

**HUBUNGAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI
DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH**

SKRIPSI S-1

Diajukan Oleh

**NUR HAFLI
NIM. 150901055**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2020**

**HUBUNGAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI
DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)**

Oleh

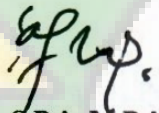
**Nur Hafli
NIM. 150901055**

Disetujui Oleh

Pembimbing I

Pembimbing II


Jasmadi, S.Psi., MA, Psikolog
NIP. 197609122006041001


Vera Nova, S.Psi., M.Psi,Psikolog
NIDN. 2009028201

**HUBUNGAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DENGAN KEPUASAN
KERJA KARYAWAN UIN AR-RANIRY BANDA ACEH**

SKRIPSI

**Telah Dinilai oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh
dan Dinyatakan Lulus serta Disahkan sebagai
Tugas Akhir untuk Memperoleh Gelar
Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)**

Diajukan Oleh:


**NUR HAFLI
NIM. 150901055**

Pada Hari/Tanggal

**Senin, 27 Januari 2020 M
2 Jumadil Akhir 1441 H**

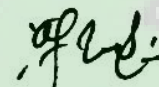
Panitia Sidang Munaqasyah

Ketua,



**Jasmadi, S.Psi., MA, Psikolog
NIP. 197609122006041001**

Sekretaris,



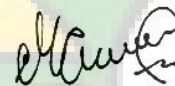
**Vera Nova, S.Psi., M.Psi, Psikolog
NIDN.2009028201**

Penguji I,



**Rawdhah Binti Yasa, M.Psi, Psikolog
NIP. 198212252015032005**

Penguji II,



**Marina Ulfah, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIP. 199011022019032024**

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry,**




**Dr. Salami, MA
NIP. 196512051992032003**

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya:

Nama : Nur Hafli

NIM : 150901055

Jenjang : Strata Satu (S-1)

Prodi : Psikologi UIN Ar-Raniry

Menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan memang ditemukan bukti bahwa telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry.

Banda Aceh, 27 Januari 2020

Yang Menyatakan,



Nur Hafli

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah SWT. yang telah memberikan rahmat dan karuniaNya sehingga skripsi peneliti yang berjudul “Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi dengan Kepuasan Kerja” dapat diselesaikan dengan baik. Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat dalam menempuh ujian akhir guna memperoleh gelar sarjana strata satu (S-1) di Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini tidak lepas dari dukungan, bantuan, serta bimbingan berbagai pihak secara langsung atau pun tidak langsung, baik moril maupun material. Pertama sekali peneliti mengucapkan rasa terima kasih yang teramat dalam kepada kedua orang tua tercinta Ayahanda Idrussalam dan Ibunda Marlinda yang selalu mencurahkan kasih sayang dan cinta yang tiada henti-hentinya. Senantiasa mendoakan dan memberikan semangat, motivasi, serta berkorban dalam menyediakan segala kebutuhan sampai detik ini sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih yang tiada henti-hentinya peneliti sampaikan atas segala kesabaran dalam mendidik dan membesarkan peneliti. Selanjutnya peneliti dengan kesungguhan hati menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu DR. Salami, M.A selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.
2. Jasmadi, S.Psi., MA., Psikolog sebagai Wakil Dekan bidang Akademik dan Kelembagaan sekaligus Dosen Pembimbing I yang selalu setia memotivasi dan membimbing mahasiswa.
3. Bapak Muhibuddin S.Ag., M.Ag. sebagai Wakil Dekan II bidang Administrasi dan Keuangan, yang membantu dalam administrasi mahasiswa.
4. Bapak Dr. Fuad, S.Ag M, Hum sebagai Wakil Dekan III bidang Kemasiswaan dan kerjasama, yang telah memberi dukungan dan mengurus administrasi mahasiswa.
5. Bapak Dr. Safrilsyah, S.Ag., M.Si sebagai ketua Prodi Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah memberi dukungan dan membantu administrasi mahasiswa.
6. Ibu Vera Nova, S.Psi, M.Psi, Psikolog sebagai pembimbing II penulis yang sudah dengan sangat sabar membimbing penulis selama proses penyusunan skripsi.
7. Seluruh dosen Fakultas Psikologi UIN AR-Raniry atas segala dukungan dan kesediannya membimbing seluruh mahasiswa dan mahasiswinya,
8. Seluruh karyawan/staf Akademik Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry atas segala bantuan terhadap kelancaran proses administrasi seluruh mahasiswa/mahasiswi Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry.

9. Kepada Melvi Zuhra yang sudah banyak membantu dan memberi dukungan tak henti-hentinya.
10. Kepada sahabat peneliti Nanda Maulida, Rhouzhatun Nisa, dan Hani Pujiastuti yang sudah berjuang dari awal penulisan skripsi
11. Teman-teman peneliti Fadhilatun Nisa, Rini Agustina, Siti Hilyatul Ulya, Syalva Witreya, Raudha, Nabila Harida, Mutia Rahmi, Cut Asyafir, Asni selalu bersedia membantu dan memberikan dukungan untuk peneliti.
12. Seluruh responden, dan kepada seluruhnya yang telah terlibat membantu penelitian ini, yang tak bisa peneliti sebut satu persatu

Semoga Allah memberikan pahala yang tak henti-hentinya kepada semua pihak sebagai balasan atas segala kebaikan dan bantuan yang diberikan. Harapan penulis, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat, khususnya kepada peneliti dan umumnya bagi seluruh pihak terkait. Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan, sehingga penulis mengharapkan adanya saran dan kritik yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Banda Aceh, 27 Januari 2020
Penulis,

Nur Hafli

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
1. Manfaat Teoritis	8
2. Manfaat Praktis	8
E. Keaslian Penelitian	9
BAB II LANDASAN TEORI	12
A. Persepsi Dukungan Organisasi	12
1. Pengertian Persepsi Dukungan Organisasi	12
2. Aspek-aspek Persepsi Dukungan Organisasi	13
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Persepsi Dukungan Organisasi	17
B. Kepuasan Kerja	18
1. Pengertian Kepuasan Kerja	18
2. Aspek-aspek Kepuasan Kerja.....	20
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	24
C. Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi dengan Kepuasan Kerja ...	25
D. Hipotesis Penelitian.....	28

BAB III METODE PENELITIAN	29
A. Pendekatan dan Metode Penelitian	29
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	29
1. Variabel Bebas	29
2. Variabel Terikat	29
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	29
1. Persepsi Dukungan Organisasi	29
2. Kepuasan Kerja	30
D. Subjek Penelitian	30
1. Populasi	30
2. Sampel	31
E. Teknik Pengumpulan Data	31
1. Instrument Penelitian.....	31
2. Prosedur Penelitian.....	37
F. Validitas dan Realiabilitas Alat Ukur	39
1. Validitas	39
2. Reliabilitas	39
G. Teknik Pengolahan dan Analisis Data	45
1. Uji Prasyarat	45
2. Uji Hipotesis	46
 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	 48
A. Deskripsi Subjek Penelitian	48
B. Hasil Penelitian	50
1. Kategorisasi Data Penelitian	50
2. Uji Prasyarat	54
3. Uji Hipotesis	55
C. Pembahasan	57
 BAB V PENUTUP	 60
A. Kesimpulan	60
B. Saran	60
 DAFTAR PUSTAKA	 63
 LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 <i>Blue Print</i> Awal skala Persepsi Dukungan Organisasi	34
Tabel 3.2 <i>Blue Print</i> Awal Kepuasan Kerja	36
Tabel 3.3 Skor Aitem Skala Persepsi Dukungan Organisasi	37
Tabel 3.4 Koefisien CVR skala Persepsi Dukungan Organisasi setelah direvisi	40
Tabel 3.5 koefisien CVR skala Kepuasan Kerja setelah direvisi	41
Tabel 3.6 Koefisien Daya Beda aitem Persepsi Dukungan Organisasi	42
Tabel 3.7 Koefisien Daya Beda aitem Kepuasan Kerja	43
Tabel 3.8 <i>Blue Print</i> Akhir Skala Persepsi Dukungan Organisasi	43
Tabel 3.9 <i>Blue Print</i> Akhir Skala Kepuasan Kerja	44
Tabel 4.1 Deskripsi Data Demografi Sampel Penelitian	48
Tabel 4.2 Deskripsi Data Penelitian Skala Persepsi Dukungan Organisasi.....	51
Tabel 4.3 Deskripsi Data Penelitian Skala Kepuasan Kerja	52
Tabel 4.4 Kategorisasi Persepsi Dukungan Organisasi pada karyawan UIN Ar-Raniry.....	53
Tabel 4.1 Kategorisasi Kepuasan Kerja Pada karyawan UIN Ar-Raniry	54
Tabel 4.2 Uji Normalitas Sebaran Data Penelitian	54
Tabel 4.3 Uji Linieritas Hubungan Data Penelitian	55
Tabel 4.4 Uji Hipotesis Data Penelitian	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	33
--------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Skala uji coba Persepsi Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja
- Lampiran 2 Tabulasi data uji coba Persepsi Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja
- Lampiran 3 Koefisien Korelasi Aitem Total Persepsi Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja
- Lampiran 4 Skala penelitian Persepsi Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja
- Lampiran 5 Tabulasi Data Penelitian
- Lampiran 6 Analisis Penelitian
- Uji Normalitas
 - Uji Linieritas
 - Uji Hipotesis
 - Frequency
- Lampiran 7 Koefisien CVR Skala Persepsi Dukungan Organisasi dan Kepuasan kerja
- Lampiran 8 Administrasi Penelitian
- Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry tentang Pembimbing Skripsi Mahasiswa
 - Surat Keterangan Bukti Telah Melakukan Penelitian
- Lampiran 9 Daftar Riwayat Hidup

Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi dengan Kepuasan Kerja Pada karyawan UIN Ar-Raniry Banda Aceh

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan Persepsi Dukungan Organisasi dengan Kepuasan Kerja pada karyawan UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian korelasional. Teknik sampling yang digunakan yaitu random sampling. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 175 karyawan UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Pengumpulan data menggunakan skala Persepsi Dukungan Organisasi menggunakan teori Rhoades dan Eisenberger (2002) dan skala Kepuasan Kerja menggunakan teori Porter (2015) dengan model skala *likert*. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan uji korelasi *product moment* Pearson dengan bantuan program SPSS 20.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan regulasi diri pada alumni mahasiswa *Ma'had Al-Jami'ah* UIN Ar-Raniry dengan nilai $r=0,760$ dan $\rho=0,000$ ($\rho < 0,05$). Hal ini artinya bahwa semakin tinggi Persepsi Dukungan Organisasi pada karyawan UIN Ar-Raniry maka semakin tinggi pula Kepuasan Kerja. Sebaliknya, semakin rendah Persepsi Dukungan Organisasi pada karyawan UIN Ar-Raniry maka semakin rendah pula kepuasan kerjanya.

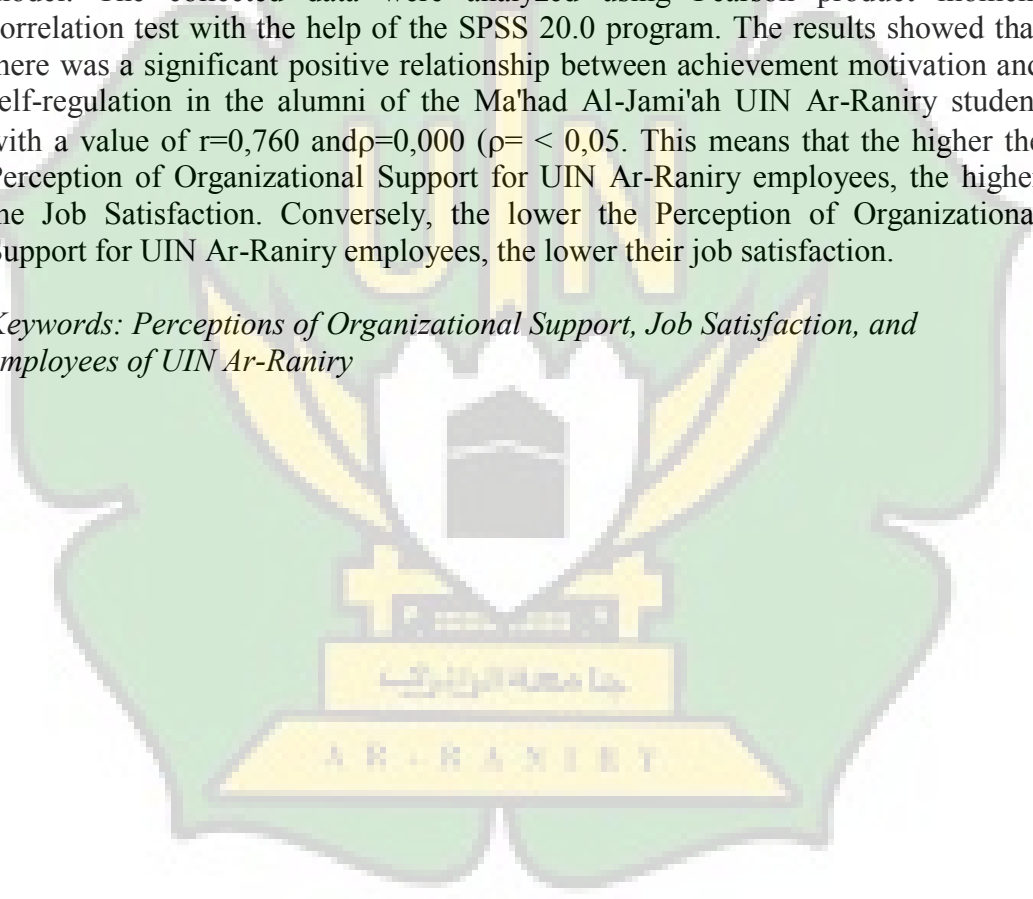
Kata kunci: Persepsi Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja, dan karyawan UIN Ar-Raniry

The Relationship between Perception Organizational Support and Job Satisfaction of the employees of UIN Ar-Raniry Banda Aceh

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between perceived organizational support and job satisfaction among employees of UIN Ar-Raniry Banda Aceh. This research is a quantitative study using correlational research methods. The sampling technique used is random sampling. The sample in this study were 175 employees of UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Collecting data using the Perception of Organizational Support scale using the theory of Rhoades and Eisenberger (2002) and the Job Satisfaction scale using Porter's theory (2015) with a Likert scale model. The collected data were analyzed using Pearson product moment correlation test with the help of the SPSS 20.0 program. The results showed that there was a significant positive relationship between achievement motivation and self-regulation in the alumni of the Ma'had Al-Jami'ah UIN Ar-Raniry student with a value of $r=0,760$ and $p=0,000$ ($p < 0,05$). This means that the higher the Perception of Organizational Support for UIN Ar-Raniry employees, the higher the Job Satisfaction. Conversely, the lower the Perception of Organizational Support for UIN Ar-Raniry employees, the lower their job satisfaction.

Keywords: Perceptions of Organizational Support, Job Satisfaction, and employees of UIN Ar-Raniry



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Era globalisasi telah membuka mata setiap individu, untuk melihat ke masa depan yang penuh tantangan dan persaingan. Dengan hal ini setiap individu dituntut untuk terus dapat meningkatkan kualitas agar tidak tertinggal dari yang lain. Globalisasi memberikan peluang sekaligus masalah bagi semua orang, baik dalam konteks kehidupan organisasi maupun secara personal. Hal ini sangat tergantung dari antisipasi dan kesiapan semua pihak yang ada dalam organisasi, baik para manajer maupun karyawan (Ardiana, 2013). Banyak tantangan yang harus dihadapi organisasi pada saat ini, termasuk dari setiap individu dalam organisasi tersebut. teknologi semakin berkembang pesat, bahkan banyak pekerjaan manusia yang sudah tergantikan oleh tenaga dari mesin. Kemajuan teknologi memungkinkan terjadi pada setiap bidang. Banyak tantangan yang sedang dihadapi dunia saat ini, mungkin yang paling besarnya adalah bagaimana membentuk revolusi industri keempat (disebut juga industri 4.0) yang dimulai pada permulaan abad ini. Teknologi dan pendekatan baru yang menggabungkan dunia fisik, digital, dan biologi dengan cara yang akan mengubah manusia (Tjanedrawinata, 2016).

Setiap manusia harus terus meningkatkan kompetensinya. sebagai makhluk yang memiliki kecerdasan yang tidak terbatas sekaligus sebagai pengendali di balik berbagai teknologi canggih yang saat ini berkembang, setiap individu dituntut untuk memiliki *skill* dan *softskill* untuk dapat melakukan sesuatu

yang tidak dapat dilakukan oleh robot dengan tingkat kecerdasan buatan sekalipun (Haryadi, 2019). Suatu organisasi yang ingin sukses tentu akan berusaha untuk mengelola sumber daya manusia yang ada di dalamnya dengan baik. Manajemen yang sehat dan produktif dalam mengelola segala sumber daya yang dimiliki organisasi, termasuk sumber daya manusia, yang mempunyai peranan penting dalam menjalankan segala aktifitas organisasi, mulai merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, mengkoordinir, serta mengawasi kegiatan-kegiatan dalam suatu organisasi, agar tercapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif (Widodo 2011).

Karyawan merupakan komponen yang sangat penting bagi efektifitas sebuah institusi, oleh karena itu sebuah institusi sangat membutuhkan karyawan yang berkompeten dan dapat bekerja dengan handal. Setiap organisasi tentu menginginkan terjalinnya fungsi manajemen pengkoordinasian yang baik dan berfungsi secara maksimal, sehingga antar anggota dan antar bagian di dalam organisasi dapat bekerjasama dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Jika koordinasinya berfungsi baik, maka akan tercipta hubungan yang harmonis dan dinamis, dalam rangka mencapai tujuan bersama secara tepat, cepat, efisien dan efektif (Widodo 2011). Institusi harus memenuhi segala keperluan dari karyawan dan juga apa yang akan menghasilkan pada kepuasan kerja karyawan pada institusi tersebut. Karena kepuasan kerja karyawan akan menghasilkan kerja yang optimal bagi setiap karyawan. Kepuasan kerja menjadi faktor yang penting bagi karyawan karena terdapat manfaat yang baik bagi individu dan Instansi, Kepentingan individu memungkinkan timbulnya kebahagiaan dan kepentingan

Instansi dengan bahagianya karyawan dalam bekerja akan dapat menghasilkan hasil yang baik, penuh semangat, aktif, dan berdampak terhadap perkembangan sebuah instansi (Mulia, 2016).

Kepuasan kerja merupakan persepsi orang mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya, pengertian persepsi dapat berupa perasaan dan sikap orang terhadap pekerjaannya. Perasaan dan sikap dapat positif atau negatif. Jika merasa dan bersikap negatif terhadap pekerjaannya, maka ia tidak puas terhadap pekerjaannya (Wirawan 2010). Pada saat ini institusi harus terus mempertahankan kualitasnya, dari persaingan yang semakin ketat, caranya adalah dengan memberi dukungan kepada karyawan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh institusi, karena institusi harus menyadari bahwa karyawan memiliki peran yang sangat penting bagi institusi. Yaitu *human capital* dalam instansi (Qomariyah, Nur'Aini, Rahmawati, 2016).

Jex dan Britt (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sikap pegawai terhadap pekerjaannya. Sikap tersebut adalah pernyataan evaluatif baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, bagaimana seseorang merasakan sesuatu. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang merasakan sesuatu dengan apa yang benar-benar diterima, sehingga tingkat kepuasan kerja karyawan secara individu berbeda-beda. Perbedaan disebabkan karena masing-masing individu memiliki perbedaan, baik dalam nilai yang dianutnya, sikap, perilaku maupun motivasi untuk bekerja. Kepuasan kerja akan mengarahkan pegawai untuk meningkatkan kinerja menjadi

lebih baik dan sebaliknya ketidkpuasan kerja akan menurunkan kinerja pegawai (Kaswan 2017).

Observasi dan wawancara yang telah penulis lakukan di beberapa fakultas yang ada di UIN Ar-Raniry, menunjukkan bahwa banyak karyawan yang mengeluhkan mengenai sistem dan kebijakan di UIN Ar-Raniry pada saat ini, yaitu muncul beberapa permasalahan yang terjadi seperti tugas-tugas yang terbengkalai, kurang adanya koordinasi dari setiap karyawan ke karyawan lainnya, karyawan yang mendapatkan amanah atau posisi jabatan yang tidak sesuai dengan keahlian dan kemampuannya, sehingga karyawan tersebut tidak mampu mengerjakan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya. Hal tersebut menyebabkan beban kerja yang ada dilimpahkan kepada staf atau karyawan yang lainnya. sehingga membuat staf atau karyawan lain menjadi bertambah beban kerjanya.

Selain itu masalah-masalah organisasi juga telah mengakibatkan beberapa staf kurang puas dan kurang nyaman dalam bekerja. Sehingga menyebabkan pada pengunduran diri dari struktur organisasi fakultas secara bersama-sama. Hal tersebut sebagaimana terjadi pada salah satu fakultas di UIN Ar-Raniry. ada beberapa stafnya mengundurkan diri dari jabatan pengelolaan fakultas karena kebijakan organisasi yang telah melanggar status UIN Ar-Raniry pasal 44 tentang prasyarat menjadi wakil dekan yaitu, setiap pemangku jabatan setingkat dekan dan wakil dekan minimal pernah menjabat ketua jurusan atau sekretaris ketua lembaga pusat. Sehingga membuat pengelolaan fakultas menjadi terkendala termasuk dengan adanya intervensi dari berbagai pihak dalam penyelesaian

masalah di fakultas yang membuat beberapa karyawan merasa kurang puas. (serambi news com). Langkah yang diambil para karyawan tersebut juga menggambarkan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja, yaitu perilaku yang diarahkan untuk meninggalkan organisasi tersebut atau mengundurkan diri dari jabatan atau pekerjaannya (Kaswan 2015).

Institusi seharusnya dapat melakukan hal-hal yang akan membuat karyawan dapat optimal dalam bekerja, seperti setiap karyawan ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengannya atau *skill* yang karyawan punya, sehingga karyawan akan bekerja dengan baik dan senang dalam mengerjakan tugasnya. Hal tersebut juga berlaku pada institusi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry yang dituntut untuk terus mempertahankan kualitasnya dengan menunjang sumber daya manusia (SDM) dan juga *support system* yang ada. Sumber daya manusia dan *support system* yang memadai akan terciptanya institusi berjalan dengan efektif. (Rhoades dan Eisenberger, 2002).

Penelitian yang telah dilakukan oleh Shaukat dkk, (2012) menyebutkan bahwa persepsi dukungan organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Pernyataan ini didukung juga oleh Dawley dkk, (2010) mengatakan persepsi dukungan organisasi akan menciptakan ikatan psikologis dan sosial antara organisasi dan karyawan dan efek psikologis ini membuat karyawan merasa puas.

Persepsi dukungan organisasi adalah persepsi karyawan tentang cara organisasi untuk menghargai kontribusi, keprihatinan, kesejahteraan, kenyamanannya dan tingkat kepercayaan karyawan terhadap organisasinya,

(Eisenberger dkk, 1986). Persepsi dukungan organisasi juga berarti hubungan antara karyawan dan organisasinya. Itu dapat dianggap sebagai respons terhadap kebutuhan sosial dan emosional karyawan dari organisasinya (Rhoades dan Eisenberger, 2002).

Upaya yang dilakukan perusahaan dalam mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten dengan memberi dukungan kepada karyawan. Bentuk dukungan yang diberikan perusahaan adalah adanya dukungan organisasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk pemberian keadilan, dukungan supervisor, penghargaan dari organisasi, dan kondisi kerja yang nyaman. Dukungan yang diberikan bertujuan untuk meningkatkan usaha dalam menghargai kontribusi karyawan dan memenuhi kebutuhan sosioemosional karyawan. Persepsi dukungan organisasi juga dinilai sebagai jaminan bahwa bantuan akan tersedia dari organisasi pada saat dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan seseorang secara efektif dan pada saat menghadapi situasi yang sangat menegangkan (Rhoades dan Eisenberger, 2002).

Persepsi dukungan organisasi (tinggi) cenderung karyawan akan bertindak dan berpikir dengan cara yang positif, sementara karyawan yang melihat organisasi mereka sebagai tidak peduli (rendah) cenderung lebih berpikir dan berperilaku lebih negatif (Eisenberger, 2002). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Cahyani (2019) bahwa terdapat pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja. Di mana semakin tinggi persepsi dukungan organisasi, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja. Menurut Sinha (2012), dukungan organisasi merupakan faktor penting dalam mempengaruhi

komitmen organisasi, kepuasan kerja dan secara umum kualitas kehidupan kerja. Eisenberger dkk, (1986) mendefinisikan persepsi dukungan organisasi sebagai keyakinan umum karyawan mengenai sejauhmana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka. (Sarjdu, 2016).

Rhoades dan Eisenberger,(2002) mengatakan bahwa, persepsi dukungan organisasi sangat diperlukan dalam sebuah situasi kerja, karena persepsi dukungan organisasi akan meningkatkan semangat kerja untuk pegawai yang bekerja dalam organisasi yang bersangkutan, hal ini disebabkan oleh rasa bangga pegawai, karena telah menganggap dirinya dihargai dan memang diakui atas hasil kerjanya (kontribusinya) dalam organisasi, dengan kata lain persepsi dukungan organisasi mengacu pada persepsi pegawai mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberikan dukungan, dan peduli pada kesejahteraan pegawai.

Penelitian yang dilakukan Eisenberger dkk. (dalam Wann Yih & Htaik, 2011) menyatakan bahwa karyawan menganggap pekerjaan mereka sebagai hubungan timbal balik yang mencerminkan ketergantungan relatif yang melebihi kontrak formal dengan organisasinya yang berarti terlibat dalam hubungan timbal balik. Karyawan melihat sejauhmana organisasi akan mengakui dan menghargai usaha mereka, mendukung kebutuhan sosioekonomi mereka dan sebagai karyawan mereka akan memperlakukan organisasinya dengan baik. Masalah-masalah tersebut akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan terhadap organisasinya.

Berdasarkan permasalahan yang dialami oleh karyawan UIN Ar-Raniry, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang hubungan persepsi dukungan organisasi dengan kepuasan kerja karyawan UIN Ar-Raniry.

B. Rumusan masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu, apakah ada hubungan persepsi dukungan organisasi dengan kepuasan kerja pada karyawan UIN Ar-Raniry

C. Tujuan penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan persepsi dukungan organisasi dengan kepuasan kerja pada karyawan UIN Ar-Raniry.

D. Manfaat penelitian

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam ilmu psikologi, terutama dalam bidang Psikologi Industri Organisasi (PIO). selain itu hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan bahan referensi tambahan bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti tentang persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti untuk mengetahui gambaran terhadap bidang Psikologi Industri Organisasi (PIO) dan juga agar bisa memberikan rekomendasi kepada organisasi lainnya pada bidang PIO, terutama bagi organisasi UIN AR-Raniry tersendiri agar menjadi lebih baik kedepannya.

b. Bagi organisasi untuk agar dapat mengetahui tingkat yang belum tercapai dan juga belum terpenuhi dalam segala aspek, sehingga dengan adanya penelitian ini dapat memberikan informasi ataupun cara agar organisasi semakin berkembang baik kedepannya.

c. Penelitian ini diharapkan dapat mmenjadi bahan acuan bagi peneliti selanjutnya.

E. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini didasari pada hasil beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya di mana penelitian tersebut memiliki karakteristik yang relatif sama dalam hal tema, kajian, meskipun berbeda dalam kriteria subjek, jumlah, posisi, variabel penelitian, dan metode analisis yang digunakan. Sejauh yang peneliti temukan, penelitian tentang variabel persepsi dukungan organisasi dan kepuasa kerja sudah pernah dilakukan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rooswita Santia Dewi (2014) dengan judul peranan persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja, merupakan penelitian kuantitatif, subjek penelitian ini sebanyak 50. Orang Penelitian ini dilaksanakan pada karyawan PT. Energi Batubara Lestari bagian produksi. Data dikumpulkan dengan menggunakan dengan skala. Perbedaannya dengan penelitian ini adalah pada variabel X yaitu persepsi dukungan organisasi dan juga pada variabel Y yaitu kepuasan kerja.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Christiono, Riski Aryanto 2014. Dengan judul Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan PT Rodeo Jaya Semarang. Ini

merupakan penelitian kuantitatif. Dengan jumlah subjek sebanyak 30 karyawan PT Rodeo Jaya Semarang yang telah bekerja minimal selama 2 tahun. Metode pengumpulan data menggunakan skala likert. Adapun perbedaannya dengan penelitian ini adalah terletak pada variabel X yaitu Pengaruh Perceived Organizational Support, pada variabel Y yaitu kepuasan kerja.

Siviana Mursidta (2017) meneliti dengan judul pengaruh perceived organizational support (persepsi dukungan organisasi) dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Varia usaha beton Gresik. Ini merupakan penelitian kuantitatif. Subjek penelitian sebanyak 98 karyawan PT. Varia Usaha Beton Gresik. data dikumpulkan dengan skala. Perbedaannya terdapat pada variabel X yaitu persepsi dukungan organisasi, pada variabel Y yaitu kepuasan kerja dan juga pada pengumpulan data yang dilakukan menggunakan skala.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Nova dkk, 2017. dengan judul pengaruh dukungan organisasi persepsi dan pertukaran pemimpin anggota terhadap kesiapan untuk berubah diantara karyawan PT. Bank X. Ini merupakan penelitian kuantitatif. Dengan jumlah subjek sebanyak 293 karyawan PT. Bank X. metode pengumpulan data menggunakan stratified random sampling. Perbedaannya terdapat pada subjek penelitian yaitu perusahaan dan organisasi.

Cahyani, 2019 meneliti mengenai hubungan dukungan organisasi, kepuasan kerja, dan organizational citizenship behavior: pendekatan partial least square, ini merupakan penelitian kuantitatif. Subjek penelitian sebanyak 60 orang penelitian dilakukan pada salah satu unit layanan pemerintah. Data dikumpulkan

dengan skala, Perbedaanya terletak pada variabel X yaitu dukungan organisasi.

Dan juga pengumpulan data yang dilakukan dengan skala.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Persepsi Dukungan Organisasi

1. Pengertian Persepsi Dukungan Organisasi

Persepsi Dukungan Organisasi adalah persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan mereka. Persepsi Dukungan Organisasi dianggap sebagai sebuah keyakinan yang dibentuk oleh tiap karyawan mengenai penilaian mereka terhadap kebijakan dan prosedur organisasi yang dibentuk berdasarkan pada pengalaman mereka terhadap kebijakan dan prosedur organisasi, penerimaan sumber daya, interaksi dengan agen organisasinya (misalnya supervisor) dan persepsi mereka mengenai kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan mereka. Persepsi Dukungan Organisasi juga dinilai sebagai jaminan bahwa bantuan akan tersedia dari organisasi pada saat dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan seseorang secara efektif dan pada saat menghadapi situasi yang sangat menantang (Rhoades dan Eisenberger, 2002).

Pembentukan persepsi dukungan organisasi dimulai dari kecenderungan karyawan memberikan karakteristik manusia kepada organisasi (Eisenberger dkk, 1986). Pemberian karakteristik manusia terhadap karyawan cenderung mengartikan perlakuan pengelola sumber daya manusia sebagai perlakuan organisasi. Pemberian karakteristik manusia terhadap organisasi membentuk

ekspektasi karyawan akan timbal balik kontribusi yang telah diberikan terhadap organisasi akan kesejahteraan karyawan (Eisenberger, dkk, 1986).

Dari definisi diatas penulis menyimpulkan bahwa Persepsi dukungan organisasi adalah bagaimana organisasi menghargai kontribusi dan kesejahteraan karyawan. karyawan memandang jika organisasi mendukung dan memenuhi kebutuhan maka karyawan akan berperilaku dengan baik dan akan menimbulkan kepuasan kerja yang semakin tinggi dalam bekerja.

2. Aspek- Aspek Persepsi Dukungan Organisasi

Rhoades dan Eisenberger, (2002) menyebutkan ada tiga aspek persepsi dukungan organisasi yaitu:

a. Keadilan

Keadilan merupakan prosedural yang menyangkut cara yang digunakan untuk dapat menentukan distribusi sumber daya manusia di antara karyawan. banyaknya kasus yang berhubungan dengan keadilan dalam distribusi sumber daya memiliki efek kumulatif yang kuat pada persepsi dukungan organisasi dimana hal ini menunjukkan bahwa organisasi memiliki kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan. keadilan prosedural terbagi menjadi aspek keadilan struktural mencakup peraturan formal dan keputusan mengenai karyawan. Sedangkan aspek sosial seringkali disebut dengan keadilan interaksi yang meliputi bagaimana memperlakukan karyawan dengan penghargaan terhadap martabat dan penghormatan karyawan.

b. Dukungan atasan

Karyawan mengembangkan pandangan umum tentang sejauh mana atasan menilai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan. Atasan bertindak sebagai agen dari organisasi yang memiliki tanggung jawab untuk mengarahkan dan mengevaluasi kinerja bawahan, karyawan pun melihat orientasi atasan mereka sebagai indikasi adanya dukungan organisasi.

c. Imbalan dan ketentuan pekerjaan

Bentuk dari penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan ini adalah sebagai berikut:

1.) Gaji, pengakuan, dan promosi. Sesuai dengan teori dukungan organisasi, kesempatan untuk mendapatkan hadiah (gaji, pengakuan dan promosi) akan meningkatkan kontribusi karyawan dan akan meningkatkan persepsi dukungan organisasi.

2.) Keamanan dalam bekerja. Adanya jaminan bahwa organisasi ingin mempertahankan keanggotaan dimasa depan memberikan indikasi yang kuat terhadap persepsi dukungan organisasi

3.) Kemandirian berarti dengan adanya kontrol akan bagaimana karyawan melakukan pekerjaan mereka. Dengan organisasi menunjukkan kepercayaan terhadap kemandirian karyawan untuk memutuskan dengan bijak bagaimana mereka akan melaksanakan pekerjaan, akan meningkatkan persepsi dukungan organisasi

4.) Peran stressor, stress mengacu pada ketidakmampuan individu mengatasi tuntutan dan lingkungan stres berkorelasi negatif dengan persepsi

dukungan organisasi karena karyawan tahu bahwa faktor-faktor penyebab stres berasal dari lingkungan yang dikontrol oleh organisasi. Stres terkait dengan tiga aspek peran karyawan dalam organisasi, yaitu tuntutan yang melebihi kemampuan karyawan bekerja dalam waktu tertentu, kurangnya informasi yang jelas tentang tanggung jawab pekerjaan, dan adanya tanggung jawab yang saling bertentangan

5.) Pelatihan dalam bekerja dilihat sebagai investasi pada karyawan yang nantinya akan meningkatkan persepsi dukungan organisasi.

Selain itu ada Aspek-aspek dari persepsi dukungan organisasi yang dikemukakan oleh Branca, Woodworth dan Marquis (dalam Walgito, 2002) yaitu aspek kognitif, aspek afektif, dan aspek konatif.

a. Aspek Kognitif

Aspek kognitif merupakan komponen sikap yang berisi kepercayaan individu terhadap objek sikap. Kepercayaan itu muncul karena adanya suatu bentuk yang telah terpolakan dalam pikiran individu. Kepercayaan itu juga datang dari apa yang pernah individu lihat dan ketahui sehingga membentuk suatu ide atau gagasan tentang karakteristik objek. Kepercayaan ini dapat menjadi dasar pengetahuan bagi individu tentang suatu objek dan kepercayaan ini menyederhanakan fenomena dan konsep yang dilihat dan yang ditemui. Perlu juga dikemukakan bahwa kepercayaan tidak selamanya akurat, karena kepercayaan itu muncul juga disebabkan oleh kurangnya informasi tentang objek.

b. Aspek Afektif

Aspek afektif ini menyangkut kesan atau perasaan individu dalam menafsirkan stimulus sehingga stimulus tersebut disadari. Aspek afektif merupakan perasaan yang menyangkut aspek emosional subjektif dari individu terhadap objek persepsi, berisi perasaan memihak atau tidak memihak, mendukung atau tidak mendukung terhadap objek yang dipersepsi.

c. Aspek Konatif

Aspek konatif menunjukkan bagaimana perilaku dan kecenderungan berperilaku yang ada dalam diri individu berkaitan dengan objek sikap yang dihadapi. Lebih lanjut dijelaskan bahwa kepercayaan dan perasaan banyak mempengaruhi perilaku. Komponen konatif meliputi perilaku yang tidak hanya dilihat secara langsung, tetapi meliputi pula bentuk perilaku yang berupa pernyataan atau perkataan yang diucapkan oleh seseorang berisi tendensi atau kecenderungan untuk bertindak atau bereaksi terhadap sesuatu objek yang dipersepsi.

Berdasarkan pemaparan penulis diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek yang mempengaruhi persepsi dukungan organisasi menurut Rhoades dan Eisenberger ada tiga yaitu, keadilan, dukungan pengawas, imbalan dan ketentuan kerja. Sedangkan menurut Branca, Woodworth dan Marquis (dalam Walgito, 2002) mengemukakan terdapat tiga aspek yang mempengaruhi persepsi dukungan organisasi yaitu aspek kognitif, aspek afektif, dan aspek konatif.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Persepsi Dukungan Organisasi

Faktor-faktor yang berpengaruh pada persepsi terhadap dukungan organisasi dalam penelitian Ghani dan Hussin, 2009 (dalam Meiwintar, 2016) adalah sebagai berikut:

a. Rasa percaya (*trust*)

Rasa percaya pegawai pada organisasi mempengaruhi persepsinya mengenai kualitas hubungan timbal balik dengan organisasi. Rasa percaya diartikan sebagai asumsi bahwa orang lain dapat dipercaya satu sama lain, pegawai berasumsi bahwa semua pihak dalam organisasi tidak akan mengambil keuntungan satu sama lain, pegawai juga saling menghargai dan menghormati perbedaan individu.

b. Akses pada informasi

Penyediaan informasi merupakan suatu mekanisme yang memungkinkan pegawai melibatkan informasi tersebut dalam pencapaian tujuan. Jika pemimpin bersedia menyediakan informasi, baik itu informasi baik atau buruk. Pegawai akan merasa diperhatikan oleh pimpinan dan pegawai percaya pada pemimpin pegawai. Informasi yang dimaksud dalam bentuk data atau pengetahuan teknis yang diperoleh melalui pelatihan dan pendidikan. Adanya pembatasan terhadap informasi untuk pegawai mengarah pada asumsi bahwa pegawai tidak dipercaya atau dibaiakan. Khawatir pegawai menyalahgunakan informasi yang disediakan. Pelatihan sebaiknya disediakan pada pegawai untuk memungkinkan pegawai memahami, menginterpretasi dan menggunakan informasi yang diberikan pada pegawai secara tepat.

c. Akses pada kesempatan untuk belajar dan berkembang

Akses pada kesempatan untuk belajar dan berkembang pegawai sebaiknya mendapatkan pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas kerjanya secara efisien dan tuntas. Untuk memenuhi kebutuhan pengetahuan pegawai yang beragam, pelatihan disediakan beragam jenisnya dan organisasi perlu mengubah isi pelatihannya. misalnya untuk memenuhi pengetahuan dalam penyelesaian masalah secara kolaboratif, perlu fasilitas pelatihan kepemimpinan, kerjasama tim dan perubahan manajemen. Pemimpin organisasi seharusnya memberikan insentif dan sumber informasi untuk implementasi program pengembangan pegawai secara berkelanjutan

Berdasarkan pemaparan di atas, penulis menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi dukungan organisasi menurut Ghani dan Hussin. (dalam Meiwintar, 2016), menyebutkan ada tiga yaitu, rasa percaya (trust), akses pada informasi, dan pada kesempatan belajar dan berkembang.

B. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

David & Nestrom (dalam Wahyono, 2010), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Setiap organisasi harus harus memantau kepuasan kerja, karena hal itu akan mempengaruhi tingkat kehadiran, berputaran tenaga kerja,

semangat kerja, keluhan dan komplain, serta masalah-masalah organisasional lainnya.

Locke (dalam Kaswan 2017.), memberikan definisi komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja. Hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

Porter (2015) mengatakan Kepuasan kerja adalah apa yang didapat lebih besar dari apa yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas walaupun terdapat perbandingan tetapi merupakan perbandingan yang positif. Sebaliknya, semakin jauh kenyataan yang dirasakan dibawah standar minimum sehingga menjadi perbandingan yang negatif maka semakin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya.

Kinicki dan Fugate, menyatakan kepuasan kerja merupakan tanggapan afektif atau emosi terhadap berbagai faset pekerjaan seseorang. Pengertian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja bukanlah konsep tunggal. Tepatnya, orang bisa relatif puas dengan satu aspek atau beberapa aspek pekerjaannya, tetapi mungkin tidak puas dengan satu aspek atau beberapa aspek lain dari pekerjaannya.

Handoko (2000) menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Sikap senang dan tidak senang terhadap pekerjaan dan

lingkungan pekerjaan dan lingkungan pekerjaan akan tercermin dari perilakunya dalam melaksanakan pekerjaan.

Dari definisi diatas penulis menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan bagaimana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Sikap senang dan tidak senang terhadap pekerjaan dan lingkungan pekerjaan akan tercermin dari perilakunya dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Porter (dalam Bagia, 2015) menjelaskan lima dimensi kepuasan kerja dalam teori diskrepansi tersebut sebagai berikut:

a. Gaji (*Pay*)

Gaji merupakan sikap pekerja terhadap imbalan berupa gaji, upah, dan bonus yang diterimanya setelah ia membandingkan dengan rekan lain, baik yang ada di dalam maupun di luar organisasi tempat bekerja. Gaji merupakan salah satu bentuk dari kompensasi finansial yang diterima karyawan pada periode Waktu tertentu atas kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi yang dirancang dan dikelola dengan prinsip adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

b. Pekerjaan itu sendiri (*work itself*)

Pekerjaan itu sendiri yaitu sikap pekerja terhadap karakteristik pekerjaan, seperti variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi, dan umpan balik kerja. Menurut Scott (1966), ada dua aspek penting dari pekerjaan itu sendiri *the work itself* yang menjadi sumber kepuasan kerja, yaitu pengawasan atas metode-metode kerja dan langkah kerja yang bervariasi. Pekerjaan-pekerjaan dengan sejumlah variasi yang cukup memadai akan menghasilkan kepuasan kerja.

c. Promosi (*promotion*)

Promosi yaitu kesempatan untuk maju atau berprestasi dalam jenjang karir. Hal ini dipertegas oleh Noe (2000) bahwa promosi merupakan proses pemindahan dan penempatan seorang karyawan pada posisi jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya yang memberikan tantangan, tanggung jawab, otoritas, status dan imbalan yang lebih besar dari jabatan yang mereka duduki sebelumnya.

d. Teman sekerja (*coworker*)

Coworker yaitu kesempatan yang dimiliki oleh pekerja untuk pekerja untuk bekerja sama dengan pekerja yang lainnya, sehingga mereka dapat bertukar pikiran dan mendiskusikan masalah-masalah yang dihadapi dalam bekerja. Kesempatan untuk saling bekerja sama di antara para pekerja mengenai pekerjaan yang dilakukan akan menjadi sumber kepuasan bagi pekerja dalam bekerja, karena dalam bekerja sama ini mereka akan dapat berdiskusi atau saling bertukaran pikiran mengenai masalah-masalah dalam pekerjaan. sehingga akan mudah dalam mencari solusi.

e. Situasi kerja (*working condition*)

Situasi kerja yaitu mencakup semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang ada di tempat kerja. Kondisi kerja yang menjadi faktor kepuasan kerja pegawai seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan dan kebisingan, rencana pekerjaan, kebersihan tempat, dan peralatan serta perlengkapan yang memadai.

Selain itu Wijono (2010) juga menjelaskan komponen-komponen dalam kepuasan kerja ada 3 yaitu, nilai-nilai, kepentingan, dan persepsi.

a. Nilai-nilai

Kepuasan kerja adalah suatu fungsi dari nilai-nilai (*values*). Locke, Wagner, dan Hollenbeck mengatakan ada batasan untuk nilai-nilai yang dipandang dari segi “keinginan seseorang, baik yang disadari maupun tidak, biasanya berkaitan dengan seseorang, baik yang disadari atau tidak, berkaitan dengan apa yang diperolehnya”. Mereka membedakan antara nilai-nilai dan kebutuhan, kebutuhan adalah suatu “tujuan yang disyaratkan” paling dasar untuk dipenuhi oleh tubuh manusia guna mempertahankan hidupnya, seperti kebutuhan oksigen dan air. Nilai-nilai, di lain sisi disebut sebagai “kebutuhan pokok yang disyaratkan” yang ada dalam pikiran seseorang. Seperti yang telah diketahui bahwa nilai-nilai yang dikemukakan Locke’s adalah termasuk kebutuhan-kebutuhan yang lebih tinggi seperti kebutuhan penghargaan, aktualisasi diri, dan pertumbuhan.

b. Kepentingan

Orang tidak hanya membedakan nilai-nilai yang mereka pegang tetapi kepentingan mereka dalam menempatkan nilai-nilai tersebut, dan perbedaan-perbedaan tersebut secara kritis yang dapat menentukan tingkat kepuasan kerja di atas yang lain. Sementara ada individu yang mungkin memberi perhatian terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan perjalanan. Demikian orang yang lainnya mungkin tertarik untuk mengerjakan yang menyenangkan atau menolong orang lain. Meskipun demikian, orang pertama mungkin dipuaskan oleh suatu pekerjaan dalam waktu yang lama, dan hanya memperoleh sedikit kepuasan dalam hubungan dengan sebuah pekerjaan tetap.

c. Persepsi

Kepuasan didasarkan pada persepsi individu terhadap situasi saat ini dan nilai-nilai individu. Mengingat bahwa persepsi mungkin bukan merupakan refleksi yang akurat dan lengkap dari suatu realitas dan objektif. Ketika individu tidak mempersepsi, individu harus melihat bahwa situasi yang sebenarnya untuk dipahami sebagai reaksi pribadi.

Berdasarkan pemaparan di atas, penulis menyimpulkan bahwa aspek-aspek kepuasan kerja menurut Porter (2015) ada lima yaitu, gaji (pay), pekerjaan itu sendiri (Work itself), promosi (promotion), teman sekerja (coworker), kondisi kerja (working condition). Sedangkan menurut Wijono ada tiga aspek yaitu nilai-nilai, kepentingan, dan persepsi.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Penelitian yang telah dilakukan oleh Shaukat dkk, (2012) menyebutkan bahwa persepsi dukungan organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Pernyataan ini didukung juga oleh Dawley dkk, (2010) mengatakan persepsi dukungan organisasi akan menciptakan ikatan psikologis dan sosial antara organisasi dan karyawan dan efek psikologis ini membuat karyawan merasa puas.

Selain itu Mullin (2010) menjelaskan tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu ada 5 meliputi faktor-faktor budaya, pribadi, sosial, organisasi, dan lingkungan.

- a. Faktor pribadi, di antaranya kepribadian, pendidikan, intelegensi dan kemampuan, usia, status perkawinan. Dan orientasi kerja.
- b. Faktor sosial, di antaranya hubungan dengan rekan kerja, kelompok kerja dan norma-norma, kesempatan untuk beriterkasi, dan organisasi informal.
- c. Faktor budaya, di antaranya sikap-sikap yang mendasari, kepercayaan, dan nilai-nilai.
- d. Faktor organisasi, di antaranya sifat dan ukuran, struktur formal, kebijakan-kebijakan personalia dan prosedur-prosedur, relasi karyawan, sifat pekerjaan, teknologi dan organisasi kerja, supervisor, dan gaya kepemimpinan, sistem manajemen, dan kondisi-kondisi kerja fisik.
- e. Faktor lingkungan, di antaranya ekonomi, sosial, teknik, pengaruh-pengaruh pemerintah.

Bedasarkan pemaparan diatas, penulis menyimpulkan faktor-faktor yang mempegaruhi kepuasan menurut Muse dan Stamper (dalam penelitian Shaukat dkk, 2012) menyebutkan salah satu faktor dari kepuasan kerja adalah persepsi dukungan organisasi. Sedangkan menurut Mullin ada lima faktor yang mempegaruhi kepuasan kerja yaitu faktor pribadi, sosial, budaya. Organisasi dan lingkungan.

C. Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Kepuasan Kerja

Penelitian yang telah dilakukan oleh Shaukat dkk, (2012) menyebutkan bahwa persepsi dukungan organisasi merupakan salah satu faktor yang mempegaruhi kepuasan kerja. Pernyataan ini didukung juga oleh Dawley dkk, (2010) mengatakan persepsi dukungan organisasi akan menciptakan ikatan psikologis dan sosial antara organisasi dan karyawan dan efek psikologis ini membuat karyawan merasa puas.

Aspek yang dikemukakan oleh Rhoades dan Eisenberger (2002) menyatakan Keadilan merupakan prosedural yang menyangkut cara yang digunakan untuk dapat menentukan distribusi sumber daya manusia di antara karyawan. banyaknya kasus yang berhubungan dengan keadilan dalam distribusi sumber daya memiliki efek kumulatif yang kuat pada persepsi dukungan organisasi dimana hal ini menunjukkan bahwa organisasi memiliki kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan. membagi keadilan prosedural menjadi aspek keadilan sruktural mencakup peraturan formal dan keputusan mengenai karyawan. Sedangkan aspek sosial seringkali disebut dengan keadilan interaksi yang meliputi bagaimana memperlakukan karyawan dengan penghargaan terhadap martabat dan

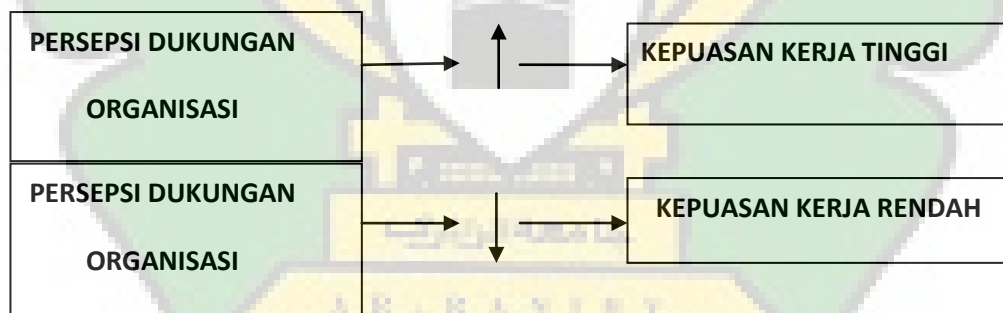
penghormatan karyawan. Sehingga dengan adanya dukungan organisasi berupa keadilan yang didapatkan oleh karyawan maka kepuasan kerja akan semakin tinggi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Cahyani (2019) mengatakan bahwa POS terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Dukungan atasan juga sangat membantu karyawan dalam mengembangkan pandangan umum tentang sejauh mana atasan menilai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan. Atasan bertindak sebagai agen dari organisasi yang memiliki tanggung jawab untuk mengarahkan dan mengevaluasi kinerja bawahan, karyawan pun melihat orientasi atasan mereka sebagai indikasi adanya dukungan organisasi. Karyawan harus terus selalu bersemangat dalam pekerja sehingga organisasi harus memberi dukungan kepada karyawannya, seperti imbalan atau bentuk penghargaan dari organisasi, yaitu seperti hadiah, promosi dan juga pengakuan. Tidak hanya itu saja organisasi juga harus membuat kondisi kerja menjadi aman dan nyaman (Rhoades dan Eisenberger, 2002)

Ketika organisasi memberi dukungan kepada karyawannya, maka karyawan akan bekerja dengan baik karena fasilitas serta kontribusi perusahaan yang membuat karyawan merasa nyaman dan dapat memicu semangat kerja karyawan bertambah dan akan membuat karyawan bertahan pada organisasi dalam jangka lama. Dan dampak yang dihasilkan untuk organisasi akan baik dan memuaskan, hubungan ini sejajar dengan gagasan timbal balik Blau (1964), menurut Blau, seorang pertukaran hubungan dibuat ketika satu pihak menawarkan sesuatu yang berharga kepada pihak lain. Pihak penerima terikat menciptakan proses memberi dan

berkesimpungan ambil dan dengan demikian pertukaran hubungan terbayar. Dalam hal ini organisasi dan pimpinan menawarkan dukungan dan hubungan yang baik kepada karyawan, dan sebagai imbalannya karyawan menawarkan peningkatan kepuasan kerja. Dengan demikian, persepsi dukungan organisasi searah dengan kepuasan kerja artinya kedua variabel ini memiliki hubungan yang positif. Semakin tinggi persepsi dukungan organisasi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pada karyawan. Sebaliknya, semakin rendah persepsi dukungan organisasi maka semakin rendah pula kepuasan kerja.

Tabel pada gambar 2.1 menjelaskan bahwa semakin tinggi persepsi dukungan organisasi maka akan semakin tinggi kepuasan kerja. Begitu pula sebaliknya semakin rendah persepsi dukungan organisasi semakin rendah juga kepuasan kerja.



Gambar 2.1 Hubungan persepsi dukungan organisasi dengan kepuasan kerja

D. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori yang telah dijelaskan diatas, diajukan sebuah hipotesis yaitu terdapat hubungan yang positif antara persepsi dukungan organisasi dengan kepuasan kerja pada karyawan UIN AR-Raniry. Hal ini berarti semakin tinggi persepsi dukungan organisasi pada karyawan UIN AR-Raniry maka semakin tinggi pula kepuasan kerja



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, menurut Azwar (2016) penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data numerikal atau angka kemudian diolah dengan metode statistik. Pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial yang bertujuan untuk menguji hipotesis, sehingga diperoleh signifikansi antar kedua variabel yang diteliti.

Metode yang digunakan di penelitian ini, yaitu penelitian korelasional, yang bertujuan untuk menyelidiki sejauh mana hubungan dengan satu variabel dengan variabel lainnya atau lebih berdasarkan koefisien korelasi (Azwar, 2016).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (X) = Persepsi Dukungan Organisasi
2. Variabel Terikat (Y) = Kepuasan Kerja

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Adapun definisi operasional dari variabel yang sudah peneliti identifikasi di atas adalah sebagai berikut:

1. Persepsi Dukungan Organisasi

Persepsi dukungan organisasi adalah bagaimana organisasi menghargai kontribusi dan kesejahteraan karyawan. Karyawan memandang jika organisasi mendukung dan memenuhi kebutuhan maka karyawan akan berperilaku dengan

dengan baik dan akan menimbulkan kepuasan kerja yang semakin tinggi. Persepsi dukungan organisasi dalam penelitian ini penulis ukur melalui aspek-aspek yang dikemukakan oleh Rhoades dan Eisenberger (2002) ada tiga yaitu, keadilan, dukungan atasan, imbalan dan ketentuan kerja.

2. Kepuasan Kerja

kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan bagaimana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Sikap senang dan tidak senang terhadap pekerjaan dan lingkungan pekerjaan akan tercermin dari perilakunya dalam melaksanakan pekerjaan.

Kepuasan kerja dalam penelitian ini penulis ukur melalui aspek-aspek yang dikemukakan oleh Porter (2015) yaitu gaji (*pay*), pekerjaan itu sendiri (*Work it self*), promosi (*promotion*), teman sekerja (*coworker*), kondisi kerja (*working condition*).

D. Subjek Penelitian

Subjek penelitian dibagi atas populasi dan sampel yaitu sebagai berikut:

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry sebanyak 1.101 karyawan (data biro kepegawaian).

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sedangkan metode atau teknik pengambilan dari suatu sampel dinamakan teknik sampling. Teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah teknik *simple random sampling*. Dikatakan simple atau sederhana karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Cara demikian dilakukan bila anggota populasi dianggap homogen (Sugiono, 2017).

Jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini mengikuti pedoman dikemukakan Roscoe dalam Sugiyono (2017) yaitu ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500. Mengacu pada pendapat tersebut maka jumlah sampel yang peneliti tetapkan dalam penelitian ini sebanyak 175 responden.

E. Teknik pengumpulan data

1. Instrumen penelitian

Tahap pertama yang harus dilakukan dalam mengumpulkan data penelitian adalah dengan mempersiapkan alat ukur untuk mengumpulkan data penelitian. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian adalah skala psikologi yaitu skala persepsi dukungan organisasi dan skala kepuasan kerja.

a. Skala Persepsi Dukungan Organisasi

Skala persepsi dukungan organisasi dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek persepsi dukungan organisasi yang dikemukakan oleh

Rhoades dan Esenberger, (2002) yaitu keadilan, dukungan atasan dan imbalan dan ketentuan kerja.

1) Keadilan

Keadilan merupakan prosedural yang menyangkut cara yang digunakan untuk bisa menentukan distribusi sumber daya manusia diantara karyawan. banyaknya kasus yang berhubungan dengan keadilan dalam distribusi sumber daya memiliki efek kumulatif yang kuat pada persepsi dukungan organisasi dimana hal ini menunjukkan bahwa organisasi memiliki kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan. membagi keadilan prosedural menjadi aspek keadilan struktural mencakup peraturan formal dan keputusan mengenai karyawan. Sedangkan aspek sosial seringkali disebut dengan keadilan interaksi yang meliputi bagaimana memperlakukan karyawan dengan penghargaan terhadap mertabat dan penghormatan karyawan.

2) Dukungan atasan

Karyawan mengembangkan pandangan umum tentang sejauh mana atasan menilai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Atasan bertindak sebagai agen dari organisasi yang memiliki tanggung jawab untuk mengarahkan dan mengevaluasi kinerja bawahan, karyawan pun melihat orientasi atasan mereka sebagai indikasi adanya dukungan organisasi.

3) Imbalan dan ketentuan pekerjaan

Bentuk dari penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan ini adalah sebagai berikut:

(a) Gaji, pengakuan, dan promosi. Sesuai dengan teori dukungan organisasi, kesempatan untuk mendapatkan hadiah (gaji, pengakuan dan promosi) akan meningkatkan kontribusi karyawan dan akan meningkatkan persepsi dukungan organisasi.

(b) Keamanan dalam bekerja. Adanya jaminan bahwa organisasi ingin mempertahankan keanggotaan dimasa depan memberikan indikasi yang kuat terhadap persepsi dukungan organisasi

(c) Kemandirian berarti dengan adanya kontrol akan bagaimana karyawan melakukan pekerjaan mereka. Dengan organisasi menunjukkan kepercayaan terhadap kemandirian karyawan untuk memutuskan dengan bijak bagaimana mereka akan melaksanakan pekerjaan, akan meningkatkan persepsi dukungan organisasi

(d) Peran stressor, stress mengacu pada ketidakmampuan individu mengatasi tuntutan dan lingkungan stres berkorelasi negatif dengan persepsi dukungan organisasi karena karyawan tahu bahwa faktor-faktor penyebab stres berasal dari lingkungan yang dikontrol oleh organisasi. Stres terkait dengan tiga aspek peran karyawan dalam organisasi, yaitu tuntutan yang melebihi kemampuan karyawan bekerja dalam waktu tertentu, kurangnya informasi yang jelas tentang tanggung jawab pekerjaan, dan adanya tanggung jawab yang saling bertentangan.

(e) Pelatihan dalam bekerja dilihat sebagai investasi pada karyawan yang nantinya akan meningkatkan persepsi dukungan organisasi.

Total keseluruhan dari pengukuran skala persepsi dukungan organisasi terdiri dari 40 aitem yang dibagi menjadi 20 aitem favorable dan 20 aitem

unfavorable. Aitem *favorable* berfungsi jika mendukung pernyataan adanya persepsi dukungan organisasi karyawan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, dan sebaliknya aitem *unfavorable* untuk pernyataan tidak mendukung. Aitem-aitem *favorable* dan *unfavorable* skala persepsi dukungan organisasi.

Tabel 3.1
Blue print awal skala persepsi dukungan organisasi

No	Aspek	No Aitem		Jumlah
		<i>Favorabel</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Keadilan	1, 3, 5, 7, 9, 11	2,4,6,8,10,12	12
2.	Dukungan atasan	13, 15, 17, 19	14,16,18,20	8
3.	Imbalan dan ketentuan kerja	21, 23, 25, 27, 29,31, 33, 35, 37, 39	22, 24, 26, 28, 30, 32, 34, 36, 38, 40	20
Total		20	20	40

b. Kepuasan kerja

Skala kepuasan kerja dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Porter (2015) yaitu gaji (*pay*), Perkerjaan itu sendiri (*Work itself*), Promosi (*Promotion*), Teman sekerja (*Coworker*), dan Situasi kerja (*Working condition*)

a. Gaji (*Pay*).

Gaji merupakan sikap pekerja terhadap imbalan berupa gaji, upah, dan bonus yang diterimanya setelah ia membandingkan dengan rekan lain, baik yang ada di dalam maupun di luar organisasi tempat bekerja. Gaji merupakan salah satu bentuk dari kompensasi finansial yang diterimanya karwayan pad periode. Waktu tertentu atas kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi yang dirancang dan dikelola dengan prinsip adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi

kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

b. Perkerjaan itu sendiri (*Work itself*)

yaitu sikap pekerja terhadap karakteristik pekerjaan, seperti variasi keterampilan, identitas tugas, sigifikansi, dan umpan balik kerja. Menurut Scott (1966), ada dua aspek penting dari pekerjaan itu sendiri *the Work itself* yang menjadi sumber kepuasan kerja, yaitu pengawasan atas metode-metode kerja dan langkah kerja yang bervariasi. Pekerjaan-pekerjaan dengan sejumlah variasi yang cukup memadai akan menghasilkan keuasan kerja.

c. Promosi (*Promotion*)

Promosi yaitu kesempatan untuk maju atau berprestasi dalam jenjang karir. Hal ini dipertegas oleh Noe (2000) bahwa promosi merupakan proses pemindahan dan penempatan seorang karyawan pada posisi jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya yang memberikan tantangan, tanggung jawab, otoritas, status dan imbalan yang lebih besar dari jabatan yang mereka duduki sebelumnya.

d. Teman sekerja (*Coworker*)

yaitu kesempatan yang dimiliki oleh pekerja untuk pekerja untuk bekerja sama dengan pekerja yang lainnya, sehingga mereka dapat bertukar pikiran dan mendiskusikan masalah-masalah yang dihadapi dalam bekerja. Kesempatan untuk saling bekerja sama diantara para pekerja mengenai pekerjaan yang dilakukan akan menjadi sumber kepuasan bagi pekerja dalam bekerja, karena dalam bekerja

sama ini mereka akan dapat berdiskusi atau saling bertukaran pikiran mengenai masalah-masalah dalam pekerjaan. sehingga akan mudah dalam mencari solusi.

e. Situasi kerja (*Working condition*)

yaitu mencakup semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang ada di tempat kerja. Kondisi kerja yang menjadi faktor kepuasan kerja pegawai seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan dan kebisingan, rencana pekerjaan, kebersihan tempat, dan peralatan serta perlengkapan yang memadai.

Total keseluruhan dari pengukuran skala kepuasan kerja terdiri dari 48 aitem yang dibagi menjadi 24 aitem favorable dan 24 aitem unfavorable. Aitem *favorable* berfungsi jika mendukung pernyataan adanya kepuasan kerja karyawan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, dan sebaliknya aitem *unfavorable* untuk pernyataan tidak mendukung. Aitem-aitem *favorable* dan *unfavorable* skala persepsi dukungan organisasi.

Tabel 3.2
Blue print awal skala kepuasan kerja

No	Aspek	No Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Gaji (pay)	1, 3, 5, 7	2, 4, 6, 8	8
2.	Pekerjaan itu sendiri (work it self)	9, 11, 13, 15	10,12,14,16	8
3.	Promosi (promotion)	17,19,21,23,25,27,29	18,20,22,24,26,28,30	14
4.	Teman sekerja (coworker)	31,33,35	32,34,26	8
5.	Situasi kerja (working condition)	37,39,41,43,45,47	38,40,42,44,46,48	12
Total		24	24	48

Skala persepsi dukungan organisasi memiliki empat pilihan jawaban. Yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS). Penilaiannya dimulai dari nomor empat sampai nomor satu untuk aitem *favorabel*, dan dimulai dari nomor satu sampai empat untuk *unfavorable*.

Tabel 3.3
Skor aitem Skala Kepuasan Kerja

Pilihan jawaban	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Sangat setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak setuju (TS)	2	3
Sangat tidak setuju (STS)	1	4

2. Prosedur penelitian

a. Persiapan alat ukur penelitian

Sebelum melaksanakan penelitian, terlebih dahulu yang perlu disiapkan yaitu alat ukur untuk mendapatkan data dalam penelitian. Dalam penelitian ini alat ukur yang digunakan adalah skala Psikologi yang digunakan adalah skala Persepsi Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja. Skala psikologi ini disusun dengan menggunakan skala Likert

Melalui skala Likert, awal penyusunan suatu skala psikologi di mulai dari melakukan identifikasi tujuan yang di ukur, yaitu memilih satu definisi konsep psikologis, mengenali dan memahami dengan seksama teori yang mendasari konsep psikologi yang hendak diukur. Definisi dari konsep psikologi tersebut kemudian dirumuskan menjadi aspek berperilaku, kemudian aspek tersebut dijabarkan menjadi indikator berperilaku. Indikator tersebut kemudian dijadikan titik tolak untuk menyusun aitem-aitem instrumen yang dapat berupa pertanyaan

atau pernyataan yang dirumuskan secara Favorable dan unfavorable mengenai variabel yang akan diteliti (Azwar, 2012).

b. Pelaksanaan Uji Coba (*Try Out*) Alat Ukur

Uji coba alat ukur dilaksanakan pada tanggal 12 Januari sampai dengan 17 Januari 2020 kepada 175 orang subjek penelitian, karyawan yang bekerja pada kampus UIN Ar-Raniry. Data hasil uji coba ini digunakan juga untuk data penelitian, uji coba ini hanya diberikan satu kali kepada subjek (*single trial administration*) (Azwar, 2009). Pelaksanaan uji coba dibagikan dengan cara mengirim *link* <https://forms.gle/SU9yeEiMbmCEJ4yXA> skala online di grup-grup WhatsApp maupun dikirim dengan pesan pribadi, peneliti mengirimkan link nya dengan cara mengirim ke grup dosen dengan meminta bantuan dosen pembimbing sehingga dosen pembimbing mengirimkan ke grup-grup dosen. Peneliti juga langsung mengirim personal chat ke setiap karyawan.

Pada penelitian langsung, peneliti menyerahkan skala yang sudah di print untuk diisi oleh karyawan yang ada pada setiap unit kerja di lingkungan UIN Ar-Raniry. Ketika menyerahkan skala kepada responden sebagian ada yang mau mengisi dan ada juga beberapa orang menolak untuk mengisi. Pada saat skala dibagikan, beberapa responden terkadang meminta untuk menunggu sampai selesai diisi, ada yang meminta untuk ditinggalkan juga sehingga peneliti kembali lagi untuk mengambil skala yang sudah diisi. Terdapat beberapa kendala yang peneliti alami seperti skala yang sudah diberikan ketika ingin diambil kembali akan tetapi sebagian responden belum siap mengisinya dengan alasan tidak sempat dan aitem terlalu banyak. Ada yang menghilangkan skala yang sudah

diberikan. Untuk pelaksanaan uji coba alat ukur pada proses penelitian tidak dilakukan lagi karena data dalam penelitian ini juga merupakan data hasil try out, sebab skala hanya diberikan satu kali saja kepada subjek peneliti (*single trial administrasion*) (Azwar, 2009). Jumlah skala yang disebarkan sebanyak 280, skala yang kembali sebanyak 130 skala, dan yang belum kembali sebanyak 150 dan yang mengisi link sebanyak 45. jumlah subjek penelitian yang didapatkan sebanyak 175 orang karyawan. Setelah semua skala terkumpul, peneliti akan melakukan analisis data melakukan skoring dengan bantuan program *SPSS* versi 2.0 *for windows*.

F. Validitas dan Realibilitas Alat Ukur

1. Validitas

Validitas adalah sejauh mana ketetapan suatu instrumen pengukuran atau tes dalam melakukan fungsinya untuk mengukur tujuannya (Azwar, 2015). Dalam penelitian ini uji validitas yang digunakan adalah validitas isi (*content validity*). Menurut Azwar (2015) validitas isi adalah validitas yang diestimasi dan kuantifikasi lewat pengujian isi skala melalui *expert review* oleh beberapa orang *reviewer* untuk memeriksa apakah masing-masing aitem mencerminkan ciri perilaku yang ingin diukur. Oleh karena itu, untuk mencapai validitas tersebut skala yang telah disusun akan dinilai oleh beberapa orang *reviewer*.

Komputasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah komputasi *CVR* (*content validity ratio*). Data yang digunakan untuk menghitung *CVR* (*content validity ratio*) diperoleh dari hasil penilaian sekelompok ahli yang disebut dengan *SME* (*Subject matter expert*), *SME* diminta untuk menyatakan apakah isi suatu

aitem dikatakan esensial untuk mendukung atribut psikologis yang akan diukur (Azwar, 2015). Suatu aitem dikatakan esensial apabila aitem tersebut dapat mempresentasikan dengan baik tujuan pengukuran. Statistik *CVR* dirumuskan sebagai berikut:

$$CVR = \frac{2ne}{n} - 1$$

Keterangan:

ne = Banyaknya SME yang menilai suatu aitem “esensial”.

n = Banyaknya SME yang melakukan penilaian.

Penilaian apakah suatu aitem esensial dan relevan atau tidak relevan dengan tujuan pengukuran skala dengan menggunakan lima tingkatan skala mulai dari 1 (sama sekali tidak esensial dan tidak relevan) sampai dengan 5 (sangat esensial dan relevan). Angka *CVR* bergerak antara -1.00 sampai dengan +1.00 dengan *CVR*=0,00 berarti bahwa 50% dari *SME* dalam panel menyatakan aitem adalah esensial dan karenanya valid. Hasil komputasi *CVR* dari skala Persepsi Dukungan Organisasi yang peneliti pakai dengan *expert judgment* sebanyak tiga orang dapat dilihat pada tabel 3.4

Tabel 3.4

Koefisien CVR Skala Persepsi dukungan organisasi setelah direvisi

No.	Koefisien <i>CVR</i>	No.	Koefisien <i>CVR</i>	No.	Koefisien <i>CVR</i>	No.	Koefisien <i>CVR</i>
1.	1	11.	1	21.	1	31.	1
2.	1	12.	1	22.	1	32.	1
3.	1	13.	1	23.	1	33.	1
4.	1	14.	1	24.	1	34.	1
5.	1	15.	1	25.	1	35.	1
6.	1	16.	1	26.	1	36.	1
7.	1	17.	1	27.	1	37.	1
8.	1	18.	1	28.	1	38.	1
9.	1	19.	1	29.	1	39.	1
10.	1	20.	1	30.	1	40.	1

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penilai *SME* pada skala persepsi dukungan organisasi di atas (tabel 3.6) memperlihatkan bahwa semua nilai koefisien *CVR* di atas nol (0) sehingga semua aitem dinyatakan valid.

Hasil komputasi *CVR* dari skala kepuasan kerja yang peneliti pakai dengan *expert judgment* sebanyak tiga orang dapat dilihat pada tabel 3.5

Tabel 3.5
Koefisien CVR Skala Kepuasan Kerja setelah direvisi

No.	Koefisien <i>CVR</i>	No.	Koefisien <i>CVR</i>	No.	Koefisien <i>CVR</i>
1.	1	14.	1	27.	1
2.	1	15.	1	28.	1
3.	1	16.	1	29.	1
4.	1	17.	1	30.	1
5.	1	18.	1	31.	1
6.	1	19.	1	32.	1
7.	1	20.	1	33.	1
8.	1	21.	1	34.	1
9.	1	22.	1	35.	1
10.	1	23.	1		
11.	1	24.	1		
12.	1	25.	1		
13.	1	26.	1		

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penilai *SME* pada kepuasan kerja skala di atas (tabel 3.8) memperlihatkan bahwa semua nilai koefisien *CVR* di atas nol (0) sehingga semua aitem dinyatakan valid.

2. Reabilitas

Reabilitas adalah konsistensi hasil ukur yang mengandung makna seberapa tinggi kecermatan pengukuran. Azwar (2015) menjelaskan bahwa reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan alat tes dipercaya, yaitu dengan tetap menghasilkan hasil yang relatif sama pada beberapa kali pengukuran. Sebelum peneliti melakukan analisis reliabilitas, peneliti terlebih dahulu melakukan analisis daya beda aitem yaitu dengan mengkorelasikan masing-

masing aitem dengan nilai total. Perhitungan daya beda aitem-aitem menggunakan koefisien korelasi dari Pearson. Berikut rumus korelasi *Product Moment* dari Pearson.

$$r_{iX} = \frac{\sum iX - \frac{\sum i}{n}}{\sqrt{\left[\sum i^2 - \left(\frac{\sum i^2}{n}\right)\right] \left[\sum X^2 - \left(\frac{\sum X^2}{n}\right)\right]}}$$

Keterangan
 i = skor item
 X = skor skala
 n = banyaknya responden

Kriteria dalam pemilihan aitem yang penulis gunakan adalah berdasarkan korelasi aitem total yang menggunakan batasan $r_{iX} \geq 0,30$. Setiap aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 dianggap memuaskan, sebaliknya aitem yang memiliki harga r_{iX} kurang dari 0,30 diinterpretasi memiliki daya beda yang rendah (Azwar, 2012,).

a. Persepsi Dukungan Organisasi

Tabel 3.6

Koefisien Daya Beda Aitem Persepsi Dukungan Organisasi

No.	Rix	No.	Rix	No.	Rix	No.	Rix
1.	0,346	11.	0,400	21.	0,300	31.	0,520
2.	0,129	12.	0,390	22.	0,345	32.	0,589
3.	0,460	13.	0,501	23.	0,460	33.	0,567
4.	0,538	14.	0,582	24.	0,613	34.	0,531
5.	0,487	15.	0,523	25.	0,674	35.	0,570
6.	0,303	16.	0,372	26.	0,519	36.	0,551
7.	0,500	17.	0,164	27.	0,566	37.	0,432
8.	0,308	18.	0,506	28.	0,467	38.	0,488
9.	0,536	19.	0,487	29.	0,657	39.	0,460
10.	0,536	20.	0,483	30.	0,656	40.	0,526

Berdasarkan tabel 3.6 di atas, dari 40 aitem diperoleh 38 aitem yang terpilih dan 2 aitem yang tidak terpilih (2 dan 17). Selanjutnya 2 aitem tersebut dilakukan analisis reliabilitas.

Hasil analisis reliabilitas pada Persepsi Dukungan Organisasi tahap kedua diperoleh $r_{ix} = 0,930$ Sedangkan hasil analisis reliabilitas pada Kepuasan kerja diperoleh $r_{ix} = 0,889$. Selanjutnya peneliti melakukan analisis reliabilitas tahap kedua dengan membuang 14 aitem yang tidak terpilih (daya beda rendah). Hasil analisis reliabilitas pada Kepuasan Kerja diri tahap kedua diperoleh $r_{ix} = 0,911$.

Berdasarkan hasil validitas dan reliabilitas di atas, peneliti memaparkan *blue print* terakhir dari skala persepsi dukungan organisasi tersebut sebagaimana yang dipaparkan pada tabel 3.7

Tabel 3.7

Blue print akhir skala Persepsi Dukungan Organisasi

No	Aspek	No aitem		Jumlah
		<i>Favorabel</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Keadilan	1,2,3,4,5	19,20,21,22,23,24	11
2.	Dukungan atasan	6,7,8,	25,26,27,28	7
3.	Imbalan dan ketentuan kerja	9,10,11,12,11,14,15,16,17,18	29,30,31,32,33,34,35,36,37,38	20
Total		18	20	38

b. Kepuasan Kerja

Tabel 3.8

Koefisien Daya Beda Aitem Skala Kepuasan Kerja

No.	Rix	No.	Rix	No.	Rix	No.	Rix
1.	0,441	14.	0,448	27.	0,226	40.	0,442
2.	0,296	15.	0,388	28.	0,178	41.	0,447
3.	0,320	16.	0,266	29.	0,289	42.	0,346
4.	0,333	17.	0,237	30.	0,303	43.	0,252
5.	0,279	18.	0,147	31.	0,357	44.	0,367
6.	0,291	19.	0,501	32.	0,433	45.	0,348

No.	Rix	No.	Rix	No.	Rix	No.	Rix
7.	0,531	20.	0,550	33.	0,370	46.	0,358
8.	0,438	21.	0,493	34.	0,375	47.	0,479
9.	0,496	22.	0,478	35.	0,472	48.	0,572
10.	0,506	23.	0,451	36.	0,498		
11.	0,407	24.	0,503	37.	0,434		
12.	0,463	25.	0,263	38.	0,429		
13.	0,143	26.	0,028	39.	0,143		

Berdasarkan tabel 3.10 di atas diperoleh 48 aitem yang terpilih dan 14 aitem yang tidak terpilih (2,5,6,13,16,17,18,25,26,27,28,29,39,43). Selanjutnya 48 aitem tersebut dilakukan analisis reliabilitas.

Hasil analisis reliabilitas pada Kepuasan kerja diperoleh rix = 0,889. Selanjutnya peneliti melakukan analisis reliabilitas tahap kedua dengan membuang 14 aitem yang tidak terpilih (daya beda rendah). Hasil analisis reliabilitas pada Kepuasan Kerja diri tahap kedua diperoleh rix = 0,911.

Berdasarkan hasil validitas dan reliabilitas di atas, peneliti memaparkan *blue print* terakhir dari kepuasan kerja skala tersebut sebagaimana yang dipaparkan pada tabel 3.9 di bawah ini.

Tabel 3.9
Blue print akhir Kepuasan Kerja

No	Aspek	No aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Gaji (pay)	1,2,3	4,5,6,7	7
2.	Pekerjaan itu sendiri (work it self)	10	8,9,12,13	5
3.	Promosi (promotion)	11	14,15,16,17,19,20,21	8
4.	Teman sekerja (coworker)	18	22,23,24	4
5.	Sitpuasi kerja (working condition)	25,26,27,28,29	30,31,32,33,34	10
	Total	11	23	34

G. Teknik Pengolahan Data dan Analisis data

Teknik pengolahan dan analisis data adalah langkah yang paling menentukan dari suatu penelitian dikarenakan pengolahan dan analisis data berfungsi untuk menyimpulkan hasil penelitian. Pengolahan analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi *product moment* yaitu untuk melihat hubungan persepsi dukungan organisasi dengan kepuasan kerja, menggunakan aplikasi statistik IBM SPSS statistics 20. Namun, sebelum mengolah data dilakukan uji prasyarat terlebih dahulu.

1. Uji Prasyarat

Uji prasyarat yang dilakukan adalah uji normalitas sebaran dan uji linieritas hubungan dengan menggunakan statistik IBM SPSS statistics 20.

a. Uji normalitas sebaran

Sudarmanto (dalam Gunawan, 2016) menyebutkan tujuan dari uji normalitas sebaran adalah untuk mengetahui apakah data penelitian yang diperoleh berdistribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya dengan uji *Kolmogorov Smirnov* yang dapat digunakan dengan menggunakan program analisis statistik IBM SPSS statistics 20. Apabila nilai probabilitas $\geq 0,05$ maka data dinyatakan berdistribusi normal, sebaliknya jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka data dinyatakan berdistribusi tidak normal.

b. Uji linieritas hubungan .

Gunawan (2016) menyatakan bahwa uji linieritas merupakan syarat untuk semua uji hipotesis hubungan, yang bertujuan untuk melihat apakah

hubungan dua variabel membentuk garis lurus linier. Caranya dengan membandingkan data empirik dengan data ideal. Prinsip uji linearitas adalah melihat apakah penyimpangan garis hubungan antar data menjauhi atau mendekati garis linear. Uji linieritas hubungan digunakan untuk mengetahui linear tidaknya hubungan antar masing-masing scatter diagram dan garis *best-fit* yang diperoleh dengan bantuan program analisis statistik IBM SPSS statistics 20. dua variable dikatakan mempunyai hubungan yang dapat ditarik garis lurus (linier) apabila nilai *F linierity* signifikan ($\rho < 0,05$), atau kedua variable dinyatakan mempunyai hubungan yang linier jika *F diviation from linierity* nya tidak signifikan ($\rho > 0,05$).

2. Uji Hipotesis

Selanjutnya adalah tahap uji hipotesis penelitian. Untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu bahwa persepsi dukungan organisasi berkorelasi dengan kepuasan kerja karyawan UIN Ar-Raniry Banda Aceh maka teknik analisa data yang digunakan adalah metode korelasi. Teknik korelasi yang dilakukan yaitu korelasi *product moment* dari Pearson dengan bantuan statistik IBM SPPS Statistics 20. Adapun rumus korelasi *product moment* tersebut, sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left\{ \sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N} \right\} \left\{ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N} \right\}}}$$

Keterangan :

- r_{xy} = koefisien korelasi *product moment*
N = jumlah responden
 ΣXY = jumlah perkalian X dan Y
 ΣY = jumlah total skor item
 $N\Sigma X^2$ = jumlah kuadrat X

Korelasi kedua variabel ini dinyatakan mempunyai hubungan (hipotesis diterima) jika koefisien korelasi (r) dengan signifikan ($\rho < 0,05$). Sebaliknya kedua variabel tidak mempunyai hubungan yang signifikan (hipotesis ditolak) jika korelasinya tidak signifikan ($\rho > 0,05$).



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Subjek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan UIN Ar-Raniry Banda Aceh dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 175 karyawan. Data demografi sampel yang diperoleh dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1

Deskripsi data demografi sampel penelitian

No	Deskripsi sampel	Kategori	Jumlah (n)	Persentase (%)
1	Jenis kelamin	Laki-laki	96	54,85 %
		Perempuan	79	45,14 %
2	Usia	22-27	17	9,71 %
		28-33	53	30,28 %
		34-39	32	18,28 %
		40-45	36	20,57 %
		46-51	27	15,42 %
		52-60	10	5,71 %
3	Unit Kerja	BIRO	26	14,85 %
		FDK	10	5,71 %
		FAH	4	4,57 %
		FSH	15	5,71 %
		FEBI	15	5,71 %
		FISIP	13	7,42 %
		FST	8	4,57 %
		FTK	21	12 %
		FUF	16	9,14 %
		FPSI	29	16,57 %
		Pusat bahasa	2	1,14 %
		PTIPD	2	1,14 %
		Ma'had jamiah	8	4,57 %
		Perpustakaan	5	2,85 %
LP2M	1	0,57 %		
4	Status	PNS	99	56,57 %

No	Deskripsi sampel	Kategori	Jumlah (n)	Persentase (%)
		DTB PNS	10	5,71 %
		Kontrak	66	33,71 %
5	Pendidikan terakhir	S3	9	5,14 %
		S2	82	46,85 %
		S1	69	39,4 %
		D-3	3	1,71 %
		MAN	8	4,57 %

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, dapat dilihat bahwa sampel pada penelitian ini yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 96 orang (54,85%), sedangkan sampel yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 79 orang (45,14). Berdasarkan usia pada sampel penelitian ini berkisar antara 22 sampai 60 tahun. Dengan mayoritas sampel berada pada rentang usia 28-33 sebanyak 53 orang (30,28%). Sedangkan sampel yang paling sedikit berada pada rentang usia 52-60 sebanyak 10 orang (5,71%).

Berdasarkan unit kerja, mayoritas sampel berasal dari biro sebanyak 26 orang (14,58%). Sedangkan Fakultas Dakwah dan Komunikasi (FDK) sebanyak 10 orang (5,71%), Fakultas Adab dan Humaniora (FAH) sebanyak 4 orang (4,57%), Fakultas Syariah dan Hukum (FSH) sebanyak 15 orang (5,71%), Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) sebanyak 15 orang (5,71%), Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan (FISP) sebanyak 13 orang (7,42%), Fakultas Sains dan Teknologi (FST) sebanyak 8 orang (4,57%), Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK) sebanyak 21 orang (12%), Fakultas Ushuluddin dan Filasafat (FTK) sebanyak 16 orang (9,14%), Fakultas Psikologi (FPSI) sebanyak 29 orang (16,57%), Pusat bahasa sebanyak 2 orang (1,14%), Ma'had Jamiah sebanyak 8 orang (4,57%), perpustakaan sebanyak 5 orang (2,85%), PTIPD sebanyak 2 orang

(1,14%), dan LP2M lebih sedikit dengan unit-unit kerja yang lainnya yaitu sebanyak satu orang (0,57%). Selain itu, berdasarkan Status mayoritas sampel berada pada status PNS yaitu sebanyak 99 orang (56,57%), sedangkan Status DTB PNS sebanyak 10 orang (5,71%), dan Status Kontrak sebanyak 66 orang (33,71%).

Berdasarkan pendidikan terakhir, sampel yang paling banyak berasal dari S2 sebanyak 82 orang (46,85%), S1 sebanyak 69 orang (39,4%), S3 sebanyak 9 orang (5,14%), MAN sebanyak 8 orang (4,57%), sampel yang paling sedikit dari DIII sebanyak 3 orang (1,71%).

B. Hasil Penelitian

1. Kategori data penelitian

Pembagian kategori sampel yang digunakan oleh peneliti adalah kategorisasi berdasarkan model distribusi normal dengan kategorisasi jenjang (ordinal). Menurut Azwar (2012) kategorisasi jenjang (ordinal) merupakan kategorisasi yang menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang posisinya berjenjang menurut suatu kontinum berdasar atribut yang diukur. Lebih lanjutnya Azwar (2012) menjelaskan bahwa cara pengkategorian ini akan diperoleh dengan membuat kategori skor subjek berdasarkan besarnya satuan deviasi standar populasi. Sebab kategori ini bersifat relatif, maka luasnya interval yang mencakup setiap kategori yang diinginkan dapat ditetapkan secara subjektif selama penetapan itu berada dalam batas kewajaran. Deskripsi dan hasil penelitian tersebut dapat dijadikan batasan dalam pengkategorian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori yaitu rendah, sedang, dan tinggi.

a. Skala Persepsi Dukungan Organisasi

Analisi data deskriptif dilakukan untuk melihat deskripsi data empirik (berdasarkan kenyataan dilapangan) dari variabel persepsi dukungan organisasi.

Deskripsi data hasil penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2

Deskripsi data penelitian Skala Persepsi Dukungan Organisasi

Variabel Persepsi dukungan Organisasi	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmaks	Xmin	Mean	SD	Xmaks	Xmin	Mean	SD
	152	38	95	19	148	60	107,58	13,837

Keterangan Rumus Skor Hipotetik

1. Skor maksimal (Xmaks) adalah hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban
2. Skor minimal (Xmin) adalah hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban
3. Mean (M) dengan rumus $\mu = (\text{skor maks} + \text{skor min})/2$
4. Standar deviasi (SD) dengan rumus $s = (\text{skor maks} - \text{skor min})/6$

Berdasarkan hasil statistik data penelitian Persepsi Dukungan Organisasi pada tabel 4.2 analisis deskriptif secara hipotetik menunjukkan bahwa jawaban maksimal 152 jawaban, minimal 38 jawaban, nilai rerata 95, dan standar deviasi 19. Sedangkan analisis data empirik menunjukkan jawaban jawaban maksimal adalah 148, minimal 60, rerata 107,58, dan standar deviasi 13,837. Deskripsi data penelitian tersebut juga dapat dijadikan sebagai batasan dalam pengkategorian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori yaitu tinggi, sedang, dan rendah dengan metode kategorisasi jenjang (ordinal). Berikut rumus pengkategorian pada skala Persepsi Dukungan Organisasi.

Rendah = $X < (\bar{X} - 1,0 \text{ SD})$

Sedang = $(\bar{X} - 1,0 \text{ SD}) \leq X < (\bar{X} + 1,0 \text{ SD})$

Tinggi = $(\bar{X} + 1,0 \text{ SD}) \leq X$

Keterangan:

\bar{X} = Mean empirik pada skala

SD = Standar deviasi

X = Rentang butir pernyataan

Berdasarkan rumus kategorisasi jenjang (ordinal), maka didapat hasil kategorisasi skala Persepsi Dukungan Organisasi sebagaimana pada tabel 4.3 di bawah ini:

Tabel 4.3

Kategorisasi Persepsi Dukungan Organisasi pada karyawan UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Kategori	Interval	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Rendah	$X < 93,743$	21	12(%)
Sedang	$94,743 \leq X \leq 121,417$	129	73,71 (%)
Tinggi	$X \geq 121,417$	25	14,28 (%)
Jumlah		175	100 (%)

Hasil kategorisasi Persepsi dukungan Organisasi pada karyawan UIN Ar-Raniry pada tabel 4.3 di atas, menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki tingkat Persepsi dukungan Organisasi pada kategori sedang yaitu sebanyak 129 orang (73,71%). Sedangkan sisanya berada pada kategorisasi rendah yaitu sebanyak 21 orang (12%) dan kategori tinggi sebanyak 25 orang (14,28%).

b. Skala Kepuasan Kerja

Analisi data deskriptif dilakukan untuk melihat deskripsi data empirik (berdasarkan kenyataan dilapangan) dari variabel kepuasan kerja. Deskripsi data hasil penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4

Deskripsi data penelitian Kepuasan Kerja

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmaks	Xmin	Mean	SD	Xmaks	Xmin	Mean	SD
Kepuasan kerja	136	34	85	17	131	47	94,82	11,771

Keterangan Rumus Skor Hipotetik

1. Skor maksimal (Xmaks) adalah hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban
2. Skor minimal (Xmin) adalah hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban
3. Mean (M) dengan rumus $\mu = (\text{skor maks} + \text{skor min})/2$
4. Standar deviasi (SD) dengan rumus $s = (\text{skor maks} - \text{skor min})/6$

Berdasarkan hasil statistik data penelitian Kepuasan Kerja pada tabel 4.4 analisis deskriptif secara hipotetik menunjukkan bahwa jawaban maksimal 136 jawaban, minimal 34 jawaban, nilai rerata 85, dan standar deviasi 17. Sedangkan analisis data empiric menunjukkan jawaban jawaban maksimal adalah 131, minimal 47, rerata 94,82, dan standar deviasi 11,771. Deskripsi data penelitian tersebut juga dapat dijadikan sebagai batasan dalam pengkategorian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori yaitu tinggi, sedang, dan rendah dengan metode kategorisasi jenjang (ordinal). Berikut rumus pengkategorian pada skala Kepuasan Kerja.

Rendah = $X < (\bar{X} - 1,0 \text{ SD})$

Sedang = $(\bar{X} - 1,0 \text{ SD}) \leq X < (\bar{X} + 1,0 \text{ SD})$

Tinggi = $(\bar{X} + 1,0 \text{ SD}) \leq X$

Keterangan:

(\bar{X}) = Mean empirik pada skala

SD = Standar deviasi

X = Rentang butir pernyataan

Tabel 4.5

Kategorisasi Kepuasan Kerja pada karyawan UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Kategori	Interval	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Rendah	$X < 83,049$	25	14,29(%)
Sedang	$84,049 \leq X \leq 107,529$	131	74,86(%)
Tinggi	$X \geq 107,529$	19	10,86(%)
Jumlah		175	100 (%)

Hasil kategorisasi Kepuasan Kerja pada karyawan UIN Ar-Raniry pada tabel 4.4 di atas, menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki tingkat Persepsi dukungan Organisasi pada kategori sedang yaitu sebanyak 131 orang (74,86%). Sedangkan sisanya berada pada kategorisasi rendah yaitu sebanyak 19 orang (10,86%) dan kategori tinggi sebanyak 25 orang (14,29%).

2. Uji prasyarat

a. Uji normalitas sebaran

Hasil uji normalitas sebaran data kedua variabel penelitian ini (persepsi dukungan organisasi dan kepuasa kerja) dapat dilihat tabel 4.6 di bawah ini

Tabel 4.6

Uji Normalitas Sebaran Data Penelitian

Variabel Penelitian	Koefisien K-S Z	ρ
Persepsi Dukungan Organisasi	1,025	0,244
Kepuasan Kerja	1,013	0,256

Berdasarkan penjelasan tabel 4.6 di atas terlihat bahwa variabel Persepsi Dukungan Organisasi berdistribusi normal K-S $Z = 1,025$ dengan nilai $\rho = 0,244$ ($\rho > 0,05$). Sebaran data pada variabel regulasi diri juga diperoleh sebaran data yang berdistribusi normal K-S $Z = 1,013$ dengan nilai $\rho = 0,256$ ($\rho > 0,005$). Dari dua variabel di atas terlihat berdistribusi normal, oleh karena itu hasil penelitian dapat digeneralisasikan pada populasi penelitian.

b. Uji linieritas hubungan

Hasil uji linieritas hubungan yang dilakukan terhadap dua variabel penelitian ini diperoleh data sebagaimana yang tertera pada tabel 4.7 dibawah ini:

Tabel 4.7
Uji Linearitas Hubungan Data Penelitian

Variabel Penelitian	<i>F Linierity</i>	ρ
Persepsi Dukungan Organisasi dengan Kepuasan Kerja	277,497	0,000

Berdasarkan tabel 4.7 di atas diperoleh *linierity* kedua variabel di atas yaitu sebesar 277,497 dengan nilai $\rho = 0,000$ ($\rho > 0,05$), maka dapat dikatakan terdapat hubungan yang linier antara variabel Persepsi Dukungan Organisasi dengan Kepuasan Kerja karyawan UIN Ar-Raniry.

3. Uji hipotesis

Setelah terpenuhi uji prasyarat, maka langkah selanjutnya yang akan dilakukan adalah melakukan uji hipotesis menggunakan analisis korelasi pearson karena kedua variabel penelitian ini berdistribusi normal dan linier. Metode ini digunakan untuk menganalisis hubungan persepsi dukungan organisasi dengan

kepuasan kerja pada karyawan UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Hasil analisis hipotesis dapat dilihat pada tabel 4.8 di bawah ini:

Tabel 4.8

Uji Hipotesis Data Penelitian

Variabel Penelitian	Pearson <i>Correlation</i>	ρ
Persepsi Dukungan Organisasi dengan Kepuasan Kerja	0,760	0,00

Penjelasan tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi $r = 0,760$ yang merupakan korelasi positif, hal ini dapat diartikan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan Kepuasan kerja. Dengan demikian, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Persepsi Dukungan Organisasi pada karyawan UIN Ar-Raniry maka semakin tinggi pula kepuasan kerjanya. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah Persepsi Dukungan Organisasi pada karyawan UIN Ar-Raniry maka semakin rendah pula Kepuasan Kerjanya.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa sumbangan relatif antara persepsi dukungan organisasi dengan kepuasan kerja adalah sebesar 57,78%.

C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan Kepuasan Kerja karyawan UIN Ar-Raniry. Berdasarkan kategorisasi data masing-masing variabel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan UIN Ar-Raniry yang memiliki persepsi dukungan

organisasi pada kategori tinggi lebih banyak jika dibandingkan dengan kategori rendah. Terdapat 25 orang (14,28%) karyawan yang memiliki Persepsi Dukungan Organisasi tinggi, Sedangkan karyawan UIN Ar-Raniry yang memiliki Persepsi Dukungan Organisasi pada kategori rendah sebanyak 21 orang (12%), sisanya berada pada kategori sedang sebanyak 129 orang (73,71%). Hasil analisis data secara deskriptif untuk kepuasan kerja menunjukkan bahwa karyawan UIN Ar-Raniry yang memiliki kepuasan kerja pada kategori rendah lebih banyak dibandingkan dengan kategori tinggi. Terdapat 25 orang (14,28%) karyawan yang memiliki kepuasan kerja pada kategori rendah, sedangkan karyawan UIN Ar-Raniry yang memiliki kepuasan kerja pada kategori tinggi sebanyak 19 orang (10,86%), sisanya berada pada kategori sedang sebanyak 131 orang (74,86%).

Dari hasil penelitian terlihat bahwa memang terdapat lebih banyak orang yang tidak puas pada kepuasan kerjanya dibandingkan dengan yang tinggi, jika dilihat pada persepsi dukungan organisasi lebih tinggi yang merasa mendapatkan dukungan dari organisasi selisih dari yang merasa tidak mendapatkan dukungan dari organisasi hanya (2%) sehingga terdapat korelasi atau hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja, hal ini sejalan dengan semakin tinggi persepsi dukungan organisasi maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja, sebaliknya, semakin rendah persepsi dukungan organisasi maka semakin rendah pula kepuasan kerjanya.

Idealnya suatu organisasi adalah dapat memberi dukungan bagi karyawannya, karena karyawan yang mendapatkan dukungan dari organisasi akan merasa puas terhadap pekerjaannya, sehingga karyawan akan memberi dampak positif

dalam bekerja dan menjadikan organisasi tersebut semakin berkembang dan maju, (Shaukat dkk, 2012). Sebaliknya, jika karyawan tidak mendapatkan dukungan dari organisasi maka kepuasan kerjanya akan rendah. Sebagaimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan persepsi dukungan organisasi karyawan UIN Ar-Raniry berada pada kategori rendah.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Shaukat dkk, (2012) menyebutkan bahwa persepsi dukungan organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Pernyataan ini didukung juga oleh Dawley dkk, (2010) mengatakan persepsi dukungan organisasi akan menciptakan ikatan psikologis dan sosial antara organisasi dan karyawan dan efek psikologis ini membuat karyawan merasa puas.

Hasil Penelitian ini juga didukung oleh Cahyani, 2019. Dengan hubungan dukungan organisasi, kepuasan kerja, dan organizational citizenship behavior: pendekatan partial least square, ini merupakan penelitian kuantitatif. Subjek penelitian sebanyak 60 orang penelitian dilakukan pada salah satu unit layanan pemerintah. Data dikumpulkan dengan skala, hasil perhitungan direct effect menunjukkan bahwa nilai original sample variable dukungan organisasi (POS) sebesar 0,66 dan menandakan adanya pengaruh positif. Kemudian T-statistic sebesar 7.302 nilai ini lebih besar dari table 1.96 Dan nilai p value sebesar 0.000 (<0.05). dengan demikian dapat dinyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selanjutnya, penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mursidta (2017) dengan pengaruh perceived organizational support (persepsi

dukungan organisasi) dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Varia usaha beton Gresik. Hal ini dapat dilihat pada Koefisien Regresi bahwa variabel Perceived Organizational Support (Persepsi Dukungan Organisasi) (X1) dan kepuasan kerja memiliki nilai sebesar $40,968 > 3,09$ (F tabel) dan hasil uji signifikan F sebesar $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa variabel Perceived Organizational Support (Persepsi Dukungan Organisasi) dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Varia Usaha Beton Gresik.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yaitu pendekatan secara kuantitatif yang digunakan hanya diinterpretasikan dalam angka dan presentase yang kemudian dideskripsikan berdasarkan hasil yang diperoleh sehingga kurang dapat menggambarkan secara luas dinamika psikologis yang terjadi selama penelitian. Selain itu sampel dalam penelitian ini juga tidak mencukupi sebagaimana pada tabel Isaac michel yang menjadi acuan peneliti hal tersebut sebagaimana. Hal tersebut dikarenakan sebagian karyawan enggan untuk mengisi karena dianggap variabel yang diteliti isu yang sensitif berdasarkan wawancara dan observasi.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan sebelumnya dapat disimpulkan hasil analisis penelitian ini memiliki koefisien korelasi sebesar 0,760 dan juga nilai $\rho = 0,000$ artinya hubungan kedua variabel tersebut sangat signifikan. sehingga persepsi dukungan organisasi dengan Kepuasan Kerja pada karyawan UIN Ar-Raniry. Hubungan tersebut mengartikan bahwa semakin tinggi persepsi dukungan organisasi pada karyawan UIN Ar-Raniry maka semakin tinggi pula Kepuasan Kerja. Sebaliknya, jika semakin rendah persepsi dukungan organisasi pada karyawan UIN Ar-Raniry maka semakin rendah pula Kepuasan Kerjanya.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti memberikan beberapa saran kepada:

1. Kepada karyawan

Bagi karyawan diharapkan agar dapat membuat persepsi positif dari organisasi yaitu organisasi dapat mendukung kepuasan kerja karyawan, karyawan juga harus berusaha agar organisasi dapat memberi dukungan baginya, sehingga organisasi dan karyawan dapat bekerjasama dengan baik dan akan menghasilkan hasil yang baik bagi organisasi dan juga bagi karyawan.

2. Kepada organisasi (UIN Ar-Raniry)

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwasanya variable dukungan organisasi berperan (57,78%) terhadap kepuasan karyawan sehingga perlu ditingkatkan dukungan organisasi yang memang belum yang menyebabkan karyawan belum merasa puas. Sehingga jika ditingkatkan dukungan organisasi maka kepuasan kerja akan meningkat dan ketika kepuasan kerja meningkat maka akan ada manfaat positif bagi organisasi.

3. Kepada peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti Persepsi Dukungan Organisasi dengan Kepuasan Kerja dapat menambah sampel penelitian secara menyeluruh pada karyawan UIN Ar-Raniry, juga dapat menambah variasi materi tentang kedua variabel tersebut, bisa menggunakan metode penelitian dengan cara mix observasi dan wawancara sehingga dapat mengukur yang lebih luas lagi, terhadap pengambilan data untuk penelitian yang variabel sensitif bagi organisasi bisa menggunakan mekanisme pengambilan data dari fakultas atau meminta surat rekom sehingga dapat memudahkan peneliti melakukan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardianan dkk, (2013). *Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi di perusahaan daerah bank pengkreditan rakyat daerah pati.*
- Azwar, Saifuddin. (2016). *Metode Penelitian.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, Saifuddin. (2016). *Tes Prestasi.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar, Saifuddin. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar, Saifuddin. (2012), *Penyusunan Skala Psikologi.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bagia Wayan, (2015). *Perilaku Organisasi.* Yogyakarta: Graha Ilmu
- Cahyani Pingki. (2019), *Hubungan dukungan organisasi, kepuasan kerja, dan organizational citizenship behavior: pendekatan partial least square.* *Jurnal manajemen strategi dan aplikasi bisnis* Vol 1, hlm. 47-58
- Christian Lay Yervray, (2015), pengaruh *perceived organizational support* dan kepemimpinan situasional terhadap kepuasan kerja toko buku Uranus vol.3, No.1 hal. 442-447
- Gunawan, Imam. (2017). *Pengantar Statistika Inferensial.* Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Handoko, T. Hani. (2000). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia.* Yogyakarta:BPFE
- Haryadi Husain M, (2019) *Pengaruh Psychological Capital terhadap work engagement pada karyawan.* Vol 7, No 3.
- <http://www.Serambinews.com/05-09-2019> rektor-penuhi-tuntutan-mahasiswa
- Kaswan (2017), *psikologi industri dan organisasi.* Bandung: alfabeta. (BUKU)
- Mangundjaya Wustari L.H, (2012). *Persepsi Dukungan Organisasi versus Kepuasan Kerja dan perannya terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi.* *Jurnal Psikologi sosial* No. VII, hal.175-182. (JURNAL)
- Mary Sheela V (2015), *Dampak Persepsi Dukungan Organisasi terhadap pekerjaan kepuasaan.*

- Meiwintar, David E (2016), *hubungan antara persepsi terhadap dukungan organisasi dengan komitmen afektif karyawan PT. Madusari Nusaperdana. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma*
- Mujiasih Endah, (2015), *hubungan antara persepsi dukungan organisasi (perceived organizational support) dengan keterikatan karyawan (employee engagement) Jurnal Psikologi Undip vol.14 hlm.40-51*
- Mulia Rahmad, (2016). *Hubungan interaksi sosial dengan kepuasan kerja pustaka pada UPT. Pustaka. Skripsi. UIN Ar-Raniry.*
- Netty Laura, S., SE., MM, Rosleny marliani, msi. *Psikologi beberapa aspek yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan beberapa aspek yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja kinerja karyawan PT. (PERSERO) Bandung: cv pustaka setia*
- Nova dkk, (2017), *pengaruh dukungan organisasi persepsi dan pertukaran pemimpin anggota terhadap kesiapan untuk berubah diantara karyawan PT.Bank X.*
- Raymond R. Tjandrawinata Industri (2016) *4.0: revolusi industri abad ini dan pengaruhnya pada bidang kesehatan dan bioteknologi*
- Rhoades, L & Eisenberg, R. (2002). *Perceived Organizational Support : A Review of The Literature. Journal of Applied Psychological Vol.87 (4) hal 698-714.*
- Rivai Veithzal (2007), *Kepemimpinan dan perilaku organisasi. Jakarta: PT Raja*
- Rooswita Santia Dewi (2014), *peranan persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja Grafindo Persada.*
- Qomariyah, Nur'Aini, Rahamawati, 2014, *pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap employee engagement di PT. Kereta api Indonerisia Jember.*
- Sarwono, Sarlito W. *Psikologi Sosial Individu Dan Teori-Teori Psikologi Sosial, Jakarta: Balai Pustaka, 2010.*
- Shaukat dkk, (2012), *Masyarakat untuk dinamika bisnis dan manajemen perspspektif pertukaran kepuasan kerja: sebuah studi sektor perbankan pakistan vol 1, No. 12, Juni 2012, hlm. 59-65.*
- Silviana Mursidta, 2017, *pengaruh perceived organizational support (persepsi dukungan organisasi) dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Varia usaha Gresik. Jurnal Ilmu Manajemen Volume 5 Nomor 1vol. 7 (5). Hal 8-10 (JURNAL)*
- Sugiono. (2015), *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.*

Sugiono. (2017), *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno Edi (2013), *budaya organisasi*. Jakarta: kencana (BUKU)

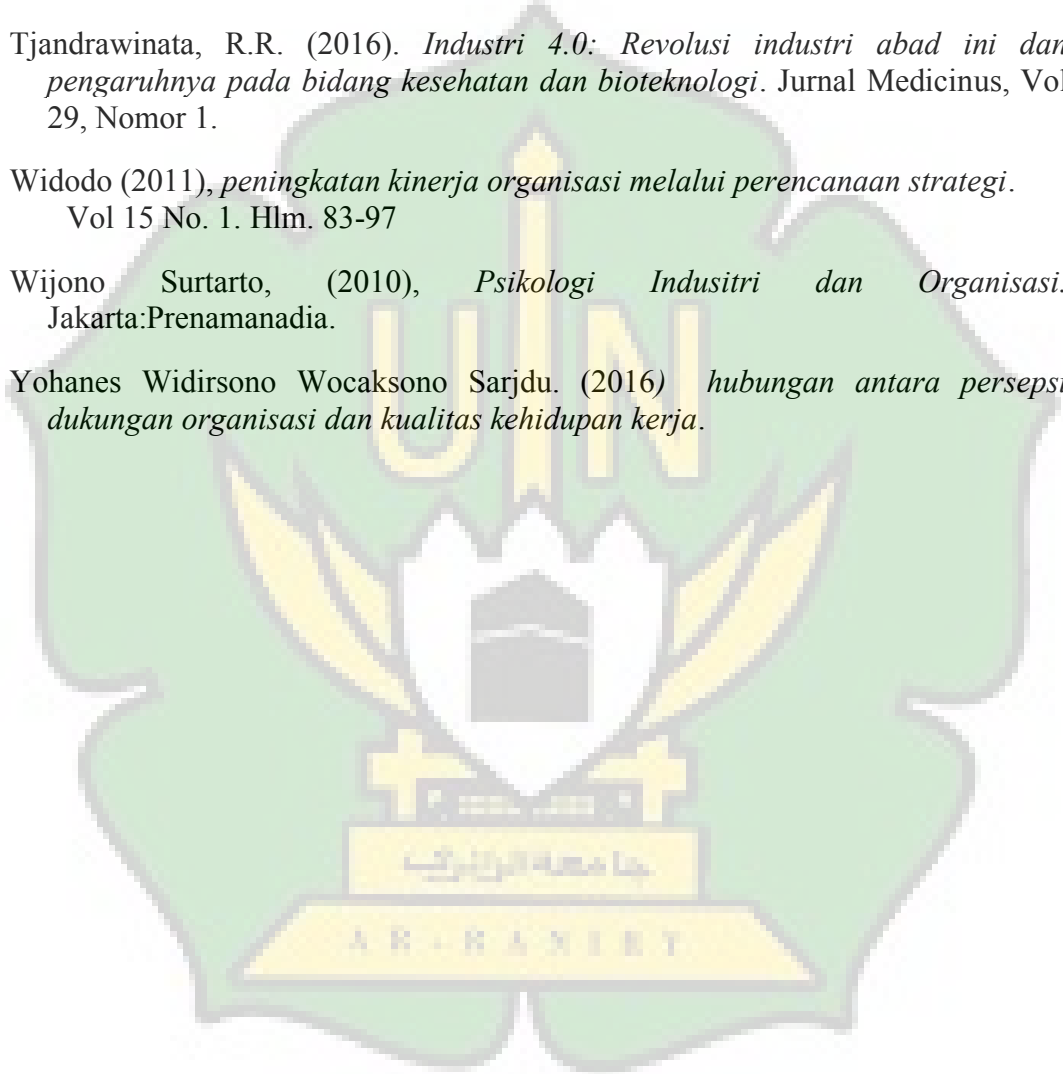
Thevanes N, dkk (2018), *Dampak Dukungan Organisasi Persepsi terhadap Kepuasan Kerja Akademik* No AJEBA. 39809

Tjandrawinata, R.R. (2016). *Industri 4.0: Revolusi industri abad ini dan pengaruhnya pada bidang kesehatan dan bioteknologi*. Jurnal Medicinus, Vol 29, Nomor 1.

Widodo (2011), *peningkatan kinerja organisasi melalui perencanaan strategi*. Vol 15 No. 1. Hlm. 83-97

Wijono Surtarto, (2010), *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta:Prenamanadia.

Yohanes Widirsono Wocaksono Sarjdu. (2016) *hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan kualitas kehidupan kerja*.



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Nur Hafli
2. Tempat/ Tanggal Lahir : Lamno, 11 Mai 1997
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Agama : Islam
5. NIM : 150901055
6. Kebangsaan : Indonesia
7. Alamat : Desa Lam Ujong
 - a. Kecamatan : Batussalam
 - b. Kabupaten : Aceh Besar
 - c. Provinsi : Aceh
8. Nomor HP : 0812-6082-3294
9. Email : nhafli1105@gmail.com

Riwayat Pendidikan

10. SD/MI : SD Lam Ilie Gantoe : Tahun Lulus 2009
11. SMP/MTS : MTsS Oemar Diyan : Tahun Lulus 2012
12. SMA/MA : MA Oemar Diyan : Tahun Lulus 2015

Orang Tua/ Wali

13. Nama Ayah : Idrussalam
14. Nama Ibu : Marlinda
15. Pekerjaan Orang Tua : Wiraswasta
16. Alamat Orang Tua : Desa Lam Ujong, Baitussalam, Aceh Besar

Banda Aceh, Januari 2020

Peneliti,

(Nur Hafli)



Tabel CVR Skala Persepsi Dukungan Organisasi

No. Item	Jumlah aitem yang esensial	Validitas Isi
1	2	0,333333333
2	0	-1
3	2	0,333333333
4	3	1
5	3	1
6	1	-0,333333333
7	3	1
8	3	1
9	3	1
10	2	0,333333333
11	3	1
12	3	1
13	2	0,333333333
14	3	1
15	2	0,333333333
16	2	0,333333333
17	2	0,333333333
18	3	1
19	0	-1
20	3	1
21	3	1
22	2	0,333333333
23	2	0,333333333
24	2	0,333333333
25	3	1
26	3	1
27	3	1
28	0	-1
29	2	0,333333333
30	1	-0,333333333
31	1	-0,333333333
32	2	0,333333333
33	3	1
34	3	1
35	2	0,333333333
36	2	0,333333333
37	3	1
38	3	1
39	3	1

40	2	0,333333333
41	3	1
42	3	1



Tabel CVR Skala Kepuasan Kerja

No. Item	Jumlah aitem yang esensial	Validitas Isi
1	3	1
2	2	0,333333333
3	2	0,333333333
4	2	0,333333333
5	3	1
6	3	1
7	2	0,333333333
8	2	0,333333333
9	1	-0,333333333
10	1	-0,333333333
11	0	-1
12	1	-0,333333333
13	1	-0,333333333
14	1	-0,333333333
15	1	-0,333333333
16	2	0,333333333
17	1	-0,333333333
18	1	-0,333333333
19	2	0,333333333
20	3	1
21	3	1
22	3	1
23	2	0,333333333
24	3	1
25	2	0,333333333
26	2	0,333333333
27	3	1
28	3	1
29	3	1
30	1	-0,333333333
31	3	1
32	2	0,333333333
33	2	0,333333333
34	3	1
35	3	1
36	3	1
37	3	1
38	3	1
39	2	0,333333333
40	3	1
41	3	1

42	3	1
43	0	-1
44	2	0,333333333
45	2	0,333333333
46	2	0,333333333
47	2	0,333333333
48	1	-0,333333333
49	3	1
50	3	1



IDENTITAS DIRI

Nama (inisial) :
Jenis kelamin :
Umur :
Suku :
Pendidikan terakhir :
Unit kerja/fakultas :
Status perkawinan :
Pangkat/golongan (II A, III B, DLL) :
Jenis karyawan : Dosen Tenaga Pendidik Satpam
Status : PNS DTB PNS Kontrak

PETUNJUK PENGISIAN

Di bawah ini terdapat beberapa pernyataan. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama dan pilihlah salah satu pilihan jawaban yang paling sesuai dengan diri Bapak/Ibu dan kemudian silahkan diberi tanda centang (√) pada kolom yang telah disediakan. Alternatif pilihan jawaban terdiri dari 4 pilihan yaitu, SS (sangat setuju), S (setuju), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS).

Pernyataan	SS	S	TS	STS
saya merasa nyaman bekerja di institusi ini		√		

Jika Ibu/Bapak ingin mengubah jawaban, maka Ibu/Bapak dapat memberikan garis pada jawaban lainnya yang Ibu/Bapak inginkan, seperti contoh berikut:

Pernyataan	SS	S	TS	STS
saya merasa nyaman bekerja di institusi ini	√	√		

Jawablah setiap pernyataan dengan jujur sesuai dengan diri Ibu/Bapak, masing-masing anda memiliki jawaban yang berbeda, sehingga tidak ada jawaban yang salah.

SKALA 1

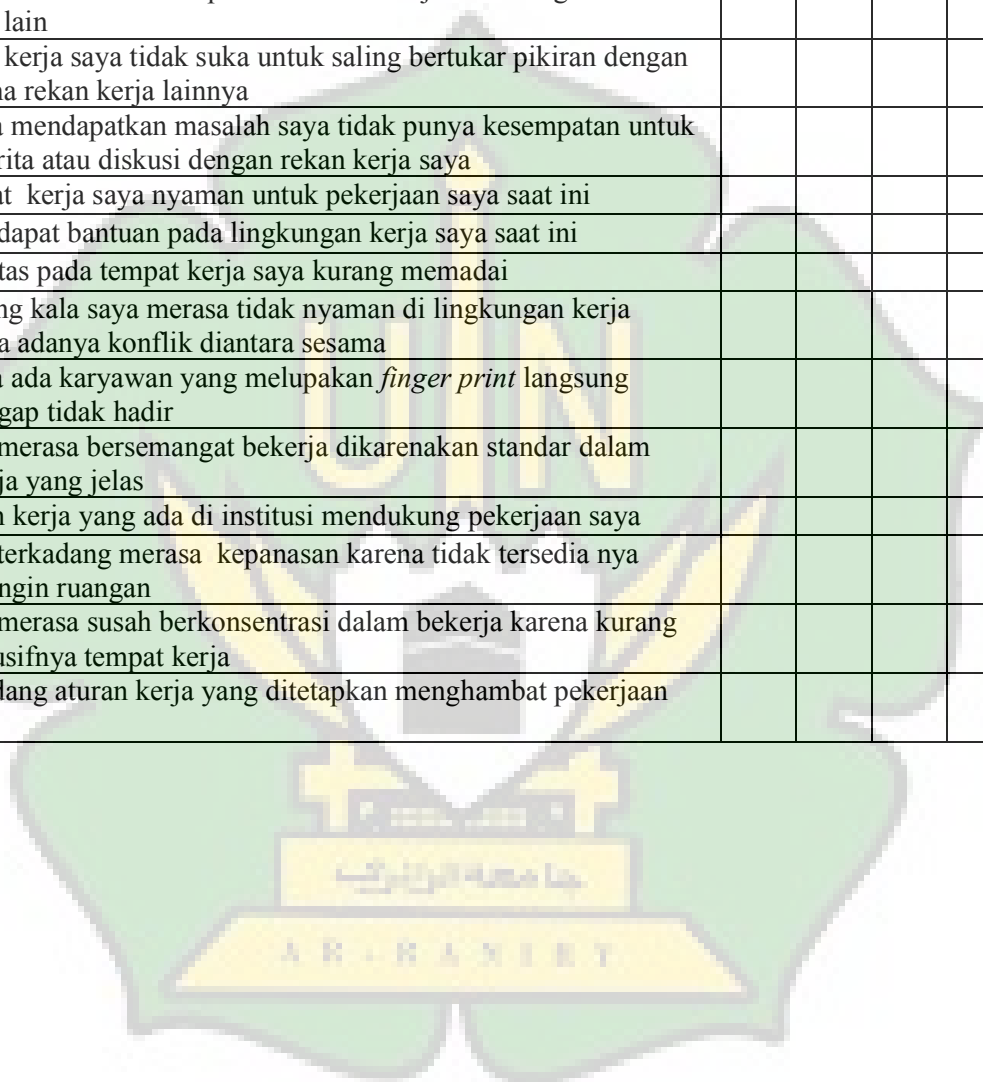
No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Menurut saya institusi sudah menempatkan karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki				
2	Institusi sudah memiliki aturan yang cukup jelas untuk mengatur aktifitas pekerjaan karyawan				
3	Keputusan yang ditetapkan oleh atasan terkait karyawan sudah cukup adil				
4	Saya merasa setiap karyawan dihargai sesuai dengan kemampuannya				
5	Pimpinan menghargai karyawan dengan tidak menegur kesalahannya didepan orang lain				
6	Menurut saya pimpinan menilai kontribusi yang saya lakukan dengan baik				
7	pimpinan mengajak karyawan liburan bersama ketika hari libur tiba				
8	Pimpinan memberikan arahan yang jelas ketika ada tugas yang harus diselesaikan				
9	Pimpinan saya sering memberi bantuan ketika saya mengalami kesulitan dalam bekerja				
10	gaji yang saya peroleh sudah sesuai dengan jerih payah yang saya lakukan				
11	saya sering mendapatkan pujian karena prestasi yang saya raih				
12	saya mendapatkan kesempatan promosi sesuai dengan kemampuan saya				
13	saya merasa nyaman bekerja di institusi ini				
14	institusi mempercayakan tugas pada saya secara penuh				
15	saya merasa institusi selalu memberikan kesempatan untuk melaksanakan pekerjaan secara mandiri				
16	saya merasa nyaman bekerja karena dipandu oleh standar prosedur kerja yang jelas				
17	saya merasa mendapatkan tanggung jawab yang jelas pada pekerjaan saya				
18	saya mendapat kesempatan mengikuti pelatihan untuk memudahkan dalam menyelesaikan tugas				
19	Menurut saya institusi tidak menempatkan karyawan sesuai kemampuan yang dimiliki				
20	Menurut saya institusi tidak memberikan jaminan kesehatan kepada karyawannya (status BPJS tidak jelas)				
21	Institusi sering mengubah peraturan sewaktu-waktu tanpa ada pemberitahuan terlebih dahulu				
22	Keputusan pimpinan terkesan diskriminatif antara satu karyawan dengan yang lainnya				
23	Saya merasa hanya karyawan tertentu saja yang dihargai				
24	Terkadang pendapat saya sering tidak dihargai ketika berada didalam forum tertentu				
25	saya merasa pimpinan saya terkadang memadamkan rendah pekerjaan saya				
26	Ketika saya ditimpa musibah pimpinan saya tidak pernah peduli				
27	Pimpinan tidak menjelaskan tugas yang harus saya lakukan dengan baik				
28	Pimpinan saya tidak peduli dengan hasil kerja saya				
29	saya merasa gaji yang saya dapatkan kurang sesuai dengan kinerja				

	saya				
30	Apa yang sudah saya usahakan selama ini tidak diakui oleh institusi				
31	kesempatan promosi hanya didapat oleh orang yang terdekat dengan pimpinan saja				
32	saya bekerja tanpa ada ada kontrak kerja yang jelas				
33	saya tidak pernah dipercaya untuk menghandle suatu pekerjaan secara mandiri				
34	saya merasa terlalu diatur dalam pekerjaan saya				
35	saya menjadi sering sakit karena terlalu banyak beban pekerjaan yang terima				
36	saya merasa stres ketika tidak ada standar prosedur dalam pekerjaan				
37	saya merasa bingung karena tugas yang tidak dikerjakan karyawan lain akhirnya saya yang harus kerjakan				
38	institusi tidak pernah memfasilitasi saya mengikuti pelatihan apapun				

SKALA 2

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya puas dengan gaji yang diberikan karena sudah sesuai dengan kinerja saya				
2	Saya mendapatkan bonus sesuai dengan kinerja saya				
3	Bonus yang saya terima cukup menjadi tambahan untuk menafkahi keluarga saya				
4	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan kontribusi yang saya berikan				
5	Gaji yang saya terima tidak layak karena dibawah upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah				
6	Saya tidak diberi bonus meskipun sudah melakukan pekerjaan melebihi tugas yang menjadi tanggung jawab saya				
7	Bonus yang diberikan tidak cukup memenuhi kebutuhan hidup saya				
8	Saya merasa kurang mendapatkan kesempatan untuk berinovasi dengan pekerjaan saya				
9	Terkadang tugas yang diberikan kepada saya merupakan tugas rekan kerja saya				
10	Selama saya bekerja saya selalu mendapatkan masukan dan saran sehingga pekerjaan saya semakin bagus				
11	institusi memberikan kesempatan saya meningkatkan jenjang karir untuk saya mendapatkan masa depan yang lebih baik				
12	Saya merasa pekerjaan yang diberikan kepada saya tidak sesuai dengan apa yang seharusnya saya lakukan				
13	Saya dibiarkan saja bekerja tanpa ada <i>feedback</i> sehingga pada akhirnya saya disalahkan				
14	institusi tidak memfasilitasi saya untuk mengembangkan karir				
15	Saya merasa dihambat dalam meningkatkan karir				
16	saya merasa pekerjaan saya saat ini kurang menantang karena tidak di promosi pada posisi yang lebih tinggi				

17	terkadang saya mendapatkan tanggung jawab yang tidak sesuai dengan jabatan saya				
18	saya mendapatkan peluang untuk mendiskusikan masalah yang saya alami				
19	walaupun saya sudah memiliki jabatan yang lebih tinggi saya tetap tidak punya wewenang untuk mengambil keputusan				
20	selama saya bekerja saya tidak pernah mendapatkan kenaikan jabatan sama sekali				
21	saya merasa imbalan yang saya dapatkan tidak lebih besar dibandingkan jabatan sebelumnya				
22	saya tidak diberi kesempatan dalam bekerjasama dengan rekan yang lain				
23	rekan kerja saya tidak suka untuk saling bertukar pikiran dengan sesama rekan kerja lainnya				
24	ketika mendapatkan masalah saya tidak punya kesempatan untuk bercerita atau diskusi dengan rekan kerja saya				
25	tempat kerja saya nyaman untuk pekerjaan saya saat ini				
26	Saya dapat bantuan pada lingkungan kerja saya saat ini				
27	Fasilitas pada tempat kerja saya kurang memadai				
28	Kadang kala saya merasa tidak nyaman di lingkungan kerja karena adanya konflik diantara sesama				
29	ketika ada karyawan yang melupakan <i>finger print</i> langsung dianggap tidak hadir				
30	Saya merasa bersemangat bekerja dikarenakan standar dalam bekerja yang jelas				
31	aturan kerja yang ada di institusi mendukung pekerjaan saya				
32	Saya terkadang merasa kepanasan karena tidak tersedianya pendingin ruangan				
33	Saya merasa susah berkonsentrasi dalam bekerja karena kurang kondusifnya tempat kerja				
34	terkadang aturan kerja yang ditetapkan menghambat pekerjaan saya				



Data tabulasi Persepsi Dukungan Organisasi sebelum aitem gugur

No	Nama	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20	A21	A22	A23	A24	A25	A26	A27	A28	A29	A30	A31	A32	A33	A34	A35	A36	A37	A38	A39	A40	TOTAL		
1	A	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	132	
2	MR	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	115	
3	MY	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	1	2	98		
4	JF	4	1	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	152		
5	SR	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	119		
6	IM	3	3	4	3	3	2	4	2	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	127	
7	FK	2	2	2	2	2	2	3	1	1	3	1	2	1	3	2	2	3	2	2	3	3	1	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	95		
8	PC	4	4	4	1	1	4	2	1	3	2	1	1	1	2	2	4	4	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	1	2	1	4	3	2	2	1	1	1	77		
9	EM	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	89	
10	IA	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	122			
11	NF	4	3	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	1	3	2	4	3	2	4	4	4	2	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	108		
12	NN	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	2	113			
13	HD	2	4	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	4	118			
14	ZAR	2	1	4	2	3	4	3	3	3	2	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	113		
15	M	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	106		
16	ly	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	100		
17	w	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	1	2	2	3	3	104		
18	MD	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	100		
19	KS	3	1	4	3	3	4	2	3	2	1	3	1	3	3	4	3	2	3	3	2	3	1	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	122		
20	W	3	3	2	2	2	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	102		
21	JG	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	118		
22	DR	2	3	3	4	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	95	
23	MM	3	3	3	2	2	3	3	1	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	105		
24	CE	3	3	2	3	3	2	3	1	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	123	
25	DS	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	100	
26	SNZ	4	4	2	3	3	2	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	4	4	3	3	1	1	3	122		
27	CZ	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	3	1	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	3	65	
28	ZM	3	4	4	4	4	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	121		
29	RS	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	129	
30	FR	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	129		
31	AZ	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	118	
32	F	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	118	
33	BU	4	2	3	3	4	4	4	2	3	3	2	2	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	122	
34	MM	2	4	3	2	1	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2	3	4	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3	1	4	2	2	3	1	2	3	83		
35	AZ	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	118	
36	MF	2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	2	1	1	2	1	4	2	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	1	3	104	
37	LI	3	3	2	3	2	3	4	2	3	2	2	3	4	3	2	3	2	2	3	1	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	1	2	1	2	1	3	2	2	97		
38	JK	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	112	
39	SB	2	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	1	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	131	
40	CS	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	1	81	
41	AB	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	119	
42	T	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	121	
43	BW	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	1	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	131	
44	MR	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	94
45	SDR	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4															

Reliability

[DataSet0]

Scale: POS

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	175	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	175	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,927	40

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	2,85	,629	175
VAR00002	2,97	,690	175
VAR00003	2,99	,665	175
VAR00004	2,78	,642	175
VAR00005	2,88	,645	175
VAR00006	3,02	,639	175
VAR00007	3,03	,551	175
VAR00008	2,36	,712	175
VAR00009	2,99	,657	175
VAR00010	2,91	,694	175
VAR00011	2,83	,738	175
VAR00012	2,66	,674	175
VAR00013	2,78	,718	175
VAR00014	3,21	,570	175
VAR00015	3,03	,524	175
VAR00016	3,04	,529	175
VAR00017	2,93	,621	175
VAR00018	2,90	,679	175
VAR00019	3,04	,646	175
VAR00020	2,85	,728	175
VAR00021	2,51	,742	175
VAR00022	2,56	,855	175

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00023	2,61	,734	175
VAR00024	2,63	,697	175
VAR00025	2,68	,773	175
VAR00026	2,82	,662	175
VAR00027	2,88	,721	175
VAR00028	3,05	,702	175
VAR00029	2,82	,695	175
VAR00030	2,86	,717	175
VAR00031	2,78	,651	175
VAR00032	2,93	,583	175
VAR00033	2,62	,834	175
VAR00034	2,92	,776	175
VAR00035	2,90	,692	175
VAR00036	2,89	,633	175
VAR00037	2,95	,651	175
VAR00038	2,61	,779	175
VAR00039	2,65	,766	175
VAR00040	2,75	,744	175

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	110,64	191,048	,346	,927
VAR00002	110,51	194,493	,129	,929
VAR00003	110,49	188,619	,460	,926
VAR00004	110,70	187,589	,538	,925
VAR00005	110,61	188,413	,487	,925
VAR00006	110,47	191,699	,303	,927
VAR00007	110,46	189,560	,500	,925
VAR00008	111,13	190,892	,308	,927
VAR00009	110,49	187,389	,536	,925
VAR00010	110,57	186,821	,536	,925
VAR00011	110,66	188,801	,400	,926
VAR00012	110,82	189,756	,390	,926
VAR00013	110,70	187,095	,501	,925
VAR00014	110,28	188,030	,582	,925
VAR00015	110,45	189,628	,523	,925
VAR00016	110,45	191,731	,372	,926
VAR00017	110,55	194,225	,164	,928
VAR00018	110,59	187,588	,506	,925
VAR00019	110,45	188,398	,487	,925

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00020	110,63	187,302	,483	,925
VAR00021	110,97	190,764	,300	,927
VAR00022	110,93	188,621	,345	,927
VAR00023	110,88	187,669	,460	,926
VAR00024	110,85	185,334	,613	,924
VAR00025	110,81	182,767	,674	,923
VAR00026	110,67	187,614	,519	,925
VAR00027	110,61	185,815	,566	,925
VAR00028	110,44	187,983	,467	,926
VAR00029	110,67	184,568	,657	,924
VAR00030	110,63	184,177	,656	,924
VAR00031	110,70	187,750	,520	,925
VAR00032	110,55	187,708	,589	,925
VAR00033	110,86	183,935	,567	,925
VAR00034	110,57	185,615	,531	,925
VAR00035	110,58	186,210	,570	,925
VAR00036	110,60	187,506	,551	,925
VAR00037	110,53	189,308	,432	,926
VAR00038	110,87	186,478	,488	,925
VAR00039	110,84	187,227	,460	,926
VAR00040	110,73	186,209	,526	,925

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
113,49	197,458	14,052	40

NEW FILE.

DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.

RELIABILITY

```

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR0000
7 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015
VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VA
R00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027
VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VA
R00036 VAR00037 VAR00038 VAR00039 VAR00040 VAR00041 VAR00042 VAR00043 VAR0
0044 VAR00045 VAR00046 VAR00047 VAR00048
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

Reliability

[DataSet1]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	174	99,4
	Excluded ^a	1	,6
	Total	175	100,0

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

Reliability Statistics

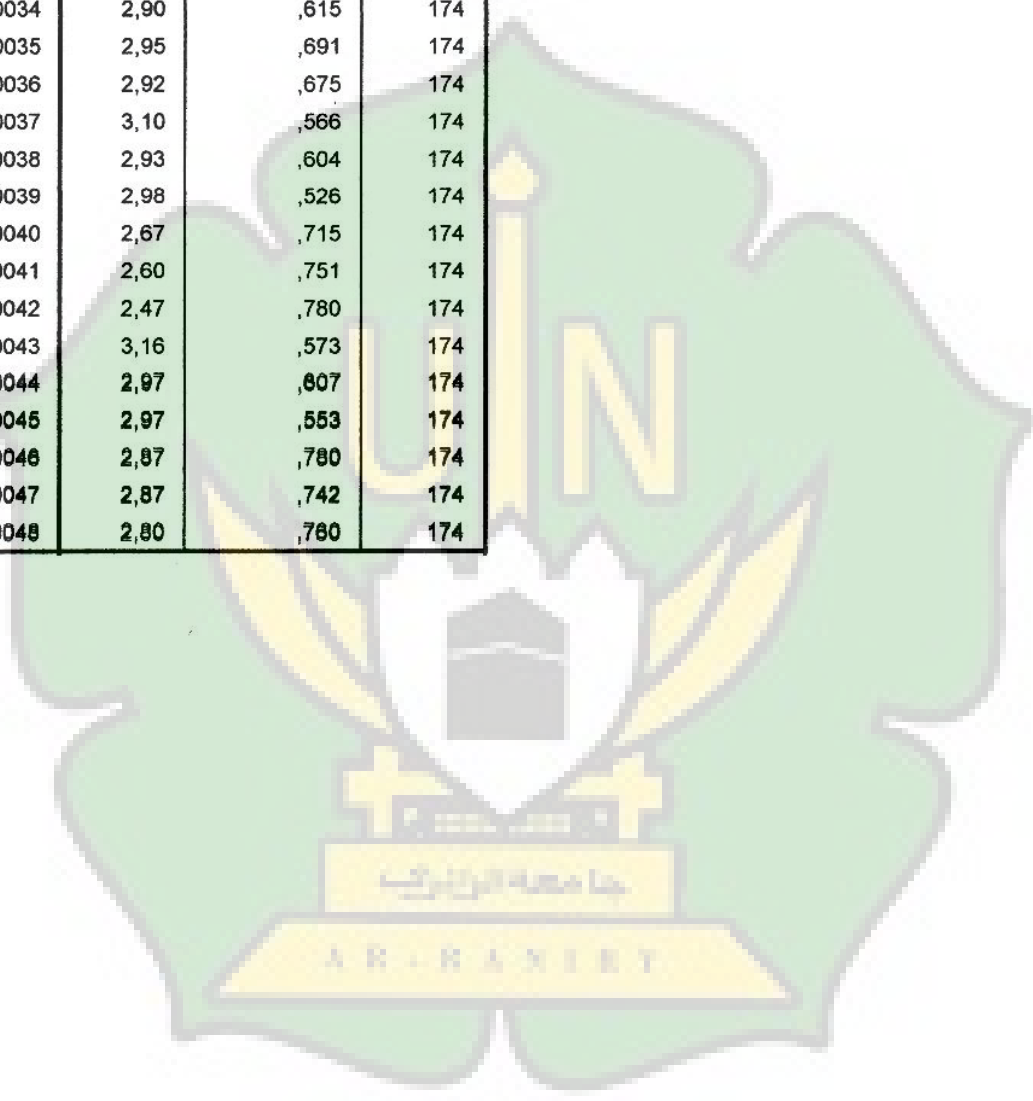
Cronbach's Alpha	N of Items
,899	48

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	2,92	,603	174
VAR00002	2,71	,652	174
VAR00003	2,71	,678	174
VAR00004	2,68	,697	174
VAR00005	2,91	,525	174
VAR00006	2,97	,536	174
VAR00007	2,68	,671	174
VAR00008	2,71	,803	174
VAR00009	2,66	,725	174
VAR00010	2,70	,684	174
VAR00011	2,77	,612	174
VAR00012	2,55	,693	174
VAR00013	2,92	,573	174
VAR00014	3,02	,636	174
VAR00015	2,86	,677	174
VAR00016	2,84	,586	174
VAR00017	2,81	,602	174
VAR00018	2,70	,658	174
VAR00019	2,76	,617	174
VAR00020	2,84	,652	174
VAR00021	2,79	,718	174
VAR00022	2,89	,658	174
VAR00023	2,70	,658	174
VAR00024	2,63	,621	174
VAR00025	2,68	,618	174
VAR00026	2,60	,671	174

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00027	2,54	,642	174
VAR00028	3,03	,442	174
VAR00029	3,08	,498	174
VAR00030	2,99	,569	174
VAR00031	2,60	,688	174
VAR00032	2,83	,666	174
VAR00033	2,71	,625	174
VAR00034	2,90	,615	174
VAR00035	2,95	,691	174
VAR00036	2,92	,675	174
VAR00037	3,10	,566	174
VAR00038	2,93	,604	174
VAR00039	2,98	,526	174
VAR00040	2,67	,715	174
VAR00041	2,60	,751	174
VAR00042	2,47	,780	174
VAR00043	3,16	,573	174
VAR00044	2,97	,607	174
VAR00045	2,97	,553	174
VAR00046	2,87	,780	174
VAR00047	2,87	,742	174
VAR00048	2,80	,780	174



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	132,00	161,491	,441	,896
VAR00002	132,21	163,263	,296	,898
VAR00003	132,21	162,627	,320	,898
VAR00004	132,24	162,230	,333	,898
VAR00005	132,01	164,584	,279	,898
VAR00006	131,95	164,322	,291	,898
VAR00007	132,24	159,167	,531	,895
VAR00008	132,21	159,101	,438	,896
VAR00009	132,26	159,014	,496	,896
VAR00010	132,22	159,423	,506	,896
VAR00011	132,15	161,897	,407	,897
VAR00012	132,37	160,016	,463	,896
VAR00013	132,00	166,173	,143	,900
VAR00014	131,90	160,983	,448	,896
VAR00015	132,06	161,482	,388	,897
VAR00016	132,08	164,271	,266	,898
VAR00017	132,11	164,595	,237	,899
VAR00018	132,22	165,689	,147	,900
VAR00019	132,16	160,413	,501	,896
VAR00020	132,08	159,150	,550	,895
VAR00021	132,13	159,167	,493	,896
VAR00022	132,03	160,225	,478	,896
VAR00023	132,22	160,660	,451	,896
VAR00024	132,29	160,324	,503	,896
VAR00025	132,24	164,080	,263	,899
VAR00026	132,32	167,676	,028	,902
VAR00027	132,38	164,480	,226	,899
VAR00028	131,89	166,391	,178	,899
VAR00029	131,84	164,679	,289	,898
VAR00030	131,93	163,880	,303	,898
VAR00031	132,32	161,896	,357	,897
VAR00032	132,09	160,859	,433	,897
VAR00033	132,21	162,338	,370	,897
VAR00034	132,02	162,364	,375	,897
VAR00035	131,97	159,889	,472	,896
VAR00036	132,00	159,665	,498	,896
VAR00037	131,82	162,055	,434	,897
VAR00038	131,99	161,665	,429	,897
VAR00039	131,94	165,858	,183	,899
VAR00040	132,25	160,106	,442	,896

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00041	132,32	159,570	,447	,896
VAR00042	132,45	161,151	,346	,898
VAR00043	131,76	164,586	,252	,899
VAR00044	131,95	162,564	,367	,897
VAR00045	131,95	163,390	,348	,898
VAR00046	132,05	160,923	,358	,898
VAR00047	132,05	159,108	,479	,896
VAR00048	132,12	157,136	,572	,894

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
134,92	168,618	12,985	48

FREQUENCIES VARIABLES=POS KP

/STATISTICS=STDDEV VARIANCE RANGE MINIMUM MAXIMUM SEMEAN MEAN MEDIAN MODE SUM

/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

[DataSet0]

Statistics

		POS	KP
N	Valid	175	175
	Missing	16	16
Mean		107,58	94,82
Std. Error of Mean		1,046	,890
Median		108,00	95,00
Mode		113	94
Std. Deviation		13,837	11,771
Variance		191,463	138,564
Range		88	84
Minimum		60	47
Maximum		148	131
Sum		18827	16593

Frequency Table



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-
RANIRY
BANDA ACEH - 2020**

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Saya adalah mahasiswa Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir (skripsi) sebagai salah satu syarat memperoleh gelar kesarjanaan S1 Psikologi. Oleh karena itu, untuk memperoleh data-data yang menunjang penelitian ini saya memohon kesediaan Anda untuk menjawab beberapa pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala ini.

Data dalam penelitian ini termasuk identitas akan dijaga kerahasiaannya dan hanya akan dipergunakan dalam penelitian ini. Besar harapan saya untuk Anda dapat berpartisipasi dalam penelitian ini.

Atas kesediaan dan partisipasinya, saya mengucapkan terima kasih. Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Hormat Saya,
Peneliti

Nur Hafli

IDENTITAS DIRI

Nama (inisial) :
Jenis kelamin :
Umur :
Suku :
Pendidikan terakhir :
Unit kerja/fakultas :
Status perkawinan :
Pangkat/golongan (II A, III B, DLL) :
Jenis karyawan : Dosen Tenaga Pendidik Satpam
Status : PNS DTB PNS Kontrak

PETUNJUK PENGISIAN

Di bawah ini terdapat beberapa pernyataan. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama dan pilihlah salah satu pilihan jawaban yang paling sesuai dengan diri Bapak/Ibu dan kemudian silahkan diberi tanda centang (√) pada kolom yang telah disediakan. Alternatif pilihan jawaban terdiri dari 4 pilihan yaitu, SS (sangat setuju), S (setuju), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS).

Pernyataan	SS	S	TS	STS
saya merasa nyaman bekerja di institusi ini		√		

Jika Ibu/Bapak ingin mengubah jawaban, maka Ibu/Bapak dapat memberikan garis pada jawaban lainnya yang Ibu/Bapak inginkan, seperti contoh berikut:

Pernyataan	SS	S	TS	STS
saya merasa nyaman bekerja di institusi ini	√	√		

Jawablah setiap pernyataan dengan jujur sesuai dengan diri Ibu/Bapak, masing-masing anda memiliki jawaban yang berbeda, sehingga tidak ada jawaban yang salah.

SKALA 1

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Menurut saya institusi sudah menempatkan karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki				
2	Institusi sudah memiliki aturan yang cukup jelas untuk mengatur aktifitas pekerjaan karyawan				
3	Keputusan yang ditetapkan oleh atasan terkait karyawan sudah cukup adil				
4	Saya merasa setiap karyawan dihargai sesuai dengan kemampuannya				
5	Pimpinan menghargai karyawan dengan tidak menegur kesalahannya didepan orang lain				
6	Menurut saya pimpinan menilai kontribusi yang saya lakukan dengan baik				
7	pimpinan mengajak karyawan liburan bersama ketika hari libur tiba				
8	Pimpinan memberikan arahan yang jelas ketika ada tugas yang harus diselesaikan				
9	Pimpinan saya sering memberi bantuan ketika saya mengalami kesulitan dalam bekerja				
10	gaji yang saya peroleh sudah sesuai dengan jerih payah yang saya lakukan				
11	saya sering mendapatkan pujian karena prestasi yang saya raih				
12	saya mendapatkan kesempatan promosi sesuai dengan kemampuan saya				
13	saya merasa nyaman bekerja di institusi ini				
14	institusi mempercayakan tugas pada saya secara penuh				
15	saya merasa institusi selalu memberikan kesempatan untuk melaksanakan pekerjaan secara mandiri				
16	saya merasa nyaman bekerja karena dipandu oleh standar prosedur kerja yang jelas				
17	saya merasa mendapatkan tanggung jawab yang jelas pada pekerjaan saya				
18	saya mendapat kesempatan mengikuti pelatihan untuk memudahkan dalam menyelesaikan tugas				
19	Menurut saya institusi tidak menempatkan karyawan sesuai kemampuan yang dimiliki				
20	Menurut saya institusi tidak memberikan jaminan kesehatan kepada karyawannya (status BPJS tidak jelas)				
21	Institusi sering mengubah peraturan sewaktu-waktu tanpa ada pemberitahuan terlebih dahulu				
22	Keputusan pimpinan terkesan diskriminatif antara satu karyawan dengan yang lainnya				
23	Saya merasa hanya karyawan tertentu saja yang dihargai				
24	Terkadang pendapat saya sering tidak dihargai ketika berada didalam forum tertentu				
25	saya merasa pimpinan saya terkadang memadamkan semangat pekerjaan saya				
26	Ketika saya ditimpa musibah pimpinan saya tidak pernah peduli				
27	Pimpinan tidak menjelaskan tugas yang harus saya lakukan dengan baik				
28	Pimpinan saya tidak peduli dengan hasil kerja saya				
29	saya merasa gaji yang saya dapatkan kurang sesuai dengan kinerja				

	saya				
30	Apa yang sudah saya usahakan selama ini tidak diakui oleh institusi				
31	kesempatan promosi hanya didapat oleh orang yang terdekat dengan pimpinan saja				
32	saya bekerja tanpa ada ada kontrak kerja yang jelas				
33	saya tidak pernah dipercaya untuk menghandle suatu pekerjaan secara mandiri				
34	saya merasa terlalu diatur dalam pekerjaan saya				
35	saya menjadi sering sakit karena terlalu banyak beban pekerjaan yang terima				
36	saya merasa stres ketika tidak ada standar prosedur dalam pekerjaan				
37	saya merasa bingung karena tugas yang tidak dikerjakan karyawan lain akhirnya saya yang harus kerjakan				
38	institusi tidak pernah memfasilitasi saya mengikuti pelatihan apapun				

SKALA 2

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya puas dengan gaji yang diberikan karena sudah sesuai dengan kinerja saya				
2	Saya mendapatkan bonus sesuai dengan kinerja saya				
3	Bonus yang saya terima cukup menjadi tambahan untuk menafkahi keluarga saya				
4	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan kontribusi yang saya berikan				
5	Gaji yang saya terima tidak layak karena dibawah upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah				
6	Saya tidak diberi bonus meskipun sudah melakukan pekerjaan melebihi tugas yang menjadi tanggung jawab saya				
7	Bonus yang diberikan tidak cukup memenuhi kebutuhan hidup saya				
8	Saya merasa kurang mendapatkan kesempatan untuk berinovasi dengan pekerjaan saya				
9	Terkadang tugas yang diberikan kepada saya merupakan tugas rekan kerja saya				
10	Selama saya bekerja saya selalu mendapatkan masukan dan saran sehingga pekerjaan saya semakin bagus				
11	institusi memberikan kesempatan saya meningkatkan jenjang karir untuk saya mendapatkan masa depan yang lebih baik				
12	Saya merasa pekerjaan yang diberikan kepada saya tidak sesuai dengan apa yang seharusnya saya lakukan				
13	Saya dibiarkan saja bekerja tanpa ada <i>feedback</i> sehingga pada akhirnya saya disalahkan				
14	institusi tidak memfasilitasi saya untuk mengembangkan karir				
15	Saya merasa dihambat dalam meningkatkan karir				
16	saya merasa pekerjaan saya saat ini kurang menantang karena tidak di promosi pada posisi yang lebih tinggi				

17	terkadang saya mendapatkan tanggung jawab yang tidak sesuai dengan jabatan saya				
18	saya mendapatkan peluang untuk mendiskusikan masalah yang saya alami				
19	walaupun saya sudah memiliki jabatan yang lebih tinggi saya tetap tidak punya wewenang untuk mengambil keputusan				
20	selama saya bekerja saya tidak pernah mendapatkan kenaikan jabatan sama sekali				
21	saya merasa imbalan yang saya dapatkan tidak lebih besar dibandingkan jabatan sebelumnya				
22	saya tidak diberi kesempatan dalam bekerjasama dengan rekan yang lain				
23	rekan kerja saya tidak suka untuk saling bertukar pikiran dengan sesama rekan kerja lainnya				
24	ketika mendapatkan masalah saya tidak punya kesempatan untuk bercerita atau diskusi dengan rekan kerja saya				
25	tempat kerja saya nyaman untuk pekerjaan saya saat ini				
26	Saya dapat bantuan pada lingkungan kerja saya saat ini				
27	Fasilitas pada tempat kerja saya kurang memadai				
28	Kadang kala saya merasa tidak nyaman di lingkungan kerja karena adanya konflik diantara sesama				
29	ketika ada karyawan yang melupakan <i>finger print</i> langsung dianggap tidak hadir				
30	Saya merasa bersemangat bekerja dikarenakan standar dalam bekerja yang jelas				
31	aturan kerja yang ada di institusi mendukung pekerjaan saya				
32	Saya terkadang merasa kepanasan karena tidak tersedianya pendingin ruangan				
33	Saya merasa susah berkonsentrasi dalam bekerja karena kurang kondusifnya tempat kerja				
34	terkadang aturan kerja yang ditetapkan menghambat pekerjaan saya				



Data Tabulasi Persepsi Dukungan Organisasi Setelah Aitem Gugur

No	Nama	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20	A21	A22	A23	A24	A25	A26	A27	A28	A29	A30	A31	A32	A33	A34	A35	A36	A37	A38	TOTAL			
1	A	3	3	3	4	3	4	4	4	4	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	125
2	MR	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	109		
3	MY	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	1	2	92		
4	JF	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	148		
5	SR	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	113		
6	IM	3	4	3	3	2	4	2	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	122		
7	FK	2	2	2	2	2	3	1	1	3	1	2	1	3	2	2	2	2	2	3	3	1	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	90		
8	PC	4	4	1	1	4	2	1	3	2	1	1	1	2	2	4	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	4	1	1	1	2	1	4	3	2	2	1	1	1	69		
9	EM	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	84		
10	IA	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	116			
11	NF	4	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	4	4	1	3	2	4	3	2	4	4	4	4	2	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	101			
12	NN	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	2	107			
13	HD	2	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	111			
14	ZAR	2	4	2	3	4	3	3	3	3	2	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	109		
15	M	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	100		
16	ly	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	94		
17	w	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	2	3	3	99			
18	MD	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	94		
19	KS	3	4	3	3	4	2	3	2	1	3	1	3	3	4	3	3	3	1	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	119		
20	W	3	2	2	2	1	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	96		
21	JG	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	112			
22	DR	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	1	1	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	89		
23	MM	3	3	2	2	3	3	1	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	99		
24	CE	3	2	3	3	2	3	1	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	117		
25	DS	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	94		
26	SNZ	4	2	3	3	2	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	3	1	3	115				
27	CZ	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	3	3	60		
28	ZM	3	4	4	4	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	114		
29	RS	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	123		
30	FR	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	123		
31	AZ	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	112		
32	F	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	112		
33	BU	4	3	3	4	4	4	2	3	3	2	2	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	116	
34	MM	2	3	2	1	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	4	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3	1	4	2	2	3	1	2	3	3	76		
35	AZ	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	112		
36	MF	2	2	3	2	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	1	1	2	1	4	2	3	3	3	2	4	2	3	3	3	4	4	4	4	3	2	1	3	99			
37	LI	3	2	3	2	3	4	2	3	2	2	3	4	3	2	3	2	3	1	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	1	2	1	2	1	3	2	2	92			
38	JK	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	107		
39	SB	2	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	1	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	123		
40	CS	1	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	3	2	2	1	3	78			
41	AB	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	113		
42	T	3	3	3	4	3	3	2	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	115		
43	BW	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	124		
44	MR	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	1	3	3	2	2	2	3	89			
45	SDR	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	119			
46	SS	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	106		
47	FU	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2																								

Data Tabulasi Persepsi Dukungan Organisasi Setelah Aitem Gugur

59	ED	4	3	3	3	3	2	4	4	3	1	2	4	3	3	3	2	2	4	4	3	3	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	123		
60	ZUL	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	99	
61	MI	3	4	3	3	3	2	4	3	2	2	3	3	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	122	
62	DS	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	128	
63	SW	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	124	
64	CDP	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	107	
65	NY	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	109	
66	FH	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	122	
67	A	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	111	
68	NA	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	108	
69	D	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	114	
70	ID	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	135	
71	SBRN	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	110	
72	HT	3	3	2	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	103
73	RIN	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	141	
74	HS	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	110	
75	TH	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	96	
76	R	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	113	
77	SM	4	4	3	3	1	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	119
78	AG	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	117	
79	MANZ	3	4	3	3	3	3	4	4	1	2	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	116	
80	AH	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	113	
81	MZ	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	99
82	FS	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	113	
83	SS	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	107	
84	SIS	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	121	
85	NN	2	4	3	4	1	3	4	2	3	1	4	3	1	3	3	1	3	4	3	4	2	3	4	3	3	4	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	109	
86	Z	3	4	3	3	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	136	
87	LSY	2	2	2	1	3	3	2	3	1	1	2	3	2	1	1	1	4	4	1	1	1	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94	
88	SY	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	127	
89	AQ	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	104	
90	SB	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	111	
91	AL	2	3	2	2	3	2	2	3	2	4	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	99
92	EYU	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	107	
93	AZ	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	104	
94	ZA	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	133	
95	FA	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	104	
96	TK	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	4	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	99
97	MN	3	4	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	114	
98	CUT	2	3	1	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	1	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	105	
99	AJ	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	102	
100	UMI	3	4	3	3	3	1	2	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	106	
101	FD	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	109	
102	MS	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	106
103	FA	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	109	
104	IB	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	131	
105	IDA	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	3	3	2	2	3	1	2	1	1	3	4	1	4	2	2	4	99	
106	PS	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	110	
107	AP	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	113	
108	DIEN	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	2	2	3	3																									

Data Tabulasi Kepuasan Kerja Aitem Setelah Gugur

No	Nama	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20	A21	A22	A23	A24	A25	A26	A27	A28	A29	A30	A31	A32	A33	A34	TOTAL	
1	A	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	101
2	MR	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	106
3	MY	3	3	3	1	1	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	4	4	1	1	1	1	82
4	JF	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	102	
5	SR	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	95	
6	IM	4	3	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	109	
7	fk	1	1	1	3	3	2	4	3	3	2	2	2	4	3	3	2	1	1	4	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	84	
8	PC	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	47
9	EM	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	79
10	IA	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	1	1	2	4	4	4	4	97
11	NF	3	4	3	2	2	2	2	2	2	4	1	3	3	3	3	3	3	4	1	2	1	2	1	2	4	3	2	2	2	4	4	1	1	1	82	
12	NN	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	93	
13	HD	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	96	
14	ZAR	2	1	1	4	4	4	4	4	4	1	1	3	3	4	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	1	1	4	4	4	1	1	4	4	4	104	
15	M	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	92	
16	Iy	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	83	
17	w	3	2	2	3	2	3	2	1	3	3	1	3	3	3	3	3	2	4	2	2	3	3	4	4	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	91	
18	MD	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	78	
19	KS	4	3	2	4	3	2	2	3	4	3	4	2	4	4	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	4	4	2	3	3	4	4	4	108
20	W	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	97	
21	JG	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	93	
22	DR	2	3	3	2	2	2	2	3	2	1	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	94	
23	MM	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	94	
24	CE	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	93	
25	DS	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	78	
26	SNZ	3	2	2	2	3	2	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	2	88	
27	CZ	2	2	2	2	1	3	2	2	3	2	1	3	3	1	1	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	2	3	2	3	3	78	
28	ZM	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	1	2	3	91	
29	RS	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	104	
30	FR	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	2	4	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	3	3	109	
31	AZ	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	99	
32	F	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	94	
33	BU	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	101	
34	MM	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	83
35	AZ	2	2	2	1	1	1	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	86	
36	MF	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	2	95	
37	LI	2	3	3	2	1	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	1	2	2	4	3	2	85
38	JK	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	96	
39	SB	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	98	
40	CS	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	78	
41	AB	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	101	
42	T	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	95	
43	BW	4	3	4	1	3	3	3	3	3	4	4	2	1	1	3	3	3	3	2	2	1	1	1	2	4	4	2	2	1	4	4	2	1	1	85	
44	MR	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	85	
45	SDR	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	106	
46	SS	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	91	
47	FU	3	3	3	2	2	2	1	2	4	4	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	3	2	2	2	2	75	
48	HH	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	99	
49	HN	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	86	
50	EA	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	97	
51	OP	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	94	
52	S	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	105	
53	AB	3	2	2	2	3	2	2	3																												

Data Tabulasi Kepuasan Kerja Aitem Setelah Gugur

125	AN	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	4	4	4	3	2	4	3	4	3	2	93		
126	RI	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	125	
127	SD	3	3	3	3	4	3	3	4	2	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	108			
128	B	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	102			
129	AZ	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	91		
130	MF	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	100		
131	Muhibuddin	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	101		
132	Rieda	2	2	3	2	1	1	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	2	2	2	2	73	
133	RZ	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	2	2	3	3	85	
134	Aisysh	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	99		
135	Subki	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	109		
136	Rasyad	3	1	1	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	95		
137	Muhammad	4	4	4	1	1	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	4	4	4	3	2	4	4	1	1	1	70	
138	MD	4	4	4	1	1	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	4	4	4	3	2	4	4	1	1	1	70	
139	Azwarfajri	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	2	3	3	2	88	
140	AR	2	3	3	2	1	1	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	4	4	3	89	
141	Vera	2	2	3	2	1	2	2	3	1	2	2	2	2	2	3	3	2	4	3	2	2	4	4	4	3	4	3	2	1	2	2	3	3	2	84	
142	Harri Santoso	3	2	3	2	1	3	2	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	4	4	2	4	4	4	4	1	1	97		
143	IR	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	96	
144	Sakdiah	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	99	
145	Cra	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	101	
146	F	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	4	4	3	102		
147	AR	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	100	
148	J	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	131		
149	Ff	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	101		
150	M	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	96		
151	JTRA RAHM	3	2	2	2	2	2	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	2	1	86	
152	Afi	2	1	1	2	3	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	1	2	3	2	3	1	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	73		
153	Kk	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	3	86	
154	iftahul Janna	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	103		
155	MA	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	103		
156	AA	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	103		
157	HM	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	103		
158	DS	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	4	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	86	
159	CY	4	3	3	3	4	4	4	4	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	105		
160	Baharuddin	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	80
161	MIDA	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	92	
162	SRZ	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	102	
163	MD	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	100	
164	misran	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	93	
165	IH	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	98	
166	Uswa	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	106	
167	Khaidir	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	105	
168	Herman	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	94	
169	Fuad	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	91	
170	Az	4	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	98	
171	Riski	2	3	2	2	2	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	4	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	92	
172	Azwar	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	90	
173	Adnan	4	4	4	1	1	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	4	4	1	1	1	4	4	1	1	1	64	
174	Nurman Tiyce	2	4	1	2	3	4	1	2	3	1	4	1	2	3	4	1	2	1	1	2	3	4	1	2	2	1	2	3	4	3	2	4	4	1	80	
175	CM	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	104		

NPar Tests

[DataSet0]

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		POS	KP
N		175	175
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	107,58	94,82
	Std. Deviation	13,837	11,771
Most Extreme Differences	Absolute	,077	,077
	Positive	,066	,077
	Negative	-,077	-,076
Kolmogorov-Smirnov Z		1,025	1,013
Asymp. Sig. (2-tailed)		,244	,256

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Means

[DataSet0]

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
KP * POS	175	91,6%	16	8,4%	191	100,0%

Report

KP

POS	Mean	N	Std. Deviation
60	63,00	1	.
69	47,00	1	.
72	80,00	1	.
76	83,00	1	.
78	79,00	2	1,414
79	73,00	1	.
82	76,00	2	16,971
84	79,00	1	.
85	84,00	1	.
86	93,00	1	.
87	81,00	1	.
89	79,75	4	11,843
90	84,00	1	.
92	83,50	2	2,121
93	73,00	1	.
94	83,14	7	12,941
95	85,50	2	,707
96	86,33	3	9,238
97	86,67	3	1,155
99	91,22	9	5,652
100	91,33	3	5,033
101	85,50	2	4,950
102	92,40	5	3,209
103	96,00	3	8,185
104	96,50	6	3,564
105	101,00	2	7,071
106	93,40	5	3,782
107	99,50	8	7,690
108	97,30	10	6,111
109	95,38	8	8,766
110	95,50	4	5,802
111	95,75	4	2,363
112	93,88	8	4,155
113	98,33	12	2,498
114	97,00	4	4,320
115	97,80	5	6,261
116	94,20	5	5,630
117	102,67	3	9,074
118	104,00	2	5,657
119	102,75	4	12,842

Report

KP

POS	Mean	N	Std. Deviation
120	102,00	1	.
121	107,00	1	.
122	107,60	5	7,893
123	103,75	4	4,500
124	93,50	2	12,021
125	101,00	1	.
126	106,00	1	.
127	107,00	1	.
128	121,00	1	.
131	98,00	1	.
132	105,00	1	.
133	94,00	1	.
134	131,00	1	.
135	125,00	1	.
136	111,50	2	14,849
141	131,00	1	.
142	125,00	1	.
148	102,00	1	.
Total	94,82	175	11,771

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square
KP * POS	Between Groups	(Combined)	18238,353	57	319,971
		Linearity	13926,546	1	13926,546
		Deviation from Linearity	4311,807	56	76,997
	Within Groups		5871,796	117	50,186
	Total		24110,149	174	

ANOVA Table

			F	Sig.
KP * POS	Between Groups	(Combined)	6,376	,000
		Linearity	277,497	,000
		Deviation from Linearity	1,534	,027
	Within Groups			
	Total			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
KP * POS	,760	,578	,870	,756

Correlations

[DataSet0]

Correlations

		POS	KP
POS	Pearson Correlation	1	,760**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	175	175
KP	Pearson Correlation	,760**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	175	175

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



Frequencies

Statistics

		VAR00001	VAR00002
N	Valid	175	175
	Missing	0	0
Mean		107,5829	94,8171
Std. Error of Mean		1,04598	,88983
Median		108,0000	95,0000
Mode		113,00	94,00
Std. Deviation		13,83701	11,77132
Variance		191,463	138,564
Range		88,00	84,00
Minimum		60,00	47,00
Maximum		148,00	131,00
Sum		18827,00	16593,00

Frequency Table

VAR00001

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	60,00	1	,6	,6	,6
	69,00	1	,6	,6	1,1
	72,00	1	,6	,6	1,7
	76,00	1	,6	,6	2,3
	78,00	2	1,1	1,1	3,4
	79,00	1	,6	,6	4,0
	82,00	2	1,1	1,1	5,1
	84,00	1	,6	,6	5,7
	85,00	1	,6	,6	6,3
	86,00	1	,6	,6	6,9
	87,00	1	,6	,6	7,4
	89,00	4	2,3	2,3	9,7
	90,00	1	,6	,6	10,3
	92,00	2	1,1	1,1	11,4
	93,00	1	,6	,6	12,0
	94,00	7	4,0	4,0	16,0
	95,00	2	1,1	1,1	17,1
	96,00	3	1,7	1,7	18,9
	97,00	3	1,7	1,7	20,6
	99,00	9	5,1	5,1	25,7
100,00	3	1,7	1,7	27,4	
101,00	2	1,1	1,1	28,6	
102,00	5	2,9	2,9	31,4	

VAR00001

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
103,00	3	1,7	1,7	33,1
104,00	6	3,4	3,4	36,6
105,00	2	1,1	1,1	37,7
106,00	5	2,9	2,9	40,6
107,00	8	4,6	4,6	45,1
108,00	10	5,7	5,7	50,9
109,00	8	4,6	4,6	55,4
110,00	4	2,3	2,3	57,7
111,00	4	2,3	2,3	60,0
112,00	8	4,6	4,6	64,6
113,00	12	6,9	6,9	71,4
114,00	4	2,3	2,3	73,7
115,00	5	2,9	2,9	76,6
116,00	5	2,9	2,9	79,4
117,00	3	1,7	1,7	81,1
118,00	2	1,1	1,1	82,3
119,00	4	2,3	2,3	84,6
120,00	1	,6	,6	85,1
121,00	1	,6	,6	85,7
122,00	5	2,9	2,9	88,6
123,00	4	2,3	2,3	90,9
124,00	2	1,1	1,1	92,0
125,00	1	,6	,6	92,6
126,00	1	,6	,6	93,1
127,00	1	,6	,6	93,7
128,00	1	,6	,6	94,3
131,00	1	,6	,6	94,9
132,00	1	,6	,6	95,4
133,00	1	,6	,6	96,0
134,00	1	,6	,6	96,6
135,00	1	,6	,6	97,1
136,00	2	1,1	1,1	98,3
141,00	1	,6	,6	98,9
142,00	1	,6	,6	99,4
148,00	1	,6	,6	100,0
Total	175	100,0	100,0	

VAR00002

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	47,00	1	,6	,6	,6
	63,00	1	,6	,6	1,1
	64,00	1	,6	,6	1,7
	70,00	2	1,1	1,1	2,9
	73,00	2	1,1	1,1	4,0
	75,00	1	,6	,6	4,6
	78,00	5	2,9	2,9	7,4
	79,00	1	,6	,6	8,0
	80,00	3	1,7	1,7	9,7
	81,00	3	1,7	1,7	11,4
	82,00	3	1,7	1,7	13,1
	83,00	2	1,1	1,1	14,3
	84,00	3	1,7	1,7	16,0
	85,00	5	2,9	2,9	18,9
	86,00	7	4,0	4,0	22,9
	87,00	2	1,1	1,1	24,0
	88,00	4	2,3	2,3	26,3
	89,00	3	1,7	1,7	28,0
	90,00	3	1,7	1,7	29,7
	91,00	6	3,4	3,4	33,1
	92,00	6	3,4	3,4	36,6
	93,00	6	3,4	3,4	40,0
	94,00	12	6,9	6,9	46,9
	95,00	7	4,0	4,0	50,9
	96,00	9	5,1	5,1	56,0
	97,00	8	4,6	4,6	60,6
	98,00	6	3,4	3,4	64,0
	99,00	7	4,0	4,0	68,0
	100,00	4	2,3	2,3	70,3
	101,00	9	5,1	5,1	75,4
	102,00	9	5,1	5,1	80,6
	103,00	4	2,3	2,3	82,9
	104,00	4	2,3	2,3	85,1
	105,00	3	1,7	1,7	86,9
	106,00	4	2,3	2,3	89,1
	107,00	2	1,1	1,1	90,3
	108,00	2	1,1	1,1	91,4
	109,00	3	1,7	1,7	93,1
	111,00	1	,6	,6	93,7
	112,00	2	1,1	1,1	94,9
	113,00	1	,6	,6	95,4
	114,00	2	1,1	1,1	96,6

VAR00002

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
121,00	1	,6	,6	97,1
122,00	1	,6	,6	97,7
125,00	2	1,1	1,1	98,9
131,00	2	1,1	1,1	100,0
Total	175	100,0	100,0	



SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY
Nomor :B-475/Un.08/FPsi/KP.00.4/06/2019

TENTANG

**PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA SEMESTER GENAP 2018/2019
PADA FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY**

DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI

- Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan Skripsi Mahasiswa Semester Genap tahun Akademik 2018/2019 pada Fakultas Psikologi, dipandang perlu menetapkan Pembimbing Skripsi;
b. Bahwa nama yang tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap diberi tugas sebagai Pembimbing Skripsi;
- Mengingat : 1. Undang-Undang No.20 tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Pendidikan Nasional;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
8. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh menjadi UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
9. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang organisasi dan tata kerja UIN Ar-Raniry;
10. Keputusan Menteri Agama No.89 Tahun 1963, tentang Penetapan Pendirian IAIN Ar-Raniry;
11. Keputusan Menteri Agama Nomor 40 tahun 2008 tentang Statuta IAIN Ar-Raniry;
12. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor: 01 Tahun 2015, tentang Pendelegasian Wewenang Kepada Dekan dan Direktur PPs di lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
13. Hasil Seminar Proposal Skripsi tanggal 29 Maret 2019.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi tentang Pembimbing Skripsi
- Pertama : Menunjuk Saudara 1. Jasmadi, S.Psi, MA, Psikolog Sebagai Pembimbing Pertama
2. Vera Nova, S.Psi, M.Psi, Psikolog Sebagai Pembimbing Kedua
- Untuk membimbing Skripsi :
- Nama : Nur Hafii
NIM/Prodi : 150901055/Psikologi
Judul : Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan UIN Ar-Raniry Banda Aceh
- Kedua : Kepada Pembimbing Yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;
- Ketiga : Pembiayaan akibat Keputusan ini dibebankan pada dana DIPA UIN Ar-Raniry tahun 2019;
- Keempat : Surat Keputusan ini berlaku selama satu tahun terhitung sejak tanggal ditetapkan, sesuai dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila kemudian ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan Surat Keputusan ini.
- Kelima : Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagai mana mestinya.

Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 10 Juni 2019 M
06 Syawal 1440 H

Dekan,


Eka Srimulyani

Tembusan :

1. Rektor UIN Ar-Raniry;
2. Kabag. Keuangan dan Akuntansi UIN Ar-Raniry;
3. Pembimbing Skripsi;
4. Yang Bersangkutan



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH**

Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh

Telp/ fax : 0651-7552921 - 7552922

Situs: www.ar-raniry.ac.id E-mail: uin@ar-raniry.ac.id

Nomor : B-10339/Un.08/B.II/PP.00.9/09/2019
Lamp : -
Hal : Izin Penelitian

25 September 2019

Yth.
Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan
Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry
di -
Banda Aceh

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Sesuai surat Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan Fakultas Psikologi Nomor : 826/Un.08/Psi/PP.00.9/9/2019 tanggal 16 September 2019 tentang Izin Penelitian untuk pengambilan data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan UIN Ar-Raniry Banda Aceh"**, maka kami tidak keberatan saudara melakukan penelitian dan bersedia memberikan data yang dibutuhkan untuk Penelitian dimaksud.

Demikian, untuk dapat dipergunakan seperlunya.



Rektor,
Kepala Biro Administrasi Akademik
Kemahasiswaan dan Kerjasama

Tembusan :

1. Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
2. Kepala Bagian Organisasi dan Kepegawaian UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
3. Saudara Nur Hafli (Nim. 150901055)