keputusan pada uji-t apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, ini berarti ada hubungan  $X^1$ ,  $X^2$  dan  $X^3$  terhadap Y, dan dapat juga dinilai terjadinya hubungan antara variabel  $X^1$ ,  $X^2$  dan  $X^3$  terhadap Y disebabkan karena nilai signifikan  $< 0.05$ . Berikut hasil dari uji-t dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

**Tabel IV.12**  
**Hasil Uji-t**

Variabel	T	Signifikan	Keterangan
Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi	2.004	0.049	Berpengaruh/Signifikan
Dukungan Organisasi dengan Komitmen Organisasi	2.628	0.009	Berpengaruh/Signifikan
Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi	3.879	0.000	Berpengaruh/Signifikan

#### 4.1.3.3.1.1. Hasil Uji-t Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi

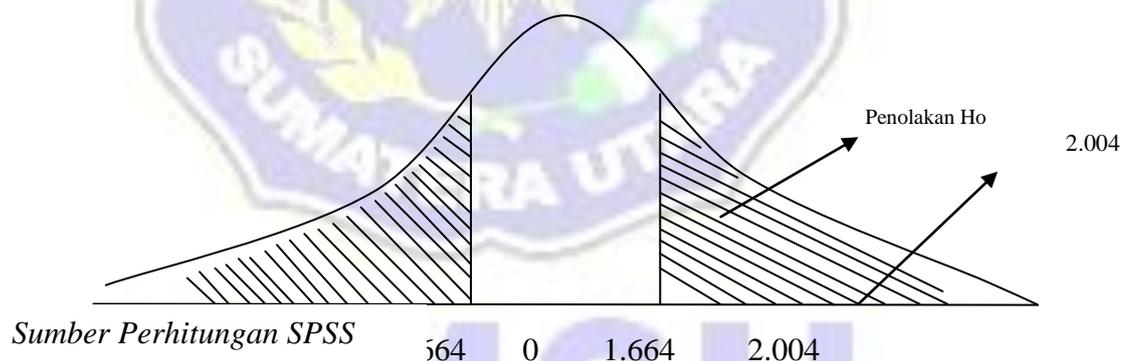
Berdasarkan hasil uji-t yang dianalisis dengan menggunakan program *SPSS 19.0 for windows* dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi ( $X^1$ ) mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini terlihat dari signifikan Budaya Organisasi ( $X^1$ )  $0.009 < 0.05$ , dan nilai  $t_{tabel} = 1.664$ , berarti nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  ( $2.682 > 1.664$ ). Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi, secara parsial diterima.



**Gambar 4.2**  
**Uji Hipotesis Parsial Budaya Organisasi**

#### 4.1.3.3.1.2. Hasil Uji-t Dukungan Organisasi dengan Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil uji-t yang dianalisis dengan menggunakan program *SPSS 19.0 for windows* dapat di simpulkan bahwa varaibel Dukungan Organisasi ( $X^2$ ) mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini terlihat dari signifikan Dukungan Organisasi ( $X^2$ )  $0.049 < 0.05$ , dan nilai  $t_{tabel} = 1.664$ , berarti nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  ( $2.004 > 1.664$ )  $0.009 < 0.05$ , dan nilai  $t_{tabel} = 1.664$ , berarti nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  ( $2.004 > 1.664$ ). Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh Dukungan Organisasi dengan Komitmen Organisasi, secara parsial diterima.

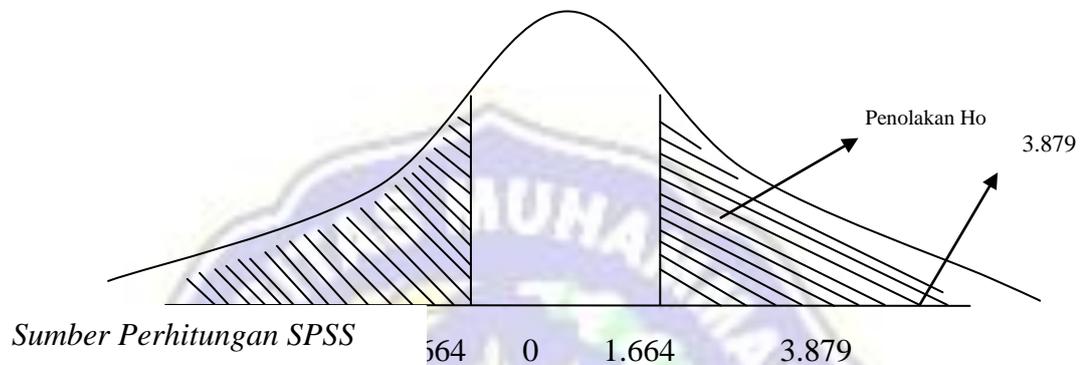


**Gambar 4.3**  
**Uji Hipotesis Parsial Dukungan Organisasi**

#### 4.1.3.3.1.3. Hasil Uji-t Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil uji-t yang dianalisis dengan menggunakan program *SPSS 19.0 for windows* dapat di simpulkan bahwa varaibel Kepuasan Kerja ( $X^3$ ) mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini terlihat dari signifikan Kepuasan Kerja ( $X^3$ )  $0.000 < 0.05$ , dan nilai  $t_{tabel} = 1.664$ , berarti nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  ( $3.879 > 1.664$ ). Maka  $H_0$

ditolak dan  $H_3$  diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi, secara parsial diterima.



**Gambar 4.3**  
**Uji Hipotesis Parsial Kepuasan Kerja**

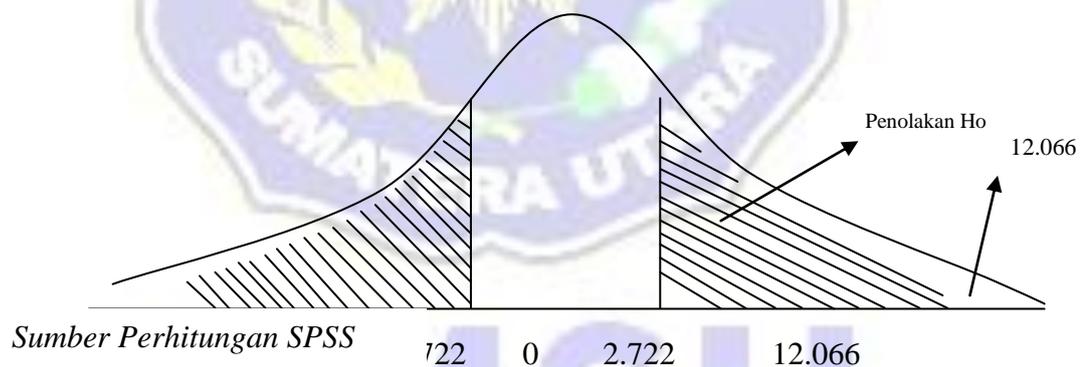
#### 4.1.3.3.2 Hasil Uji –F

**Tabel IV.13**  
**Hasil Uji-F**

Variabel	F	Signifikan	Keterangan
Budaya organisasi, Dukungan Organisasi, dan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi	12.066	0.000	Berpengaruh Secara Simultan/Signifikan

Uji-F dapat digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas dengan variabel terikatnya (Y). Jika variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikatnya (Y) (Pardede dan Manurung: 2014). Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka model yang sudah dirumuskan sudah tepat. Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka dapat diartikan bahwa model regresi sudah tepat artinya pengaruh secara bersama. Dengan menilai nilai  $F_{tabel} = f(k;n-k)$ , dengan tingkat kesalahan 5%.

Berdasarkan hasil uji-F yang dianalisis dengan menggunakan program *SPSS 16.0 for windows* dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya organisasi, Dukungan Organisasi, dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan secara simultan terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini terlihat dari hasil uji-F dengan  $F_{hitung}$  sebesar 12.066 dengan nilai  $F_{tabel} = 2.72$  sehingga nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $12.066 > 2.72$ ) dan tingkat signifikan ( $0.000 < 0.05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh Budaya organisasi, Dukungan Organisasi, dan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi, secara simultan diterima. Untuk lebih jelas hasil dari uji-F dapat dilihat dari tabel di bawah ini:



**Gambar 4.4**  
**Uji Hipotesis Simultan Budaya Organisasi**

#### 4.1.3.4 Hasil Uji –D

Untuk menunjukkan berapa persen pengaruh Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi, dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap Komitmen Organisasi digunakan koefisien determinasi. Dapat diketahui koefisien determinasi ( $R^2$  square) sebesar 0,323, yang berarti 32.3% variasi Komitmen Organisasi dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas yang terdiri dari Budaya

organisasi, Dukungan Organisasi, dan Kepuasan Kerja, sedangkan sisanya 67,7% variasi Komitmen Organisasi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Dengan demikian hipotesis keempat yang menyatakan “Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi, dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap Komitmen Organisasi Pada Guru Sma Negeri Di Lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara Cabang Sunggal” diterima.

Pada tabel IV. menunjukkan besarnya Sumbangan Efektif variabel Budaya Organisasi sebesar 9,9%. Hal ini dapat dibuktikan dari  $(SE_{X_1} = \text{Beta}_{X_1} \times r_{xy} \times 100\%) = (0.308 \times 0.323 \times 100\% = 9,948)$  dan untuk besarnya sumbangan relatif sebesar 30,6%. Hal ini dapat dibuktikan dari  $(SR(X_1) = SE(X_1)\% \div R^2) = (9,9\% \div 0.323 = 30,650)$

Pada tabel IV. menunjukkan besarnya Sumbangan Efektif variabel Dukungan Organisasi ( $X^2$ ) sebesar 9,0%. Hal ini dapat dibuktikan dari  $(SE_{X_2} = \text{Beta}_{X_2} \times r_{xy} \times 100\%) = (0.279 \times 0.323 \times 100\% = 9,011)$  dan untuk besarnya sumbangan relatif sebesar 27,8%. Hal ini dapat dibuktikan dari  $(SR(X_2) = SE(X_2)\% \div R^2) = (9,0\% \div 32,3\% = 27,863)$

Pada tabel IV. menunjukkan besarnya Sumbangan Efektif variabel Budaya Organisasi sebesar 19,6%. Hal ini dapat dibuktikan dari  $(SE_{X_1} = \text{Beta}_{X_1} \times r_{xy} \times 100\%) = (0.608 \times 0.323 \times 100\% = 19,638)$  dan untuk besarnya sumbangan relatif sebesar 60,6%. Hal ini dapat dibuktikan dari  $(SR(X_1) = SE(X_1)\% \div R^2) = (19,6\% \div 0.323 = 60,681)$

## 4.2 Pembahasan

Penelitian ini menguji pengaruh Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi dan Kepuasan kerja terhadap Komitmen Organisasi. Berdasarkan pada pengujian empiris yang telah dilakukan terhadap beberapa hipotesis dalam penelitian, hasilnya menunjukkan bahwa semua variabel independen di atas berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

### 4.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil uji-t yang dianalisis dengan menggunakan program *SPSS 19.0 for windows* di temukan bahwa variabel Budaya Organisasi ( $X^1$ ) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi, ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan Budaya Organisasi maka dapat meningkatkan kinerja.

Hal ini dapat dilihat dari besarnya tingkat perhitungan resiko yang dimiliki oleh para guru di SMA Cab Sunggal. Sebesar 56,25% guru setuju bahwa berpindah dari suatu organisasi ke organisasi lain sangat tidak etis dan sebesar 41,25% guru setuju untuk tidak berpindah dari suatu organisasi ke organisasi lain. Dari persentase diatas dapat dilihat bahwa komitmen yang terbentuk melalui nilai serta budaya yang ada berjalan dengan sangat baik, para guru merasa memiliki tanggung jawab terhadap organisasi yang telah di naungi dan berupaya memberikan yang terbaik.

Sebesar 52,5% guru mengerahkan segala kemampuan yang dimiliki demi mencapai hasil yang memuaskan dan sebesar 51,25% guru merasa sudah mengeluarkan segala kemampuan dan mengerjakan pekerjaan yang diberikan

dengan hasil yang memuaskan. Untuk memaksimalkan kemampuan yang dimiliki oleh para guru yang ada di SMA Cab Sunggal, sekolah sering mengadakan program pelatihan-pelatihan yang bertujuan untuk mengoptimalkan kemampuan para guru. Sekolah merasa perlu mengadakan program pelatihan dikarenakan program pelatihan yang tepat dapat memberikan efek yang baik kepada para guru. Hal ini membuat sebesar 41,25% guru merasa setuju sekolah memberikan perhatian untuk setiap masalah yang dihadapi guru dan sebesar 38,75% guru setuju untuk mengikuti segala prosedur yang telah ditetapkan oleh sekolah.

Namun ada beberapa masalah yang perlu diperhatikan di SMA Cab Sunggal. Sebesar 16,25% guru tidak setuju dengan ketentuan yang mewajibkan kerjasama tim, dan sebesar 22,5% guru merasa tidak setuju menyelesaikan permasalahan dilingkungan sekolah secara tim. Sebagian guru merasa permasalahan yang ada di lingkungan sekolah merupakan tanggung jawab pimpinan yaitu kepala sekolah.

Selain itu sebesar 13,75% guru tidak setuju untuk mentaati segala aturan yang telah ditetapkan oleh pihak sekolah. Hal ini terjadi dikarenakan rendahnya komitmen yang dimiliki oleh sebagian guru tersebut sehingga mereka merasa tidak harus selalu mentaati peraturan yang ada.

Dari pembahasan diatas dapat dilihat bahwa di SMA Cab Sunggal penerapan Budaya Organisasi yang ada sudah berjalan dengan baik. Hal ini dapat terlihat dari tingginya komitmen para guru yang terbentuk melalui nilai-nilai yang ditetapkan oleh sekolah dimana para guru merasa memiliki tanggung jawab atas organisasinya, sehingga para guru berupaya mengerahkan segala kemampuan

yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sebagai wujud komitmen tersebut. Kondisi ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2012) bahwa budaya organisasi merupakan suatu kegiatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja.

Namun masih ada beberapa faktor yang dapat menjadi kendala yaitu masih ada sebagian guru yang enggan untuk bekerjasama dan merasa tidak setuju untuk terlibat dalam menyelesaikan permasalahan secara tim. Selain itu juga masih ada sebagian guru yang tidak mentaati ketentuan atau aturan yang berlaku di sekolah tersebut.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang diteliti oleh (Siswanto, 2015) dan (Sidabutar, dkk, 2017) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

#### **4.2.2 Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi**

Berdasarkan hasil uji-t yang dianalisis dengan menggunakan program *SPSS 19.0 for windows* di temukan bahwa variabel Dukungan Organisasi ( $X^2$ ) mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi, ini menunjukkan bahwa Dukungan Organisasi sudah berjalan dengan baik didalam sekolah.

Hal ini dapat dilihat dari sebesar 55% guru setuju pimpinan memberikan pujian kepada bawahannya atas prestasi kerja yang dicapai dan sebesar 62,5% guru setuju sekolah memberikan kesempatan promosi jabatan. Para guru merasa diberikan kesempatan oleh sekolah untuk berkembang sehingga merasa

termotivasi untuk lebih berprestasi, secara tidak langsung komitmen yang dimiliki oleh para guru di SMA Cab Sunggal terhadap sekolah tersebut akan meningkat.

Sebesar 92,5% guru setuju gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka dan sebesar 93,75% guru merasa puas atas gaji yang diterima. Besarnya presentase ini berarti sebagian besar guru di SMA Cab Sunggal merasa dukungan yang diberikan oleh sekolah melalui kompensasi sudah sangat memuaskan.

Meskipun sebagian besar pegawai setuju dan merasa puas atas pemberian gaji dan merasa dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, namun sebesar 3,75% guru merasa tidak puas dan sebesar 6,25% guru merasa gaji yang diterima tidak dapat memenuhi segala kebutuhannya. Sebagian guru merasa gaji mereka masih relative kecil untuk menanggung kebutuhan hidup di sebuah kota besar yang biayanya relative tinggi.

Dari hasil pembahasan diatas dapat dilihat bahwa dukungan yang diberikan oleh sekolah sudah sangat baik dilihat dari respon para guru yang positif. Sebagian besar guru yang ada di SMA Cab Sunggal merasa sekolah sangat memperdulikan kesejahteraan para guru yang bekerja di organisasi tersebut melalui pemberian promosi dan kesesuaian gaji. Ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Robbins dan Judge, 2012) yaitu dukungan organisasi adalah tingkat dimana para pekerja mempercayai bahwa organisasi menilai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.

Namun ada beberapa kendala yang harus dihadapi yaitu ketidaksetujuan sebagian guru atas gaji yang diberikan oleh sekolah. Hal ini dapat menyebabkan sebagian guru merasa sekolah tidak dapat menjamin kesejahteraan mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Putra, dkk, (2016) dan (Hutapea, 2012) yang menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

#### **4.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi**

Berdasarkan hasil uji-t yang dianalisis dengan menggunakan program *SPSS 19.0 for windows* di temukan bahwa variabel Kepuasan Kerja ( $X^3$ ) mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi, ini menunjukkan bahwa apabila para guru merasa puas akan organisasinya maka akan meningkatkan komitmen organisasinya pula.

Hal ini dapat terlihat dari sebesar 67,5% guru setuju untuk bekerja secara efektif dan sesuai tujuan, sebesar 78,75% guru setuju untuk selalu datang tepat waktu dan 85% guru setuju untuk memanfaatkan waktu dengan sebaik baiknya dalam melakukan kegiatan belajar mengajar. Ini berarti sebagian besar guru merasa senang atas pekerjaan yang diterimanya sehingga mereka berusaha memaksimalkan kemampuan yang dimiliki dalam melakukan pekerjaannya.

Untuk lebih memaksimalkan kemampuannya sebesar 57,5% guru setuju untuk membangun gagasan untuk melaksanakan program kerja sekolah dengan cepat dan tepat. Hal ini akan sangat terbantu para guru dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih optimal.

Namun sebesar 25% guru tidak setuju untuk membangun gagasan untuk melaksanakan program kerja sekolah dengan cepat dan tepat karena mereka beranggapan itu bukan tanggung jawab yang harus mereka emban. Sebesar 8,75% untuk bekerja secara efektif dan sesuai tujuan dan sebesar 12,50% guru tidak setuju untuk selalu datang tepat waktu. Ini dapat disebabkan oleh rasa kepuasan mereka terhadap pekerjaan dan organisasi yang tidak maksimal sehingga komitmen yang terbentuk juga relative rendah.

Dari hasil pembahasan diatas dapat terlihat bahwa harapan para guru telah terpenuhi terlihat dari banyaknya respon positif yang diberikan, terlihat dari komitmen para guru untuk bekerja dengan efektif dan datang dengan tepat waktu. Bahkan sebagian besar guru berinisiatif membangun gagasan untuk melaksanakan program kerja sekolah dengan cepat dan tepat, ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Kreitner & Kinicki (2014) yaitu kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan

Namun ada beberapa kendala yang harus dihadapi yaitu masih adanya guru yang tidak datang tepat waktu ke sekolah dan tidak memiliki inisiatif untuk melakukan program kerja sekolah dengan cepat dan tepat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sidabutar, dkk, 2017) dan (Taurisia dan Ratnawati, 2012) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

#### **4.2.4 Pengaruh Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi**

Berdasarkan hasil uji-t yang dianalisis dengan menggunakan program *SPSS 19.0 for windows* di temukan bahwa variabel Budaya Organisasi ( $X^1$ ), Dukungan Organisasi ( $X^2$ ), Kepuasan Kerja ( $X^3$ ) mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Hal ini dapat terlihat dari sebesar 68,75% guru merasa bangga bekerja disekolah, dan sebesar 73,75% guru merasa sudah menjadi bagian dari keluarga pada organisasi tersebut. Dari persentase tersebut dapat terlihat bahwa komitmen yang dimiliki oleh guru dapat dikatakan tinggi.

Sebesar 73,75% guru mengatakan bahwa bekerja di organisasi ini merupakan kebutuhan sekaligus keinginan mereka sendiri. Sebagian besar guru yang ada di SMA Cab Sunggal bekerja dengan keinginan mereka sendiri sehingga komitmen yang dimiliki juga relative tinggi.

Namun sebesar 13,75% guru mengatakan bahwa bekerja di organisasi ini bukan keinginan mereka sendiri dan sebesar 3,75% guru merasa bukan bagian dari keluarga pada organisasi. Ini terjadi dikarenakan ada sebagian guru yang bekerja hanya sebatas untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka saja sehingga mereka juga merasa bukan merupakn bagiandari keluarga pada organisasi tersebut. Hal ini dapat juga berakibat pada rendahnya komitmen yang mereka miliki.

Pada pembahasan diatas dapat terlihat bahwa komitmen yang dimiliki sudah relative tinggi, hal ini jelas diketahui dari banyaknya guru yang merasa sudah menjadi bagian keluarga pada organisasi ini dan mengatakan bahwa bekerja di organisasi ini merupakan keinginan mereka sendiri. Ini berarti para guru percaya

terhadap SMA Cab Sunggal dan tidak akan dengan mudah bahkan tidak akan meninggalkan organisasi ini, ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Mathis & Jackson, 2011) yaitu komitmen organisasional adalah derajat dimana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.

Namun masih ada beberapa kendala yang harus dihadapi yaitu masih adanya beberapa guru dengan komitmen organisasi yang relative rendah dan tidak merasa menjadi bagian satu kesatuan dengan organisasi.

Penelitian ini diperkuat oleh peneliti sebelumnya yaitu Aurisa, Chaterina Maulina and Djastuti, Indi and Ratnawati, Intan (2012).



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
2. Secara parsial dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
3. Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
4. Secara simultan budaya organisasi, dukungan organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

#### **5.2 Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan pengalaman yang peneliti alami selama melakukan proses penelitian, peneliti menyadari bahwa hasil penelitian ini tidak sempurna dan memiliki keterbatasan – keterbatasan yang mungkin akan mempengaruhi hasil penelitian seperti yang diharapkan. Oleh karena itu keterbatasan ini diharapkan lebih diperhatikan untuk peneliti – peneliti yang akan datang. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner yang dibagikan kepada responden secara non probability sampling. Yang mana teknik ini tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk mengisi kuesioner.
2. Penelitian ini hanya membahas pada Guru SMA di Cabang Dinas Pendidikan Sunggal yang mungkin tidak akan sama hasilnya dengan tempat Penelitian lainnya
3. Penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu dan kondisi yang terbatas.

### **5.3 Saran**

Adapun saran yang peneliti berikan adalah sebagai berikut :

1. Disarankan kepada para guru untuk meningkatkan keinginan dalam bekerjasama dan terlibat dalam menyelesaikan permasalahan organisasi secara tim. Selain itu diharapkan juga untuk mentaati ketetapan atau aturan yang berlaku di sekolah tersebut.
2. Disarankan kepada pimpinan untuk lebih memperhatikan kesejahteraan para guru dengan kesesuaian gaji yang diberikan.
3. Disarankan kepada para guru untuk lebih meningkatkan kesadaran diri dan hadir dengan tepat waktu ke sekolah.
4. Disarankan untuk para guru untuk lebih meningkatkan komitmen yang dimiliki dengan memposisikan diri sebagai bagian dari organisasi dan memiliki keinginan dari diri sendiri untuk bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustiningrum, E.P. & Suryanto. (2013). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi dan Trait Anxiety dengan Performance Pemain Speeder Pump It Up di Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 2 (1), 1 - 10.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Alamgir SS. (2011). A relational study on service climate, supportive management, work effort, job satisfaction and employee service quality in the context of real estate sector of Bangladesh. *J International Review of Business Research Papers* 7(2)
- Allen, N., Meyer, P., & Smith, C. (1993). Commitment to Organizations and Occupations Extention and Test of a Three Conceptualization Component. *Journal of Applied Psychology*, 78(4).
- Amir, T. (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Anik, Sri dan Ariffudin, (2003), “Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Hubungan antara Etika Kerja Islam dengan Sikap Perubahan Organisasi”, *JAAI* , 7(2) 159-182.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 144–150.
- Bilgin, N. & Demirer, H. (2012). The examination of the relationship among organizational support, affective commitment and job satisfaction of hotel employees. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 51, pp. 470 – 473.
- Charisma, A.P., Nukman, I. & Widyarini, I., (2014). Implikasi Kontrak Psikologis pada Komitmen Karyawan Outsourcing di PT Semen Gresik (Persero) Tbk, Pabrik Gresik. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12 (1).
- Colakoglu, U., Culha, O. & Atay, H. (2010). The Effects of Percieved Organisational upport on Employees’ Affective Outcome: Evidence From The Hotel Industry. *Tourism and Hospitality Management Journal*, 16 (2), pp.125-50.

- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., Sowa, D. (1986). "Perceived Organizational Support". *Journal of Applied Psychology*, 71 (3). pp. 500-507.
- Hakkak, M., Gashti, M.A.H. & Nawaser, K. (2014). The Relationship between Perceived Organizational Support & Job Satisfaction with Organizational Commitment. *Entrepreneurship and Innovation Management Journal*, 2 (3), pp.194-202.
- Han, S.T., Nugroho, A., Kartika, E.W. & Kaihatu, T.S. (2012). Komitmen Afektif dalam Organisasi yang Percieved Organizational Support dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 14 (2), pp.109 - 117.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. . (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hrebiniak, L. G., & Alutto, J. A. (1972). Personal and Role Related Factors in The Development of Organizational Commitment. *Journal Administrative Science Quarterly*, 17(4), 555-573.
- Hutapea, B. (2012). Sifat Kepribadian dan Dukungan Organisasi sebagai Prediktor Komitmen Organisasi Guru Pria di Sekolah Dasar. *Makara Sosial Humaniora*, Vol.16, pp.101-15.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja pada Pengaruh kepemimpinan transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen & Bisnis*, 18(2), 145–158.
- Juliandi, Azuar dan Irfan. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Medan: Citapustaka Media Perintis.
- Kanter, A. (1993). *Human Resources Management*. PT Bratama Media.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM* (7th ed.). Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Mathis, L. R., & Jackson, H. J. (2011). *Human Resources Management*. Prentice Hall.
- Nawawi, Hadari, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, cetakan kelima, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nugroho, B. A. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. (Andi : Yogyakarta)
- Pardede, R dan R. Manurung. 2014. *Analisis Lajur (Path Analysis) : Teori Dan Aplikasi Dalam Riset Bisnis*. (Jakarta: Rineka Cipta) Pasaribu, Sjahril Effendy, (2015). *Budaya Organisasi, Budaya Perusahaan, Budaya Kerja*. Medan: USU Press.
- Passie, J. S. T., Schneider, U., & Henderk, M. E. (1970). Personal Factors in Organizational Identification. *Journal Administrative Science Quarterly*, 15(2), 176-190.
- Purba, S. (2011). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan* , 1 (1), pp.377 - 388.
- Putra, I.D.P.G.W., Sintaasih, D.K., Putra, M.S (2016) Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional (Studi pada Karyawan *Outsourcing* Depo Arsip PT X). *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. 5(10) 3531-3560
- Rhoades, L. and Eisenberger, R. (2002). "Perceived Organizational Support: A Review of the Literature". *Journal of Applied Psychology*, 87 (4) pp. 698-714.
- Rivai, V, & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V, & Sagala, E. J. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dan Praktek*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. (2015). *Teori organisasi, struktur, desain, dan aplikasi 3*. Jakarta: Penerbit Arcan
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2012). *Organizational Behavior*. 15th ed. New Jersey: Prentice Hall.

- Salim, A. (2013). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional kinerja dan turnover intention pada PT. Indospring Gresik. *Doctoral dissertation*. Surabaya: Widya Mandala Catholic University.
- Sianipar, A. R. B., & Haryanti, K. (2014). Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan. *Jurnal Psikodimensia*, 13(1), 98–114.
- Sidabutar, Shirley Lusiana Marietta, Siburian, Paningkat, Bintang, Salman (2017) Pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi berprestasi terhadap komitmen organisasi guru SMP Negeri Kecamatan Simanindo Dan Kecamatan Pangururan Kabupaten Samosir. *Jurnal Manajemen Pendidikan Indonesia*. 9 (2) 61-73
- Siswanto, T (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pada Sekolah Nusa Alam Di Kabupaten Lombok Barat. *Jurnal Valid* 12(3) 281-290.
- Stum, D. (1998). Five Ingredients For an Employee Retention Formula. *Journal of Human Resources Focus*, 75.
- Sugiyono. (2012). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Sleman: Deepublish.
- Sule. E.T dan Saefullah. K, (2010). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Sutanto, E. M., & Gunawan, C. (2013). Kepuasan Kerja Komitmen Organisasional dan Turnover Intentions. *Jurnal Mitra Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4(1).
- Sutrisno, E. (2012). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- 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 dan Ekonomi (JBE)* 19 (2) 170-187
- Tunjungsari, P. (2011). Pengaruh Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. POS Indonesia (Persero) Bandung. *Universitas Komputer Indonesia*, 1, (1), pp.1 - 14.

Umar, H. (2011). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Umiker, A. (1999). *Management Accounting (1)*. New Jersey Englewood Cliffs.

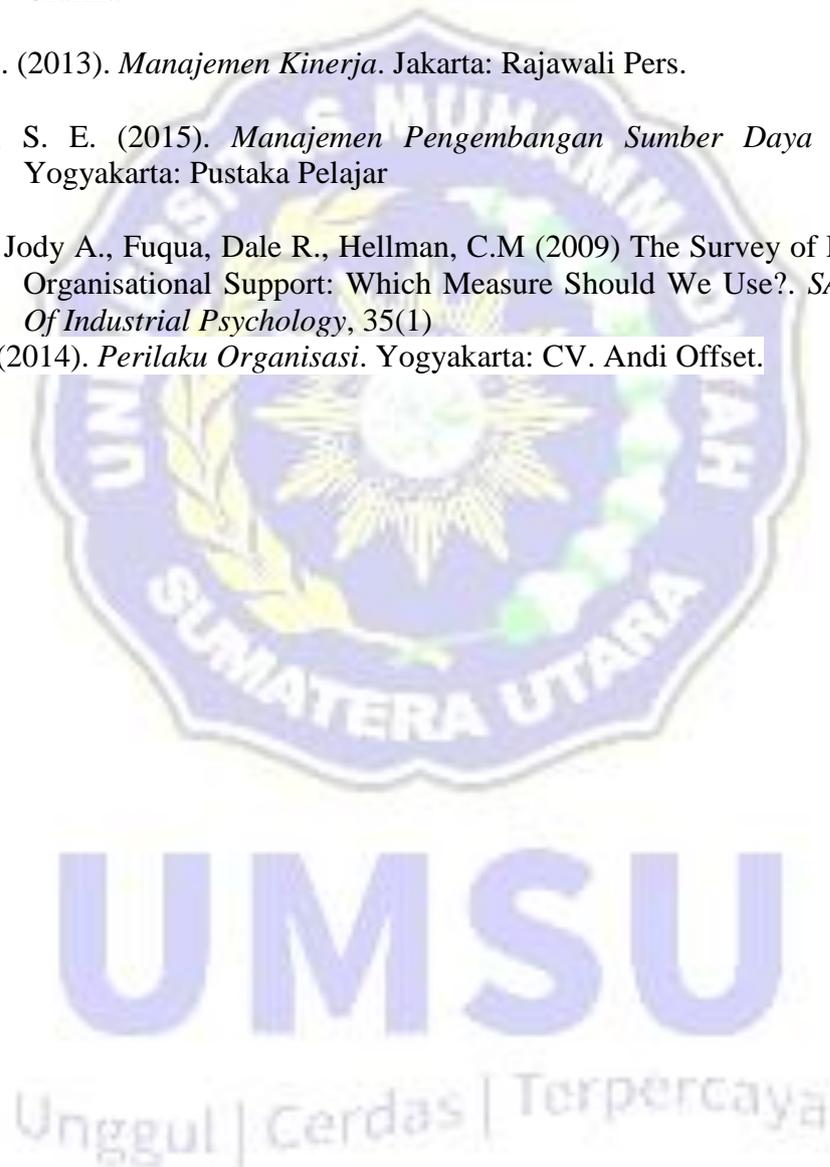
Undang-undang No.14 Tahun 2005. *Tentang Guru dan Dosen*. Jakarta: Sinar Grafika.

Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Worley, Jody A., Fuqua, Dale R., Hellman, C.M (2009) The Survey of Perceived Organisational Support: Which Measure Should We Use?. *SA Journal Of Industrial Psychology*, 35(1)

Sopiah. (2014). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.



# LAMPIRAN A

## SKALA PENELITIAN SETELAH UJI COBA

1. Skala Komitmen Organisasi
2. Skala Budaya Organisasi
3. Skala Dukungan Organisasi
4. Skala Kepuasan Kerja



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

## 1. Komitmen Organisasi (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
<b>Afektif Komitmen</b>						
1	Saya bangga bekerja di sekolah ini					
2	Sekolah ini memberikan inspirasi terbaik dalam kinerja saya					
3	Saya mengembangkan organisasi/ Sekolah ini kepada orang lain di luar organisasi.					
4	Saya merasa menjadi bagian dari keluarga pada organisasi ini.					
<b>Kontiniu Komitmen</b>						
5	Akan sangat berat bagi saya untuk meninggalkan organisasi ini sekarang, sekalipun saya menginginkannya.					
6	Saat ini tetap bekerja di organisasi merupakan kebutuhan sekaligus juga keinginan saya.					
<b>Normative Komitmen</b>						
7	Saya pikir sekarang orang terlalu sering berpindah dari organisasi satu ke organisasi lain.					
8	Saya dididik untuk percaya terhadap nilai tetap setia pada satu organisasi.					
9	Berpindah dari organisasi satu ke organisasi lain merupakan hal yang biasa bagi saya					
10	Salah satu alasan utama untuk melanjutkan bekerja pada organisasi ini adalah bahwa saya percaya loyalitas adalah penting dan oleh sebab itu saya merasa tetap bekerja di perusahaan merupakan kewajiban moral.					

## 2. Budaya Organisasi (X1)

No	Pernyataan	Jawaban				
		Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
<b>Inovatif memperhitungkan resiko</b>						
1	Berpindah dari organisasi satu ke organisasi lain tampaknya tidak etis bagi saya					
2	Berpindah dari organisasi satu ke organisasi lain tampaknya tidak akan terjadi bagi saya.					
<b>Memberikan perhatian terhadap detail</b>						
3	Sekolah memberikan perhatian untuk masalah yang dihadapi guru					
4	Guru mengikuti segala prosedur yang telah ditetapkan Sekolah					

Berorientasi Kepada Hasil Yang dicapai					
5	Sekolah bersifat praktis sehingga hasil lebih penting dari pada pelaksanaan				
6	Mengerahkan segala kemampuan demi mencapai hasil yang memuaskan				
7	Saya mengerjakan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan				
Berorientasi Kepada semua orang					
8	Menjunjung tinggi keaneka ragaman suku, Agama dan ras.				
9	Organisasi sangat Responsif dan tidak menutup diri dari perubahan, baik internal maupun eksternal.				
10	Tidak membedakan agama suku dan ras dalam bekerja				
Berorientasi pada tim					
11	Kerja sama merupakan hal yang wajib di terapkan				
12	Kerja Sama dalam menyelesaikan permasalahan di lingkungan Sekolah				
Keagresifan					
13	Setiap Guru yang mengajar sangat menghargai waktu pertemuan				
14	Menaati segala aturan yang telah ditetapkan oleh pihak Sekolah.				
15	Tepat Waktu dan efektif dalam bekerja				
Stabilitas					
16	Guru sudah merasa nyaman dalam mengajar dan berani mengambil resiko				
17	Merasakan diri saya merupakan bagian penting dalam hal memajukan sekolah.				

### 3. Dukungan Organisasi (X2)

No	Pernyataan	Jawaban				
		Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
Penghargaan						
1	Bekerja keras untuk mencapai penghargaan dari kepala sekolah					
2	Pimpinan memberikan pujian kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapai					
3	Sekolah mengadakan Pemilihan Guru Teladan setiap setahun sekali					
Pengembangan						
4	Sekolah memberikan kesempatan untuk Spromosi jabatan					
5	Sekolah mendukung guru mengikuti kegiatan/ Pelatihan diluar sekolah sebagai					

	penunjang peningkatan mutu dalam mengajar					
<b>Kondisi Kerja</b>						
6	Bekerja keras untuk mencapai penghargaan dari kepala sekolah					
7	Saya merasa nyaman dengan posisi yang saya jalankan sekarang					
<b>Kesejahteraan</b>						
8	Gaji yang saya terima memenuhi kebutuhan hidup					
9	Saya merasa puas dengan gaji yang diterima sebagai guru					
10	Mencari pekerjaan lain di luar jam mengajar untuk menambah penghasilan					

#### 4. Kepuasan Kerja (X3)

No	Pernyataan	Jawaban				
		Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
<b>Disiplin</b>						
1	Bekerja efektif dan sesuai tujuan.					
2	Mengusahakan selalu datang tepat waktu					
3	Memanfaatkan waktu dengan sebaik baiknya dalam melakukan Kegiatan Belajar Mengajar					
4	Mengubah sistem secara lebih efektif dan bertindak lebih selaras dengan tujuan organisasi pembelajar					
<b>Moral Kerja</b>						
5	Memberi pertanyaan mengenai materi yang telah disampaikan sebagai alat ukur sejauh mana pemahaman siswa					
6	Berprilaku yang dapat di teladani oleh peserta didik dan anggota masyarakat di sekitarnya					
7	Membangun gagasan untuk melaksanakan program kerja sekolah dengan cepat dan tepat					
8	Mengembangkan silabus setiap awal semester					
<b>Turn Over</b>						
9	Sekolah memberikan keleluasaan untuk mencari mengembangkan koneksi diluar organisasi					
10	Sekolah memberikan izin untuk menambah jam mengajar di Sekolah yang lain					



## **LAMPIRAN B**

### **DATA PENELITIAN SETELAH UJI COBA**

- 1. Data Budaya Organisasi**
- 2. Data Dukungan Organisasi**
- 3. Data Kepuasan Kerja**
- 4. Data Komitmen Organisasi**

**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

## 5. Data Uji Coba skala Budaya Organisasi

Res	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	Sum
1	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	79
2	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	75
3	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	80
4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	79
5	5	4	3	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	76
6	3	5	4	5	5	5	5	3	3	5	4	4	3	5	3	2	4	68
7	4	4	5	3	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	74
8	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	31
9	5	3	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	3	5	69
10	4	4	5	4	5	5	3	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	71
11	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	71
12	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	78
13	4	4	4	3	5	4	5	3	5	4	4	4	3	4	5	4	4	69
14	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	75
15	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	76
16	1	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	59
17	2	2	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	3	3	3	66
18	5	4	5	4	2	3	5	5	4	4	4	4	4	5	3	2	3	66
19	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	76
20	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	77
21	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	76
22	3	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	78
23	3	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	74
24	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	73
25	5	1	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	2	5	5	5	71
26	5	5	5	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	1	5	77
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	82
28	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	76
29	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	79
30	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	81
31	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	80
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	2	3	5	78
33	5	4	4	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	76
34	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	2	5	4	77
35	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	73
36	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	79
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	75
38	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	3	5	1	4	71
39	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	3	4	3	5	73
40	5	5	3	3	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	74
41	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	76
42	5	5	5	3	4	5	3	3	5	5	3	2	2	4	2	2	3	61
43	5	5	5	5	5	5	4	4	2	5	2	2	2	5	5	5	5	74
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	78
45	4	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	3	4	4	5	4	3	71
46	1	2	2	1	4	5	5	5	5	2	4	4	2	2	5	4	5	58
47	3	3	2	2	4	5	5	5	5	5	5	5	3	2	2	4	5	65
48	4	5	2	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	5	63
49	3	5	4	2	5	5	4	3	3	3	3	3	4	4	2	5	5	63
50	4	3	2	2	4	4	5	5	5	5	5	4	5	2	2	4	4	65
51	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	5	5	77
52	2	5	4	1	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	1	4	5	64
53	4	5	5	2	5	5	4	5	5	5	5	2	4	5	2	5	5	73
54	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	2	3	4	72
55	1	5	2	1	4	5	5	5	2	2	5	2	5	2	1	4	5	56
56	5	5	5	3	5	5	4	3	3	3	3	3	5	5	3	5	5	70
57	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	79
58	4	4	3	2	3	3	5	5	5	3	3	3	3	3	2	3	3	57
59	4	5	4	1	5	5	4	5	5	2	5	4	4	4	1	5	5	68
60	2	1	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	74
61	4	5	4	1	5	5	2	3	5	5	3	3	3	4	1	5	5	63
62	2	3	4	1	3	2	3	4	2	2	5	3	3	4	1	5	5	52
63	5	5	3	3	4	5	5	5	2	2	5	4	5	3	3	4	5	68
64	1	5	4	1	4	5	4	3	1	5	5	3	2	4	1	4	5	57
65	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	5	5	3	3	51
66	4	3	2	2	4	4	4	2	2	2	2	3	4	2	2	4	4	50
67	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	81
68	4	5	5	2	1	2	3	4	5	1	2	5	1	5	2	1	5	53
69	5	3	5	5	5	3	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	3	73
70	3	5	3	3	5	5	3	3	5	5	5	3	5	3	3	5	5	69
71	2	5	5	5	3	5	5	2	5	5	5	5	3	5	5	3	5	73
72	3	2	4	3	2	2	4	3	2	2	5	4	4	4	3	4	5	56
73	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	81

74	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5	3	4	5	4	69
75	4	2	3	3	4	2	4	4	2	2	2	3	4	3	3	4	2	51
76	5	5	1	2	5	2	2	2	2	5	2	1	2	1	2	3	3	45
77	3	4	3	3	5	4	3	3	4	4	4	3	5	3	3	5	4	63
78	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	81
79	5	4	5	2	2	4	5	5	4	4	4	5	2	5	2	2	4	64
80	4	4	5	2	2	2	5	4	4	4	4	5	2	5	2	2	4	60

## 6. Data Uji Coba skala Dukungan Organisasi

Res	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Sum
1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
2	5	5	5	3	4	4	5	5	5	4	45
3	5	5	2	5	5	5	5	5	3	2	42
4	4	5	5	5	4	5	5	3	3	5	44
5	5	5	4	5	4	5	5	3	3	5	44
6	3	5	3	2	4	4	3	3	4	3	34
7	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	46
8	4	2	4	4	3	2	4	5	4	2	34
9	4	5	3	3	5	4	5	5	5	5	44
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
11	4	5	4	3	4	4	4	3	3	3	37
12	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	44
13	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
14	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	45
15	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	42
16	3	4	4	4	4	4	4	5	4	2	38
17	5	5	3	3	3	4	5	5	5	3	41
18	4	5	3	2	3	4	5	5	5	4	40
19	2	1	2	4	2	1	2	4	4	4	26
20	4	5	4	5	4	5	5	3	4	3	42
21	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	19
22	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	41
23	1	2	4	4	4	4	1	2	2	1	25
24	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	45
25	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
26	5	5	5	1	5	5	5	3	4	5	43
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28	4	5	4	5	4	4	5	5	3	4	43
29	4	5	5	5	4	5	4	3	3	5	43
30	5	5	5	5	4	5	5	3	3	5	45
31	5	5	3	4	5	5	5	3	3	3	41
32	4	5	2	3	5	5	5	3	5	5	42
33	5	5	4	4	4	4	3	3	3	5	40
34	4	5	2	5	4	5	5	3	3	3	39
35	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	46
36	5	4	4	5	4	4	5	5	4	3	43
37	5	5	5	5	4	4	3	4	4	3	42
38	5	3	5	1	4	4	4	3	3	4	36
39	4	3	4	3	5	5	5	4	4	4	41
40	5	5	4	4	5	5	3	3	5	4	43
41	4	4	3	3	3	3	5	5	4	3	37
42	2	4	2	2	3	3	3	2	2	3	26
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
44	5	4	5	4	5	4	5	5	3	5	45
45	4	4	5	4	3	4	4	5	5	5	43
46	2	2	5	4	5	2	4	3	4	2	33
47	3	2	2	4	5	2	3	4	4	2	31
48	4	2	2	4	5	3	2	5	4	4	35
49	4	4	2	5	5	4	5	5	5	5	44
50	3	3	2	4	4	3	4	4	5	2	34
51	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	47
52	4	4	1	4	5	3	2	5	4	3	35
53	4	5	2	5	5	3	2	5	4	5	40
54	4	3	2	3	4	4	5	5	5	5	40
55	5	2	1	4	5	4	3	5	5	5	39

56	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	46
57	3	3	2	1	3	2	2	2	4	2	24
58	3	3	2	3	3	2	2	3	3	5	29
59	4	4	1	2	1	4	4	5	5	5	35
60	4	4	5	5	5	5	5	5	2	5	45
61	3	4	1	5	5	4	4	5	5	2	38
62	3	4	1	5	5	5	5	5	5	5	43
63	5	3	3	4	5	4	5	4	3	3	39
64	2	4	1	4	5	3	3	2	4	3	31
65	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
66	4	2	2	4	4	3	4	4	5	2	34
67	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	16
68	5	5	5	5	5	2	5	2	5	5	44
69	5	5	5	5	3	2	5	1	2	3	36
70	5	3	3	5	5	4	5	5	4	4	43
71	3	5	5	3	5	5	3	4	5	5	43
72	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	41
73	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	47
74	5	3	4	5	4	4	5	4	4	3	41
75	4	3	3	4	2	4	4	5	2	4	35
76	5	1	5	5	5	5	5	4	5	3	43
77	5	3	3	5	4	4	5	3	4	2	38
78	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	45
79	2	5	2	2	4	4	2	4	4	5	34
80	2	5	2	2	4	3	2	4	5	5	34

## 7. Data Uji Coba skala Kepuasan Kerja

Res	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	Sum
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	3	4	3	3	2	2	2	2	3	4	28
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	16
5	2	5	3	4	4	3	5	4	5	4	39
6	4	5	3	5	5	5	5	3	2	4	41
7	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	46
8	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	44
9	4	5	3	3	3	4	5	3	3	5	38
10	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	40
11	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	23
12	1	1	2	2	3	2	2	3	4	3	23
13	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	46
14	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	43
15	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	46
16	4	5	4	4	2	2	2	2	2	2	29
17	2	1	4	4	1	2	2	2	1	2	21
18	5	5	5	5	5	5	5	3	2	3	43
19	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	47
20	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	27
21	4	5	4	5	5	5	5	4	3	4	44
22	1	2	4	4	4	2	2	2	2	2	25
23	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	45
24	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	45
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
26	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	46
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28	5	5	5	5	3	3	5	4	5	4	44
29	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	46
30	1	2	2	3	3	2	2	1	2	2	20
31	4	5	5	5	3	5	5	3	4	5	44
32	4	2	4	3	3	3	5	2	3	5	34
33	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	44
34	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	46
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
36	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
37	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	44

38	4	4	4	5	5	5	3	5	1	4	40
39	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	39
40	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	45
41	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	36
42	5	4	5	5	4	5	4	2	2	3	39
43	5	2	5	5	4	4	5	5	5	5	45
44	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	46
45	5	4	5	5	2	5	4	5	4	3	42
46	5	4	5	5	5	5	2	5	4	5	45
47	5	2	4	4	4	5	2	2	4	5	37
48	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	30
49	5	4	4	4	4	4	4	2	5	5	41
50	5	4	4	4	4	5	2	2	4	4	38
51	5	4	5	5	5	5	2	1	5	5	42
52	4	4	5	5	4	4	4	1	4	5	40
53	4	4	4	4	4	4	5	2	5	5	41
54	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	36
55	5	5	5	5	4	5	2	1	4	5	41
56	1	4	4	4	4	1	2	3	1	2	26
57	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	46
58	5	5	5	5	5	5	3	2	3	3	41
59	5	5	5	5	5	5	4	1	5	5	45
60	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	47
61	4	4	5	5	4	4	4	1	5	5	41
62	5	5	5	5	5	5	4	1	5	5	45
63	4	4	5	5	5	4	3	3	4	5	42
64	4	2	4	4	4	4	4	1	4	5	36
65	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	46
66	5	4	5	5	4	5	2	2	4	4	40
67	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48
68	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
69	5	4	4	4	4	4	5	5	5	3	43
70	5	5	5	5	4	5	3	3	5	5	45
71	5	4	4	4	4	4	5	5	3	5	43
72	5	4	5	5	4	5	4	3	4	5	44
73	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	47
74	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	45
75	5	5	5	5	5	5	3	3	4	2	42
76	5	4	5	5	4	5	1	5	5	5	44
77	4	5	5	5	5	4	3	3	5	4	43
78	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	46
79	4	4	5	5	5	5	5	2	2	4	41
80	5	5	4	4	4	3	5	2	2	4	38

## 8. Data Uji Coba skala Komitmen Organisasi

Res	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Sum
1	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
2	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	47
3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48
4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	47
5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	46
6	3	3	4	5	3	3	5	4	4	3	37
7	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	41
8	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	45
9	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	42
10	4	4	4	3	4	3	5	4	5	4	40
11	3	1	3	4	4	4	4	4	4	4	35
12	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	44
13	5	5	3	5	3	5	4	4	4	3	41
14	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	44
15	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	41
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
17	3	3	3	5	5	4	5	4	5	5	42
18	3	3	3	5	5	4	4	4	4	4	39
19	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	45

20	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48
21	4	1	3	5	4	5	5	5	5	4	41
22	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	45
23	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	44
24	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	43
25	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
26	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	47
27	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	47
28	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	45
29	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	46
30	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48
31	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
32	5	5	2	5	5	5	5	4	5	4	45
33	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	46
34	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	46
35	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	44
36	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	45
37	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	43
38	4	3	3	4	4	5	4	4	4	5	40
39	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	44
40	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	45
41	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	46
42	4	3	3	3	3	5	5	3	2	2	33
43	5	5	4	4	4	2	5	5	5	5	44
44	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	48
45	3	2	5	4	5	5	5	5	3	4	41
46	2	1	2	5	5	5	2	4	4	2	32
47	4	3	3	5	5	5	5	5	5	3	43
48	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	40
49	4	3	5	4	3	3	3	3	3	4	35
50	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	45
51	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
52	3	2	5	4	4	4	4	4	5	4	39
53	3	4	5	4	5	5	5	5	2	4	42
54	3	1	3	4	5	5	5	5	5	4	40
55	3	1	5	5	5	2	2	5	2	5	35
56	5	5	5	4	3	3	3	3	3	5	39
57	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	46
58	3	4	4	5	5	5	3	3	3	3	38
59	4	4	5	4	5	5	2	5	4	4	42
60	5	2	1	4	5	5	5	5	5	4	41
61	4	4	5	2	3	5	5	3	3	3	37
62	5	4	5	3	4	2	2	5	3	3	36
63	3	5	5	5	5	2	2	5	4	5	41
64	3	1	5	4	3	1	5	5	3	2	32
65	5	2	1	3	5	2	2	5	2	3	30
66	4	4	3	4	2	2	2	2	3	4	30
67	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	46
68	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48
69	5	5	3	5	5	3	3	3	5	5	42
70	3	3	5	3	3	5	5	5	3	5	40
71	5	2	5	5	2	5	5	5	5	3	42
72	4	3	5	4	3	5	5	5	4	4	42
73	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48
74	5	4	4	5	4	4	4	4	3	5	42
75	4	4	2	4	4	2	2	2	3	4	31
76	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	46
77	3	3	4	3	3	4	4	4	3	5	36
78	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48
79	5	5	4	5	5	4	4	4	5	2	43
80	5	4	4	5	4	4	4	4	5	2	41

# **LAMPIRAN C**

## **DATA PENELITIAN SETELAH UJI COBA**

- 1. Data Budaya Organisasi**
- 2. Data Dukungan Organisasi**
- 3. Data Kepuasan Kerja**
- 4. Data Komitmen Organisasi**

**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

## 1. Budaya Organisasi

Re s	X2. 1	X2. 2	X2. 3	X2. 4	X2. 5	X2. 6	X2. 7	X2. 8	X2. 9	X2.1 0	X2.1 1	X2.1 2	X2.1 3	X2.1 4	X2.1 5	X2.1 6	X2.1 7	Su m
1	1	1	5	5	3	3	3	3	3	3	5	2	2	1	3	3	2	48
2	1	1	5	4	3	3	4	4	4	4	5	3	4	3	4	5	4	61
3	3	3	2	1	4	5	4	4	4	4	2	3	3	5	3	4	4	58
4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	3	3	5	5	5	4	75
5	5	4	5	2	4	2	4	4	5	5	5	2	4	2	4	5	4	66
6	5	2	5	5	3	3	2	2	5	2	4	5	2	5	5	3	4	62
7	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	67
8	5	5	2	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	5	4	4	64
9	4	5	4	4	4	4	3	2	1	4	4	3	3	4	5	4	4	62
10	4	1	1	2	3	3	4	5	4	4	5	2	5	2	5	1	2	53
11	2	2	5	3	4	4	4	4	5	3	4	5	4	1	4	1	4	59
12	4	2	2	3	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	68
13	5	4	2	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	2	5	2	5	70
14	4	5	2	3	5	3	5	5	5	4	2	4	3	4	5	2	3	64
15	5	2	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	71
16	4	5	1	5	4	1	4	4	5	4	4	4	3	4	5	1	5	63
17	4	1	1	2	3	3	5	5	3	4	5	5	5	2	5	1	2	53
18	5	4	2	5	5	4	4	5	5	4	5	5	2	2	5	2	2	69
19	3	3	2	1	2	4	5	5	5	2	5	3	4	1	5	2	4	56
20	5	2	1	1	2	4	5	3	5	2	4	1	4	3	5	1	4	52
21	5	4	3	4	4	2	5	4	4	4	2	4	1	4	5	3	1	59
22	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	66
23	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	75
24	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	68
25	2	2	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	2	5	3	4	5	59
26	4	1	3	5	5	4	4	4	2	4	3	2	4	2	4	2	4	57
27	4	3	5	5	4	4	4	5	5	2	5	4	4	3	4	4	4	69
28	4	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
29	5	4	4	4	3	3	3	5	5	5	2	3	3	5	5	3	5	67
30	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	2	2	2	5	1	4	2	64
31	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	72
32	4	2	4	5	4	5	5	4	2	4	4	5	3	5	5	5	5	71
33	5	2	4	5	2	4	4	4	4	4	3	4	1	5	5	4	5	65
34	3	1	2	3	2	3	5	3	2	2	5	3	2	3	2	1	2	43
35	4	3	4	4	2	4	4	5	5	5	3	4	3	4	2	4	4	64
36	5	5	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	5	3	5	62
37	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	69
38	3	2	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	1	3	3	3	49
39	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	2	4	5	4	5	70
40	5	4	4	2	4	4	4	5	4	3	5	4	4	5	5	4	5	71
41	5	5	4	4	3	3	3	3	3	5	2	2	1	3	5	2	5	58
42	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	3	3	5	4	66
43	4	4	5	3	5	4	4	4	4	2	3	3	5	3	4	4	4	65
44	4	3	2	5	5	4	2	5	5	5	3	3	5	3	2	4	5	65
45	5	4	4	4	2	4	4	5	5	5	2	4	2	5	5	4	3	67
46	4	5	5	3	2	2	2	5	2	4	5	2	5	5	4	4	2	62
47	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	69
48	5	4	4	5	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	64
49	5	4	1	2	4	3	2	1	4	4	3	3	4	5	1	4	4	54
50	1	4	4	5	3	4	5	4	4	5	2	5	2	5	1	2	2	58
51	3	3	5	4	4	4	4	5	3	4	5	4	1	4	4	4	1	62
52	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	5	3	3	74
53	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	2	4	4	5	2	70
54	5	4	5	5	3	5	5	5	4	2	4	3	4	5	4	3	4	70
55	4	5	4	2	3	2	5	4	5	2	4	5	5	4	5	5	5	69
56	5	4	5	4	1	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	69
57	5	4	3	2	3	5	5	3	4	5	2	2	1	2	3	3	2	54
58	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	2	4	4	2	2	70
59	2	2	5	5	4	5	5	5	2	5	3	4	1	3	4	4	1	60
60	2	2	5	4	4	5	3	5	2	4	1	4	3	4	4	4	3	59
61	4	4	4	3	2	5	4	4	4	2	4	1	4	4	2	1	4	56
62	5	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	4	50
63	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	4	4	3	4	5	4	75
64	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	70
65	5	1	4	1	1	1	2	1	4	3	4	2	5	5	5	2	5	51
66	2	5	2	3	4	4	4	2	4	3	2	2	4	4	4	4	1	54
67	5	5	4	3	4	4	5	5	2	5	4	4	3	5	4	4	3	69
68	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	82
69	5	5	5	4	3	3	5	5	5	2	3	3	5	5	5	3	71	
70	5	4	3	4	4	4	4	4	5	2	2	5	1	5	5	4	5	66
71	5	1	3	3	4	3	5	3	3	2	1	2	3	4	5	4	4	55
72	5	3	4	3	5	5	4	4	4	4	5	3	5	4	5	5	2	70

73	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	5	4	4	5	v	64
74	5	4	3	5	4	4	5	5	4	2	4	5	5	4	4	5	1		69
75	4	4	5	4	4	4	5	5	5	3	4	3	4	4	4	4	1		68
76	5	5	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4		66
77	5	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5		66
78	4	4	3	4	3	3	4	4	2	3	3	1	3	5	4	3	5		58
79	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	5	5		68
80	5	5	3	4	4	4	5	4	3	5	4	4	5	3	4	5	2		69

## 2. Dukungan Organisasi

Res	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Sum
1	4	3	2	4	3	2	3	4	4	5	34
2	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	47
3	5	3	5	5	5	4	5	4	4	5	45
4	3	2	4	5	3	5	5	4	4	4	39
5	5	5	4	5	5	4	2	5	5	4	44
6	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	45
7	5	5	3	4	2	3	4	5	4	4	39
8	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
9	2	2	3	3	2	5	3	5	4	5	34
10	4	2	2	1	4	3	3	5	4	4	32
11	4	1	4	4	5	3	4	5	5	4	39
12	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	46
13	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	46
14	3	5	5	4	5	5	4	4	4	5	44
15	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	47
16	4	5	5	4	2	4	4	5	4	5	42
17	2	2	4	4	1	3	3	4	4	4	31
18	4	2	4	4	3	4	4	4	4	5	38
19	4	1	2	3	2	5	1	4	4	4	30
20	5	3	2	3	5	5	1	5	5	4	38
21	3	4	5	1	2	3	4	4	4	2	32
22	2	3	3	5	2	3	5	4	5	5	37
23	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
24	5	4	5	5	5	3	5	5	5	4	46
25	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	47
26	3	2	2	3	3	3	3	2	2	4	27
27	3	2	2	3	3	4	3	5	5	5	35
28	2	5	2	4	2	4	4	4	4	4	35
29	5	4	2	3	5	5	3	5	4	4	40
30	4	2	2	4	4	5	4	4	4	4	37
31	5	4	1	4	5	5	4	5	5	4	42
32	2	1	1	2	2	4	2	4	4	4	26
33	2	5	2	4	2	4	4	4	4	4	35
34	1	3	2	1	1	3	1	4	4	4	24
35	3	2	1	1	3	1	1	5	5	5	27
36	2	2	2	2	1	2	2	5	4	5	27
37	2	3	1	4	2	3	4	5	5	5	34
38	2	3	2	4	2	3	4	5	5	5	35
39	4	4	1	4	4	5	4	5	5	4	40
40	5	4	5	2	5	2	2	5	4	4	38
41	4	4	1	2	2	2	4	2	1	2	24
42	5	4	1	4	5	5	4	5	5	5	43
43	5	4	3	5	5	3	5	4	4	4	42
44	3	2	1	1	3	4	1	4	4	4	27
45	5	4	5	2	5	5	2	4	5	5	42
46	4	2	2	4	4	5	4	5	5	4	39
47	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	46
48	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
49	5	5	4	5	5	2	3	5	5	4	43
50	2	2	1	1	2	4	2	5	5	4	28
51	1	1	2	1	1	5	4	5	5	5	30
52	3	3	2	2	3	4	4	2	3	4	30
53	4	2	5	2	4	5	4	4	4	4	38
54	3	5	4	2	3	4	5	5	4	4	39

55	4	4	2	2	4	2	5	4	4	4	35
56	4	5	4	1	4	5	5	5	5	4	42
57	2	2	1	1	2	4	4	4	4	4	28
58	4	2	5	2	4	4	4	4	4	4	37
59	1	1	3	2	1	4	3	4	4	4	27
60	1	3	2	1	1	5	1	3	5	3	25
61	5	1	1	1	2	2	5	5	4	4	30
62	4	3	3	4	3	3	3	4	5	5	37
63	3	4	3	4	4	5	4	4	4	5	40
64	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	46
65	3	4	5	5	5	3	3	4	4	4	40
66	5	3	2	2	4	4	5	5	5	3	38
67	5	4	4	4	5	5	5	2	1	1	36
68	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	46
69	3	4	4	5	4	5	3	4	5	5	42
70	3	4	4	5	4	5	3	4	5	5	42
71	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	47
72	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
73	4	4	3	5	5	4	5	4	5	4	43
74	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	45
75	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	45
76	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	37
77	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	45
78	4	3	4	5	5	5	3	2	3	4	38
79	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	44
80	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42

### 3. Kepuasan Kerja

Res	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	Sum
1	5	5	3	2	1	2	3	2	4	1	28
2	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	46
3	5	5	3	4	5	5	3	1	1	4	36
4	5	5	5	5	5	3	2	4	5	3	42
5	5	5	4	4	2	5	5	4	5	5	44
6	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	45
7	3	5	5	3	4	5	5	3	4	2	39
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
9	4	5	5	5	3	2	2	3	3	2	34
10	3	5	5	3	3	4	2	2	1	4	32
11	3	4	4	3	4	4	1	4	4	5	36
12	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	46
13	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	47
14	5	4	5	5	4	3	5	5	4	5	45
15	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
16	4	5	5	4	4	4	5	5	4	2	42
17	3	5	5	3	3	2	2	4	4	1	32
18	4	5	5	4	4	4	2	4	4	3	39
19	5	2	5	5	1	4	1	2	3	2	30
20	2	2	5	5	1	5	3	2	3	5	33
21	3	5	5	3	4	3	4	5	1	2	35
22	3	3	4	3	5	2	3	3	5	2	33
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
24	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	46
25	4	5	3	5	5	4	5	5	5	4	45
26	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	48
27	2	3	4	4	3	3	2	2	3	3	29
28	3	2	5	4	4	2	5	2	4	2	33
29	4	5	5	5	3	5	4	2	3	5	41
30	3	4	4	5	4	4	2	2	4	4	36
31	5	5	5	5	4	5	4	1	4	5	43
32	3	2	5	4	2	2	1	1	2	2	24
33	3	2	5	4	4	2	5	2	4	2	33
34	5	1	2	3	1	1	3	2	1	1	20
35	3	3	2	1	1	3	2	1	1	3	20
36	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48

37	2	2	5	3	4	2	3	1	4	2	28
38	2	2	3	3	4	2	3	2	4	2	27
39	4	4	5	5	4	4	4	1	4	4	39
40	5	5	5	2	2	5	4	5	2	5	40
41	4	4	5	5	4	4	4	1	4	4	39
42	5	5	5	5	4	5	4	1	4	5	43
43	4	5	4	3	5	5	4	3	5	5	43
44	3	3	2	4	1	3	2	1	1	3	23
45	5	5	5	5	2	5	4	5	2	5	43
46	3	4	4	5	4	4	2	2	4	4	36
47	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	46
48	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	44
49	2	5	1	2	3	5	5	4	5	5	37
50	4	5	5	4	2	2	2	1	1	2	28
51	5	3	4	5	4	1	1	2	1	1	27
52	4	4	5	4	4	3	3	2	2	3	34
53	5	5	4	5	4	4	2	5	2	4	40
54	4	5	4	4	5	3	5	4	2	3	39
55	4	4	5	2	5	4	4	2	2	4	36
56	5	5	4	5	5	4	5	4	1	4	42
57	4	5	3	4	4	2	2	1	1	2	28
58	4	5	4	4	4	4	2	5	2	4	38
59	4	2	4	4	3	1	1	3	2	1	25
60	3	2	4	5	1	1	3	2	1	1	23
61	5	5	2	2	5	5	1	1	1	2	29
62	2	4	3	3	3	4	3	3	4	3	32
63	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	39
64	3	4	5	5	5	5	4	4	5	5	45
65	4	4	5	3	3	3	4	5	5	5	41
66	4	3	4	4	5	5	3	2	2	4	36
67	3	4	4	5	5	5	4	4	4	5	43
68	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	46
69	5	4	5	5	3	3	4	4	5	4	42
70	5	4	5	5	3	3	4	4	5	4	42
71	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	47
72	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48
73	4	3	4	4	5	4	4	3	5	5	41
74	3	5	4	5	5	5	3	5	5	5	45
75	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	42
76	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	36
77	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	44
78	4	4	4	5	3	4	3	4	5	5	41
79	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	44
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

#### 4. Komitmen Organisasi

Res	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Sum
1	3	3	3	3	1	3	5	5	3	2	31
2	5	3	3	3	1	4	5	5	4	4	37
3	5	4	5	5	3	4	5	5	3	4	43
4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	47
5	5	2	3	5	5	4	5	5	4	4	42
6	2	3	4	3	5	5	4	5	5	5	41
7	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	44
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	46
10	5	3	5	3	4	1	3	5	5	3	37
11	5	5	3	5	2	1	3	4	4	3	35
12	5	4	4	3	4	5	5	5	5	4	44
13	5	5	5	4	5	2	4	5	5	4	44
14	4	3	5	4	4	5	5	4	5	5	44
15	2	3	4	3	5	5	5	5	5	5	42
16	5	1	5	5	4	1	4	5	5	4	39
17	4	3	5	3	4	1	3	5	5	3	36

18	5	5	5	4	5	2	4	5	5	4	44
19	4	5	2	2	3	2	5	2	5	5	35
20	4	5	2	2	5	1	2	2	5	5	33
21	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	46
22	5	4	5	5	4	2	3	3	4	3	38
23	2	5	2	4	5	5	5	5	5	5	43
24	3	5	5	5	4	5	4	5	5	3	44
25	3	4	4	4	2	3	4	5	3	5	37
26	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	46
27	5	3	3	5	4	5	2	3	4	4	38
28	4	4	4	4	4	5	3	2	5	4	39
29	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	44
30	4	5	5	5	5	4	3	4	4	5	44
31	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
32	5	4	4	4	4	5	3	2	5	4	40
33	2	4	5	4	5	5	3	2	5	4	39
34	5	4	5	4	3	4	5	1	2	3	36
35	2	5	4	5	4	5	3	3	2	1	34
36	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	47
37	4	5	4	5	5	3	2	2	5	3	38
38	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	29
39	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	45
40	5	4	4	4	5	5	5	5	5	2	44
41	3	3	3	2	5	5	4	4	5	5	39
42	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	42
43	4	5	5	5	4	5	4	5	4	3	44
44	4	4	4	4	4	5	3	3	2	4	37
45	2	3	5	3	5	5	5	5	5	5	43
46	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	43
47	2	5	2	3	2	3	3	3	2	3	28
48	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	44
49	5	5	5	5	5	3	2	2	5	1	38
50	3	5	3	3	5	5	4	5	5	4	42
51	5	3	5	5	3	5	5	3	4	5	43
52	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	41
53	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	48
54	3	5	4	5	5	4	4	5	4	4	43
55	3	4	3	4	4	2	4	4	5	2	35
56	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	45
57	3	5	3	3	5	4	4	5	3	4	39
58	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	46
59	5	2	2	5	2	4	4	2	4	4	34
60	5	2	2	5	2	4	3	2	4	5	34
61	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
62	2	1	3	3	5	3	2	4	3	3	29
63	5	2	4	4	5	4	4	4	4	5	41
64	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	46
65	4	4	4	5	5	3	4	4	5	3	41
66	5	4	5	5	2	5	4	3	4	4	41
67	3	3	5	5	5	5	3	4	4	5	42
68	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
69	4	4	4	3	5	5	5	4	5	5	44
70	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48
71	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
72	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	45
73	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	42
74	4	5	4	5	5	3	3	5	4	5	43
75	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	43
76	5	5	4	3	5	4	3	4	4	4	41
77	2	3	2	3	2	2	3	2	2	5	26
78	3	4	3	3	4	5	4	4	4	5	39
79	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	45
80	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43



**LAMPIRAN D**  
**Hasil Penelitian**  
**LAMPIRAN A**  
**SKALA PENELITIAN**

**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Uji Reliabilitas

1. X1

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,842	,855	17

2. X2

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,814	,819	10

3. X3

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,881	,894	10

4. Y

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,694	,704	10

**Correlations**

		SUM.Y
X1	Pearson Correlation	,414**
	Sig. (2-tailed)	,014
	N	80
X2	Pearson Correlation	,274*
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	80
X3	Pearson Correlation	,480**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	80
Y	Sig. (2-tailed)	
	N	80

Correlations		SUM.Y
X1	Pearson Correlation	,414**
	Sig. (2-tailed)	,014
	N	80
X2	Pearson Correlation	,274*
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	80
X3	Pearson Correlation	,480**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	80
Y	Sig. (2-tailed)	
	N	80

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

#### Uji Asumsi

##### 1. Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			80
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		,0000000
	Std. Deviation		4,19549381
Most Extreme Differences	Absolute		,095
	Positive		,060
	Negative		-,095
Kolmogorov-Smirnov Z			,850
Asymp. Sig. (2-tailed)			,465

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Apabila  $(p > 0,05)$  maka dapat dikatakan distribusi normal.

## 2. Uji Multikolinearitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	21,869	4,335		5,045	,000		
SUM.X1	,190	,071	,279	2,682	,009	,826	1,211
SUM.X2	-,228	,114	-,308	-2,004	,049	,377	2,654
SUM.X3	,413	,107	,608	3,879	,000	,363	2,756

a. Dependent Variable: SUM.Y

*Variance Inflation Factor (VIF)* tidak lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,10 maka model regresi terbebas dari multikolinearitas.

## 3. Uji Heterokedastisitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,343	2,961		2,142	,035
SUM.X1	-,082	,048	-,209	-1,700	,093
SUM.X2	,086	,078	,200	1,100	,275
SUM.X3	-,036	,073	-,092	-,497	,620

a. Dependent Variable: RES\_2

Apabila nilai probabilitas signifikansi hasil regresi nilai absolut residual lebih besar dari 0.05, maka disimpulkan hasil dari uji Glejser ini bebas dari masalah heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

1. Uji T

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,869	4,335		5,045	,000
	SUM.X1	,190	,071	,279	2,682	,009
	SUM.X2	-,228	,114	-,308	-2,004	,049
	SUM.X3	,413	,107	,608	3,879	,000

a. Dependent Variable: SUM.Y

Dalam pengambilan keputusan pada uji-t apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, ini berarti ada hubungan X terhadap Y, dan dapat juga dinilai terjadinya pengaruh yang signifikan antara variabel X terhadap Y disebabkan karena nilai sigifikan  $< 0.05$ .

2. Uji F

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	662,316	3	220,772	12,066	,000 <sup>a</sup>
	Residual	1390,571	76	18,297		
	Total	2052,888	79			

a. Predictors: (Constant), SUMX3, SUMX2, SUMX1

b. Dependent Variable: SUMY

Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka dapat diartikan bahwa model regresi sudah tepat artinya pengaruh secara bersama. Dengan menilai nilai  $F_{tabel} = f(k;n-k)$ , dengan tingkat kesalahan 5%.

Uji D

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,568 <sup>a</sup>	,323	,296	4,27750

a. Predictors: (Constant), SUMX3, SUMX2, SUMX1

b. Dependent Variable: SUMY

Melalui metode *multiple regression* diperoleh koefisien determinasi yang menunjukkan nilai R2 (R square)