

**HUBUNGAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*  
DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA  
ORGANISASI MAHASISWA  
DI UIN AR-RANIRY**

**SKRIPSI**

**Diajukan Oleh:**

**CUT NOVA RIZKI WULANDARI  
NIM. 180901035**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
BANDA ACEH  
2022**

**HUBUNGAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DENGAN  
KOMITMEN ORGANISASI PADA ORGANISASI  
MAHASISWA DI UIN AR-RANIRY**

**SKRIPSI**

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

**Oleh :**

**Cut Nova Rizki Wulandari  
180901035**

**Disetujui Oleh :**


**جامعة الرانيري**

**A R - R A N I R Y**

**Pembimbing I,**

**Pembimbing II,**

  
**Jasmadi S.Psi., M.A., Psikolog  
NIP. 197609122006041001**

  
**Aidal Mabrura, B.H.Sc., M.Si  
NIDN.**

**HUBUNGAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA ORGANISASI MAHASISWA DI UIN AR-RANIRY**

**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 :**

**Cut Nova Rizki Wulandari  
NIM. 180901035**


**Pada Hari/Tanggal :**

**Rabu, 6 Juli 2022 M,  
7 Dzulhijah 1443 H**

**di**

**Darussalam – Banda Aceh  
Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi**


**Ketua**

  
**Jasmadi, S.Psi., M.A., Psikolog  
NIP. 197609122006041001**


**Sekretaris**

  
**Aidal Masrura, B.H.Sc., M. Si  
NIDN.**

**Penguji I**

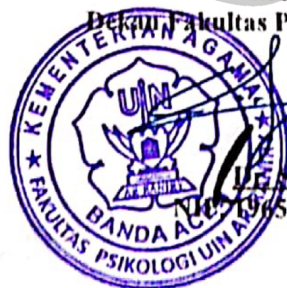
  
**Dr. Safrilsyah, S.Ag., M.Si  
NIP. 197004201997031001**

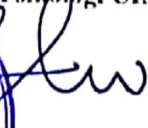
**Penguji II**

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

**Mengetahui,**

**Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry**



  
**U. Salami, M.A.  
NIP. 196512051992032003**

## PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Dengan ini saya :

Nama : Cut Nova Rizki Wulandari

NIM : 180901035

Jenjang : Strata Satu (S-1)

Prodi : Psikologi UIN Ar-Raniry

Menyatakan bahwa tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi dalam Skripsi ini. Selain itu juga tidak terdapat karya yang ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang dirujuk dalam naskah ini secara tertulis sebagaimana yang dituliskan dalam daftar pustaka. Jika dikemudian hari ada tuntutan atas karya saya dari pihak lain dan memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Banda Aceh, 1 Juli 2022  
Yang menyatakan,



*Cut Nova Rizki Wulandari*  
Cut Nova Rizki Wulandari  
NIM. 180901035



## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya selama ini sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan *Perceived Organizational Support* dengan Komitmen Organisasi pada Organisasi Mahasiswa di UIN Ar-Raniry”. Shalawat beriring salam marilah kita sanjung sajikan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah memperjuangkan Islam dan membawa umatnya dari alam jahilliyah kepada alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan. Penulis menyadari bahwa skripsi ini dapat terselesaikan berkat dukungan moral dan moril dari berbagai pihak, keluarga dan teman-teman terdekat. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Ibu Dr. Salami, M.A sebagai Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada saya sebagai mahasiswa di Fakultas Psikologi.
2. Bapak Jasmadi, S.Psi., M.A., Psikolog sebagai Wakil Dekan 1 bidang Akademik dan Kelembagaan sekaligus Penasehat Akademik dan Pembimbing I saya yang telah banyak membantu, membimbing dan mengarahkan proses penulisan skripsi ini dengan maksimal sejak dimulai sampai dengan selesai.
3. Bapak Muhibbudin, S.Ag., M.Ag sebagai Wakil Dekan II bidang Administrasi dan Keuangan, yang telah membantu mahasiswa dari segi administrasi.

4. Bapak Dr. Fuad, S.Ag., M.Hum sebagai Wakil Dekan III bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada mahasiswa.
5. Bapak Dr. Safrilsyah, M.Si selaku Ketua Prodi Program Studi Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry sekaligus sebagai Penguji I saya dalam sidang munaqasyah skripsi yang telah memberikan dukungan, motivasi dan banyak masukan agar skripsi ini menjadi lebih baik dan maksimal.
6. Ibu Aidal Masrura, B.H.Sc., M.Si selaku Pembimbing II yang telah membimbing dengan sepenuh hati, memberikan banyak masukan, saran serta ilmu pengetahuan baru, bahkan support yang tiada henti di setiap proses penulisan skripsi ini sampai dengan selesai.
7. Ibu Vera Nova, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku Penguji II dalam sidang munaqasyah skripsi yang juga telah memberikan dukungan, serta banyak arahan dan masukan dalam penulisan skripsi ini sejak skripsi ini diseminarkan sampai ke meja sidang. جامعة الرانيري
8. Seluruh dosen dan civitas akademika Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah membantu, mendidik, dan memberikan ilmu yang bermanfaat dengan tulus dan ikhlas.
9. Kedua Orang tua yang telah memberikan dukungan moral dan moril serta doa-doa yang selalu dipanjatkan agar penulis dimudahkan dan dilancarkan setiap langkahnya sehingga sampai ke tahap akhir penyelesaian program S1 ini.

10. Adik-adik saya yang tersayang Adila Khairunnisa dan Afdhalul Akram yang selalu menghibur, mendukung dan memberikan semangat disetiap waktu.
11. Keluarga besar Arsaby yang selalu memberikan kasih sayang dan perhatian penuh kepada penulis, serta support dan doa yang tiada henti sejak penulis menginjakkan kaki pertama kali di Aceh sampai dengan saat ini.
12. Teman-teman seperjuangan sejak duduk di bangku kuliah semester 1, yaitu Alisa Sharfina Yuzka, Cut One Muharriami, Dara Sakinah, dan Maula Atqia. Terima kasih atas banyaknya mimpi, cerita dan momen yang telah diukir bersama-sama. Semoga dimasa depan kalian sukses dalam menggapai mimpi-mimpi lainnya.
13. Warga HMPS Xabiru Periode 2019/2020, anggota DEMA-F dan SEMA-F Psikologi Periode 2020/2021, terutama abang-abang dan kakak-kakak leting serta alumni kami, yaitu Rizki Prahmana, S.Psi, Faisal, Attur Yafis, M. Miswar, S.Psi., Hanif Hidayatullah, S.Psi., Aulia Jannah, S.Psi., Putri Rahma Fitri, S.Psi., Etriya Miranda, S.Psi., Amirah Rosia, S.Psi., Mega Petri Pera., S.Psi., Dhea Azzahra Fadhila, S.Psi., Rifka Syafira dan masih banyak lagi nama lainnya yang tidak dapat saya tuliskan satu per satu. Terimakasih karna telah merangkul, membimbing, mengarahkan dan berbagi pengalaman organisasi kepada kami, dan terimakasih telah menjadikan organisasi seperti layaknya rumah bagi kami. Semoga momen-momen itu dapat kita kenang bersama dikemudian hari.

14. Teman-teman SEMA-F Psikologi Periode 2021/2022, terutama Cut Dhara Mauldistira. Terimakasih atas momen-momen kebersamaan yang telah terukir sebelum dan sesudah menjabat sebagai Dewan Pengurus Harian (DPH). Terimakasih sudah mau berproses bersama-sama. Semoga pengalaman yang telah dilalui menjadi pelajaran yang berharga dikemudian hari.
15. Teman-teman *Be Better* dan *Be Worse* di kelas skripsi, yaitu Nurzakiah, Cut Sabawa Kemala Zuhra, Ferlita Putri, Kamila Muniati, Rini Safitri, Putra Mahfudh, T. Wanza Agha Ananda, dan Tarmizi. Terimakasih atas kebersamaannya, atas semangat, dukungan dan banyak bantuan lainnya yang telah diberikan. Tetap semangat ya *guys*, ingatlah bahwa proses setiap orang itu berbeda-beda, yang terpenting kita selalu berusaha dan berdoa semaksimal mungkin. Semoga Allah memudahkan setiap proses yang kalian lalui.
16. Tim Pengabdian Masyarakat di Pidie Jaya dan alumni, yaitu Ulfah Rasyidin, S.Psi., Fadhila Tunnisa, S.Psi., Shufia Al-Humaira, S.Psi., Nur Hafli, S.Psi., Cut Kiki, S.T., dan Rini Agustina, S.Psi. Terimakasih karna mau berbagi ilmu, cerita dan pengalaman sejak mengabdikan di Pidie Jaya sampai dengan saat ini. Semoga silaturahmi kita akan terus terjalin.
17. M. Amirulhaq, S.Psi yang telah menjadi sosok inspirasi bagi penulis dalam dunia perkuliahan, organisasi, sosial, dan banyak pencapaian-pencapaian lainnya. Terimakasih atas banyaknya peran, dukungan, dampingan,



bimbingan, dan arahan yang telah diberikan dalam setiap proses yang penulis lalui. Semoga Allah murahkan rezeki dan lancarkan segala urusan.

18. Organisasi HMPS, DEMAS-F dan SEMA-F Psikologi Periode 2022/2023 yang telah berkontribusi banyak dalam proses pengumpulan data sehingga memudahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
19. Seluruh ketua organisasi mahasiswa di lingkungan UIN Ar-Raniry, terutama ketua-ketua SEMA-F yang banyak membantu penulis untuk menyebarkan kuesioner penelitian ini.
20. Seluruh partisipan yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian skripsi ini. Terimakasih atas kontribusi yang telah diberikan, semoga Allah mudahkan segala urusan orang-orang yang memudahkan urusan orang lain.

Penulis menyadari bahwa skripsi yang telah ditulis ini masih belum sempurna, karena sesungguhnya kesempurnaan hanyalah milik Allah SWT. Sehingga penulis sangat mengharapkan kritik dan saran dari pembaca. Penulis, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi banyak pihak, terutama pihak-pihak yang terlibat dalam organisasi mahasiswa khususnya dan organisasi pada umumnya.

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xv</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xvi</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Keaslian Penelitian .....	9
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	<b>13</b>
A. Komitmen Organisasi .....	13
1. Pengertian Komitmen Organisasi .....	13
2. Aspek-Aspek Komitmen Organisasi.....	14
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi .....	15
B. Perceived Organizational Support .....	18
1. Pengertian <i>Perceived Organizational Support</i> .....	18
2. Aspek-Aspek <i>Perceived Organizational Support</i> .....	19
C. Hubungan antara <i>Perceived Organizational Support</i> dengan Komitmen Organisasi .....	23
D. Hipotesis .....	25
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>26</b>
A. Pendekatan dan Metode Penelitian.....	26
B. Identifikasi Variabel Penelitian .....	26
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	27
D. Subjek Penelitian .....	28
E. Teknik Pengumpulan Data .....	29
F. Teknik Analisis Data .....	40

<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>43</b>
A. Deskripsi Subjek Penelitian.....	43
1. Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
2. Subjek Berdasarkan Fakultas.....	43
3. Subjek Berdasarkan Semester.....	44
4. Subjek Berdasarkan Organisasi.....	45
B. Pelaksanaan Uji Coba ( <i>Try Out</i> ) dan Penelitian.....	46
1. Hasil Uji Validitas Aitem.....	47
2. Hasil Uji Daya Beda Aitem.....	48
3. Hasil Uji Reliabilitas.....	51
C. Hasil Penelitian.....	51
1. Kategorisasi Data Penelitian.....	51
2. Uji Prasyarat.....	55
3. Uji Hipotesis.....	57
D. Pembahasan.....	59
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>63</b>
A. Kesimpulan.....	63
B. Saran.....	63
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>66</b>
<b>LAMPIRAN</b>	



## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	<i>Blue Print</i> Skala Komitmen Organisasi .....	33
Tabel 3.2	<i>Blue Print</i> Skala <i>Perceived Organizational Support</i> .....	34
Tabel 3.3	Skor Skala <i>Favourable</i> dan Skala <i>Unfavourable</i> .....	36
Tabel 4.1	Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Jenis Kelamin.....	43
Tabel 4.2	Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Fakultas .....	44
Tabel 4.3	Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Semester .....	45
Tabel 4.4	Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Organisasi.....	46
Tabel 4.5	Koefisien <i>CVR</i> Komitmen Organisasi .....	47
Tabel 4.6	Koefisien <i>CVR Perceived Organizational Support</i> .....	48
Tabel 4.7	Koefisien Daya Beda Aitem Skala Komitmen Organisasi .....	49
Tabel 4.8	<i>Blue Print</i> Akhir Skala Komitmen Organisasi.....	49
Tabel 4.9	Koefisien Daya Beda Aitem Skala <i>Perceived Organizational Support</i> .....	50
Tabel 4.10	<i>Blue Print</i> Akhir Skala <i>Perceived Organizational Support</i> .....	50
Tabel 4.11	Deskripsi Data Penelitian Skala Komitmen Organisasi.....	52
Tabel 4.12	Kategorisasi Komitmen Organisasi .....	53
Tabel 4.13	Deskripsi Data Penelitian Skala <i>Perceived Organizational Support</i> ..	52
Tabel 4.14	Kategorisasi <i>Perceived Organizational Support</i> .....	53
Tabel 4.15	Hasil Uji Normalitas Sebaran .....	56
Tabel 4.16	Hasil Uji Linearitas Hubungan .....	57
Tabel 4.17	Uji Hipotesis Data Penelitian.....	58
Tabel 4.18	Analisis <i>Measure of Association</i> .....	58

جامعة الرانيري

A R - R A N I R Y



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual ..... 25



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry tentang Pembimbing Skripsi dan Surat Izin Penelitian
- Lampiran 2 Surat Keputusan dan Daftar Organisasi Mahasiswa di UIN Ar-Raniry
- Lampiran 3 Skala *Try Out* Komitmen Organisasi dan *Perceived Organizational Support*
- Lampiran 4 Tabulasi *Try Out* Skala Komitmen Organisasi dan *Perceived Organizational Support*
- Lampiran 5 Skala Penelitian Komitmen Organisasi dan *Perceived Organizational Support*
- Lampiran 6 Tabulasi Penelitian Skala Komitmen Organisasi dan *Perceived Organizational Support*
- Lampiran 7 Hasil Penelitian



**HUBUNGAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DENGAN  
KOMITMEN ORGANISASI PADA ORGANISASI MAHASISWA  
DI UIN AR-RANIRY**

**ABSTRAK**

*Perceived organizational support* memiliki pengaruh yang besar terhadap komitmen anggota dalam organisasi. Apabila organisasi mampu memberikan dukungan organisasi yang baik terhadap anggota, maka anggota cenderung memiliki komitmen yang tinggi untuk bertahan dalam organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *perceived organizational support* dengan komitmen organisasi pada organisasi mahasiswa di UIN Ar-Raniry. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasi. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini yaitu skala *perceived organizational support* (Rhoades & Eisenberger, 2002) dan skala komitmen organisasi (Allen & Meyer, 1991). Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 3.599 dengan jumlah sampel sebanyak 320 anggota organisasi mahasiswa di UIN Ar-Raniry. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *pobability sampling* dengan teknik *random sampling*. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *rho* ( $\rho$ ) dari *Spearman*. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien korelasi *rho* ( $\rho$ ) sebesar 0,724 dengan nilai  $p = 0,000$ . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara *perceived organizational support* dengan komitmen organisasi pada organisasi mahasiswa di UIN Ar-Raniry. Berarti semakin tinggi *perceived organizational support*, maka semakin tinggi komitmen organisasi dan semakin rendah *perceived organizational support*, maka semakin rendah komitmen organisasi.

**Kata Kunci** : *Perceived Organizational Support*, Komitmen Organisasi, Organisasi Mahasiswa

**THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEIVED ORGANIZATIONAL  
SUPPORT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF UIN AR-RANIRY  
ORGANIZATIONAL STUDENTS**

**ABSTRACT**

Perceived organizational support greatly affects the commitment of members in the organization. If the organization is able to provide a good perceived organizational support for members, then members tend to have a high commitment to stay in the organization. The purpose of this study was to determine the relationship between perceived organizational support and organizational commitment of UIN Ar-Raniry organizational students. This study used a quantitative approach with a correlation method. The measuring instrument used in this study is the perceived organizational support scale (Rhoades & Eisenberger, 2002) and the organizational commitment scale (Allen & Meyer, 1991). Population in this study is 3,599 with a 320 members of student organizations at UIN Ar-Raniry as sample. Sampling was done by using probability sampling method with random sampling technique. Data analysis was carried out using the rho ( $\rho$ ) correlation techniques from Spearman. The results showed that the correlation coefficient of rho ( $\rho$ ) is 0.724 with a  $p = 0.000$ . This shows that there is a very significant positive relationship between perceived organizational support and organizational commitment to student organizations at UIN Ar-Raniry. It means that the higher perceived organizational support, the higher organizational commitment and the lower perceived organizational support, the lower organizational commitment.

*Keywords* : Perceived Organizational Support, Organizational Commitment, Student Organization



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Mahasiswa merupakan istilah yang digunakan sebagai sebutan bagi orang yang sedang menempuh pendidikan di jenjang perguruan tinggi, baik di universitas, insititut maupun akademi. Menurut Siallagan (dalam Santosa, Karlina, & Suratriadi, 2020) mahasiswa mempunyai tugas utama yaitu belajar seperti membuat tugas, melakukan presentasi, berdiskusi, dan melakukan kegiatan-kegiatan lainnya yang bercorak kekampusan. Selain itu mahasiswa juga perlu mengikuti kegiatan kurikuler dan ekstrakurikuler untuk mengembangkan bakat, minat, dan kemampuan dirinya sebagai bagian dari proses pendidikan (UU No. 12 Tahun 2012).

Perguruan tinggi sebagai satuan pendidikan memiliki tujuan untuk mengembangkan potensi mahasiswa agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, terampil, kompeten, dan berbudaya untuk kepentingan bangsa (UU No. 12 Tahun 2012). Salah satu lembaga yang mewadahi mahasiswa dalam mengembangkan potensinya di tingkat perguruan tinggi disebut dengan organisasi mahasiswa, atau disingkat dengan ORMAWA (Adnan & Prihatsanti, 2018).

Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 155/U/1998 tentang Pedoman Umum Organisasi Kemahasiswaan mendefinisikan ORMAWA sebagai wahana dan sarana pengembangan diri bagi mahasiswa untuk memperluas wawasan dan meningkatkan pengetahuan, serta integritas kepribadian untuk mencapai tujuan

dari pendidikan tinggi. Macam-macam bentuk ORMAWA yang ada di perguruan tinggi yaitu Himpunan Mahasiswa Program Studi (HMPS), Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA), Senat Mahasiswa (SEMA), Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM), dan Unit Kegiatan Khusus (UKK) (Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry, 2019).

Setiap organisasi tentu memerlukan kesediaan anggota untuk ikut terlibat dan berkontribusi dalam setiap kegiatan keorganisasian. Kesediaan anggota untuk terlibat dalam setiap kegiatan organisasi dipengaruhi oleh komitmen dari anggota organisasi tersebut. Menurut Riggio (dalam Kaswan, 2017), komitmen organisasi adalah perasaan dan sikap yang ada dalam diri anggota terhadap organisasi dan pekerjaan mereka dalam organisasi tersebut. Perasaan dan sikap yang dimaksud dapat mencakup kebanggaan, kesetiaan, dan kemauan anggota untuk mempertahankan keanggotaannya serta bersedia melakukan usaha yang tinggi demi tercapainya tujuan dari organisasi (Lincoln dalam Primayana & Sastrawan, 2021).

Menurut Greenberg dan Baron (dalam Chairy, 2002), anggota organisasi dengan komitmen yang tinggi merupakan anggota yang produktif dan dapat menguntungkan bagi organisasi tersebut. Setiap anggota dalam sebuah organisasi harus memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, sehingga anggota dapat menjalankan kewajiban-kewajiban organisasi secara maksimal dengan kinerja yang tinggi untuk mewujudkan tujuan dari organisasi dan menjadikan organisasi tersebut menjadi lebih baik (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018).

Penelitian mengenai komitmen organisasi yang dilakukan oleh Wulandari dan Adriani (2019) menunjukkan bahwa komitmen organisasi mampu mempengaruhi

keinginan anggota untuk bertahan dan setia pada organisasinya. Penelitian tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan Rahmawati dan Mulyana (2021) yang menyatakan bahwa organisasi dapat mempertahankan anggotanya dengan melakukan usaha peningkatan komitmen pada anggota tersebut.

Pada studi pendahuluan sebelum melakukan wawancara, peneliti terlebih dahulu melakukan observasi pada ORMAWA Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry. Observasi dilakukan pada tanggal 22 Oktober 2021 pukul 14.00 WIB di Ruang Sidang Fakultas Psikologi dan pada tanggal 25 Oktober 2021 pukul 14.50 WIB di Kantin Mikro Fakultas Tarbiyah. Berdasarkan kedua observasi tersebut, peneliti melihat bahwa kehadiran anggota dalam rapat ORMAWA tidak mencapai 50% dari jumlah total anggota yang ada. Hanya sebagian orang yang hadir dan ikut serta dalam rapat, sedangkan sisanya tidak memberikan kabar apapun. Selain itu peneliti juga mendengar keluhan dari Dewan Pengurus Harian (DPH) ORMAWA yang mengatakan bahwa menjelang akhir kepengurusan ada beberapa anggota yang mulai susah untuk dihubungi, sehingga ORMAWA seringkali kekurangan anggota dalam beberapa kegiatan.

Data di atas diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada beberapa anggota ORMAWA UIN Ar-Raniry. Berikut kutipan dari hasil wawancara tersebut.

Cuplikan wawancara 1 :

*“...Kalau soal komitmen anggota itu sekarang emang jadi tanda tanya besar sih di setiap organisasi. Eee...bisa kita lihat sendiri lah gimana sistem kerja ORMAWA sekarang, rata-rata orang yang hadir ya itu-itu aja, yang kerja juga orang*

*yang itu-itu aja. Awal-awal kepengurusan, iya rame. Pas udah ketengah, satu persatu mulai hilang entah kemana. Waktu pelaksanaan nih ya, semua datang tuh. Eee... tapi pas persiapannya ? Hmm.. Allahu'alam. Dihubungin pun kadang udah susah gitu loh, kayak mulai banyak beralasan ini dan itu, jadi organisasinya kan gak produktif juga ya. Misalnya nih mau laksanakan program, tapi anggotanya pada gak ada dan yang nongol pasti cuman itu-itu lagi.” (CN (SEMA-F Psikologi), Wawancara Personal, 22 Oktober 2021)*

Cuplikan wawancara 2 :

*“...Emm secara umum nih ya kalo aku lihat di lingkungan organisasi aku sekarang rasanya tuh kayak udah males aja sih, karna kok kayak itu-itu aja ya yang bangkit. Jadinya kayak capek sendiri, aku pribadi kan ada kegiatan yang lain juga yang harus dikerjakan, tapi beberapa anggota yang lain pun kayak ogah-ogahan dan gak open sama organisasinya. Jadi aktifnya organisasi itu bisa dibilang cuman timbul pas ada acara aja, setelah itu gak ada apa-apanya karna ya gitu dari anggotanya sendiri hilang-hilangan, jadi organisasinya pun kayak kurang produktif. Ini terlepas dari kondisi pandemi ya, karna kalau anggota mau untuk terlibat aktif pasti kendala-kendala di masa kayak gini itu bisa diatasi bersama. Bisa dibilang organisasi sekarang itu anggotanya cuman namanya aja yang ada, tapi orangnya enggak”. (NZ (Dema-F Dakwah) Wawancara Personal, 25 Oktober 2021)*

Cuplikan wawancara 3 :

*“...kalau menurut perspektif aku kesediaan mahasiswa-mahasiswa sekarang, menurut aku ya sangat minim. Karna kenapa ? karna kebanyakan mahasiswa yang sekarang ketika melakukan sebuah kegiatan itu...maksudnya di organisasi, itu prospeknya udah lebih ke profit ya. Karna udah prospek awalnya gitu jadi ketika memang ada suatu problem atau kendala pada saat mengerjakan sesuatu ya karna prospeknya ke profit kan mereka juga ada yang diharapkan gitu ya. Tapi kan mereka juga sudah mengetahui bahwa organisasi mahasiswa itu merupakan lembaga non profit, beda dengan perusahaan-perusahaan besar. Itu sih, karna prospeknya lebih ke profit jadi kesediaannya untuk terlibat dan bertahan di organisasi itu menurun. (F (Dema-U), Wawancara Personal 22 Oktober 2021)*

Pada hasil wawancara di atas ditemukan pernyataan bahwa kesediaan anggota untuk terlibat dan bertahan di organisasinya saat ini sangat minim, sebagaimana yang disampaikan pada cuplikan wawancara 3 “... menurut perspektif aku terhadap

*kesediaan mahasiswa-mahasiswa sekarang, menurut aku ya sangat minim*”. Pada cuplikan wawancara di atas juga disebutkan bahwa salah satu anggota merasa hanya orang-orang tertentu saja yang terlibat dan bekerja, sedangkan yang lainnya seperti tidak peduli, sebagaimana yang disampaikan pada cuplikan wawancara 1 “... rata-rata orang yang hadir ya itu-itu aja, yang kerja juga orang yang itu-itu aja”. Hal ini juga dikuatkan oleh pernyataan narasumber lainnya pada cuplikan wawancara 2 “...beberapa anggota yang lain pun kayak ogah-ogahan dan gak open sama organisasinya”.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan komitmen pada diri anggota yang mempengaruhi kesediaan dan keterlibatan anggota tersebut dalam organisasi. Hal ini bersinggungan dengan beberapa aspek komitmen yang dikemukakan oleh Allen dan Meyer (1991), salah satu diantaranya menyatakan bahwa anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan terlibat dan bertahan dalam organisasi tersebut. Sehingga dalam hal ini, komitmen organisasi sangatlah penting untuk tertanam di dalam diri anggota, karena komitmen yang dimiliki anggota terhadap organisasi dapat memberikan pengaruh terhadap kesediaan anggota untuk terlibat dengan kegiatan korganisasian. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Andhika dan Pane (2018) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap keterlibatan anggota dalam organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Cahyani, Sundari, dan Dongoran (2020) juga menemukan hasil bahwa komitmen



organisasi dapat mendorong seorang anggota untuk bekerja lebih baik dan tetap bertahan dalam organisasi.

Menurut McShane dan Glinow (2018) salah satu faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen anggota terhadap organisasi, yaitu *justice and support* (keadilan dan dukungan). Dukungan yang diberikan organisasi idealnya dapat menciptakan komitmen yang tinggi pada anggota, terutama dukungan dalam bentuk perlakuan yang baik pada anggota, seperti memanusiakan anggota, memberi perhatian pada anggota, memperhatikan nasib dan kesejahteraan anggota, serta dapat menghargai setiap usaha yang dilakukan anggota untuk tujuan dan kepentingan organisasi (Sholeh, 2018). Hal ini merupakan bentuk *feedback* atau timbal balik yang organisasi berikan kepada setiap anggota. Sebagaimana yang disampaikan oleh Shukor (dalam Hashim, Ramli, Hamzah, Tajuddin, & Ali, 2021) bahwa organisasi dan anggota memiliki hubungan yang saling ketergantungan, sehingga sumbangan dan komitmen kerja yang diberikan anggota bergantung pada persepsi anggota terhadap organisasinya (Purnama, 2020). Dalam hal ini, organisasi perlu untuk membangun persepsi yang baik pada anggotanya, persepsi yang dimaksud adalah persepsi dukungan organisasi atau biasa disebut dengan *perceived organizational support*.

Pack (dalam Claudia, 2018) mendefinisikan *perceived organizational support* sebagai persepsi anggota mengenai sejauh mana organisasi memberi dukungan pada anggota dan sejauh mana kesiapan organisasi dalam memberikan bantuan pada saat dibutuhkan. Dalam hal ini organisasi menghargai kontribusi anggota terhadap

kemajuan organisasi dan memberikan perhatian terhadap kehidupan anggotanya (Lansart, Tewal, & Dotulong, 2019). Anggota dengan *perceived organizational support* yang kuat, cenderung tidak akan mencari atau menerima tawaran pekerjaan dari organisasi yang lain. Anggota yang merasa bahwa organisasinya mempunyai sikap yang positif akan setia dan tetap tinggal di organisasi tersebut. Sebaliknya, jika organisasi tidak mampu menunjukkan sikap yang positif terhadap anggotanya, maka anggota cenderung akan meninggalkan organisasinya (Rahmawati & Mulyana, 2021). *Perceived organizational support* anggota akan benar-benar dipengaruhi oleh berbagai aspek perlakuan organisasi yang akibatnya mampu mempengaruhi bagaimana anggota dalam menginterpretasikan motivasi yang menjadi dasar perilaku organisasi (Eisenberger, Rhoades, & Wen, 2020). Oleh karena itu, dukungan diharapkan datang dari organisasi sebagai bentuk pengakuan terhadap keberadaan anggota.

Hasil penelitian Sholeh (2018) menyatakan bahwa *perceived organizational support* memiliki hubungan yang positif dengan komitmen anggota terhadap organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian Agustini, Dewi, dan Subudi (2017) yang menyatakan bahwa *perceived organizational support* mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

Berdasarkan pembahasan di atas, peneliti tertarik untuk melihat hubungan antara *perceived organizational support* dengan komitmen organisasi pada organisasi mahasiswa di UIN Ar-Raniry.

## B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu “Apakah terdapat hubungan antara *perceived organizational support* dengan komitmen organisasi pada organisasi mahasiswa di UIN Ar-Raniry ?”.

## C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *perceived organizational support* dengan komitmen organisasi pada organisasi mahasiswa di UIN Ar-Raniry.

## D. Manfaat Penelitian

### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi tambahan dan kajian dalam keilmuan psikologi di Indonesia, khususnya dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi (PIO).

### 2. Manfaat Praktis

#### a. Bagi Pengurus Organisasi

Penelitian ini dapat dijadikan pedoman bagi pengurus organisasi mahasiswa untuk mengetahui teori-teori dalam lingkungan organisasi, diantaranya yaitu teori *perceived organizational support* dan komitmen organisasi yang dapat digunakan sebagai pencegahan, maupun penyelesaian terhadap suatu masalah yang terjadi dalam lingkup organisasi.

b. Bagi UIN Ar-Raniry

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi motivasi bagi ORMAWA di UIN Ar-Raniry dalam meningkatkan pelayanannya terhadap anggota. Selain itu agar UIN Ar-Raniry dapat membangun komitmen yang baik guna mewujudkan organisasi yang aktif dan berkembang di setiap generasinya.

c. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi gambaran bagi peneliti selanjutnya dalam mengembangkan penelitian serupa, terutama penelitian yang berkaitan dengan *perceived organizational support* dan komitmen organisasi.

**E. Keaslian Penelitian**

Keaslian penelitian ini dibuat berdasarkan hasil dari beberapa penelitian terdahulu yang memiliki karakteristik relatif sama dari segi tema maupun kajian, namun terdapat beberapa perbedaan dari segi kriteria subjek, jumlah sampel, posisi variabel penelitian, dan metode analisis yang digunakan.

Tjandra, Wijaya, dan Thio (2018) melakukan penelitian tentang pengaruh *perceived organizational support* terhadap komitmen afektif karyawan hotel di Surabaya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif kausal dengan sampel sebanyak 93 orang dari 123 sampel yang diambil melalui metode *non-probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan peneliti terletak pada variabel terikatnya. Penelitian tersebut menggunakan komitmen afektif sebagai variabel terikat. Variabel tersebut

merupakan salah satu dimensi dari variabel komitmen organisasi yang peneliti gunakan pada penelitian ini. Hal ini mengacu pada landasan teori yang dicetuskan oleh Meyer & Allen (1991). Perbedaan lainnya juga terdapat pada subjek dan lokasi penelitian.

Oktafiani (2019) melakukan penelitian tentang motivasi berorganisasi dan *perceived organizational support* dengan komitmen organisasi pada mahasiswa. Penelitian tersebut dilakukan pada mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Katolik Soegijapranata Semarang. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *incidental sampling* dengan sampel sebanyak 54 mahasiswa. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala, sedangkan analisis datanya menggunakan teknik analisis regresi dua prediktor. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian yang peneliti lakukan terdapat pada variabel penelitian yang digunakan. Penelitian tersebut menggunakan motivasi berorganisasi dan *perceived organization support* pada variabel bebasnya, sedangkan peneliti hanya menggunakan *perceived organizational support* sebagai variabel bebas dalam penelitian. Perbedaan lain juga terdapat pada teknik analisis yang digunakan, selain itu juga terdapat perbedaan pada jumlah subjek dan lokasi penelitian.

Arifudin (2020) melakukan analisis penelitian tentang budaya organisasi dan komitmen organisasi pada karyawan Bank Swasta Nasional di Kota Bandung. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan skala kepada 80 orang sampel yang diambil menggunakan teknik *proportiaonate stratified random sampling*. Perbedaan



penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terletak pada variabel bebas yang digunakan. Penelitian tersebut menggunakan budaya organisasi sebagai variabel bebasnya, sedangkan peneliti menggunakan *perceived organizational support*. Selain itu juga terdapat perbedaan pada subjek, jumlah sampel dan lokasi penelitian.

Prasada, Sunarsi, dan Teriyan (2020), melakukan penelitian tentang pengaruh etos kerja dan kompensasi terhadap komitmen organisasi DHL logistic di Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode *explanatory research* dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah 55 orang DHL logistic di Jakarta. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan peneliti terletak pada jumlah variabel yang digunakan. Penelitian tersebut menggunakan 3 variabel dengan komitmen organisasi sebagai variabel terikatnya, sedangkan penelitian ini hanya menggunakan dua variabel dengan komitmen organisasi sebagai variabel terikatnya. Perbedaan lain juga terdapat pada subjek penelitian dan teknik analisis data yang digunakan.

Trihapsari dan Nashori (2022) melakukan penelitian tentang kohesivitas kelompok dan komitmen organisasi pada financial advisor asuransi di Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan metode korelasi *product moment* dari Pearson. Alat ukur penelitian ini merupakan skala kohesivitas dan skala komitmen organisasi. Subjek penelitian tersebut adalah financial advisor di agen asuransi Yogyakarta. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian yang peneliti lakukan terletak pada variabel

bebasnya. Penelitian tersebut menggunakan kohesivitas sebagai variabel bebasnya, sedangkan peneliti menggunakan variabel *perceived organizational support*. Selain itu juga terdapat perbedaan pada subjek dan lokasi penelitian.



## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Komitmen Organisasi

##### 1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan anggota yang memihak organisasi tertentu, serta tujuan–tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaanya dalam organisasi tersebut (Robbins & Judge, 2009). McShane dan Von Glinow (2018) mengatakan bahwa komitmen organisasi berkenaan dengan alat emosional anggota yang identik dengan keterlibatan dalam kegiatan organisasi secara khusus. Menurut Zein dan Hadijah (2018) individu dengan komitmen organisasi menunjukkan adanya sikap positif terhadap penerimaan serta adanya keyakinan kuat pada diri individu terhadap nilai serta visi-misi dari organisasi, sehingga muncul dorongan agar mempertahankan keanggotaan demi tercapainya tujuan organisasi.

Steers dan Porter (dalam Sopiah, 2008) mengatakan bahwa suatu bentuk komitmen yang muncul bukan saja bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan kerja organisasi yang memiliki tujuan untuk memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan. Allen dan Meyer (1991) mengemukakan komitmen organisasi sebagai keadaan psikologis pikiran yang mencerminkan keinginan, kebutuhan dan kewajiban untuk mempertahankan keanggotaan dalam sebuah organisasi. Hal ini mencakup keinginan anggota yang tinggi untuk berbagi, berkorban dan memberikan kontribusi

yang besar kepada organisasi karena anggota ingin bekerja semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan definisi dari beberapa tokoh di atas, peneliti menarik kesimpulan bahwa definisi komitmen organisasi menurut teori Allen dan Meyer (1991) lebih komprehensif dan telah banyak digunakan dalam berbagai penelitian serupa sebelumnya, sehingga dapat dipertanggungjawabkan. Dalam hal ini, definisi komitmen organisasi adalah keadaan psikologis pikiran yang mencerminkan keinginan, kebutuhan dan kewajiban untuk mempertahankan keanggotaan dalam sebuah organisasi.

## 2. Aspek-Aspek Komitmen Organisasi

Menurut Allen dan Meyer (1991) terdapat tiga dimensi dari komitmen organisasi, yaitu :

### a. *Affective commitment*

Dimensi ini berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan dalam organisasi. Ketika seorang anggota memiliki *affective commitment* yang tinggi, maka ia akan tetap bertahan dalam sebuah organisasi karena ia memang menginginkan hal tersebut.

### b. *Continuance commitment*

Pada dimensi ini anggota organisasi memiliki kesadaran bahwa ia akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Seorang anggota dengan

*continuance commitment* yang tinggi akan terus bertahan dalam organisasi karena anggota tersebut memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.

c. *Normative commitment*

Anggota dengan *normative commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut. Individu dengan *normative commitment* yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas.

Selain itu (Steers, 1985) mengungkapkan ada tiga aspek dalam menguraikan komitmen, yaitu: Adanya keyakinan kuat dan penerimaan terhadap tujuan serta nilai-nilai organisasi, adanya keinginan untuk mengerahkan usaha bagi organisasi, dan adanya keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di organisasi tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, aspek komitmen organisasi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan aspek dari Allen dan Meyer (1991), antara lain : *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Hal ini dikarenakan teori tersebut lebih komprehensif dan berasal dari referensi yang jelas, sehingga dapat dipertanggungjawabkan.

### 3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut McShane dan Glinow (2018) terdapat beberapa faktor yang membangun komitmen organisasi, yaitu:



a. *Organizational comprehension*

Pemahaman organisasi mengacu pada seberapa baik anggota dapat memahami organisasi, termasuk arah strategis, dinamika sosial, dan tata letak fisik. Kesadaran ini merupakan prasyarat yang diperlukan dalam komitmen, karena sulit untuk mengidentifikasi atau merasa setia pada sesuatu yang tidak benar-benar kita ketahui. Selain itu, kurangnya informasi dapat menghasilkan ketidakpastian dan menimbulkan stres yang dapat menjauhkan anggota dari sumber ketidakpastian tersebut, yaitu organisasi.

b. *Trust*

Kepercayaan mengacu pada harapan positif yang dimiliki seseorang terhadap orang lain dalam situasi yang melibatkan risiko. Kepercayaan berarti menaruh keyakinan pada orang lain atau kelompok. Hal ini juga merupakan kegiatan timbal balik untuk menerima kepercayaan dari orang lain atau kelompok. Organisasi harus menunjukkan kepercayaan karena anggota akan mengidentifikasi dan merasa berkewajiban untuk bekerja pada sebuah organisasi jika mereka mempercayai pemimpinnya.

c. *Shared value*

Definisi komitmen secara afektif mengacu pada identifikasi seseorang dengan organisasi, dan identifikasi itu paling tinggi ketika anggota percaya bahwa nilai-nilai mereka sesuai dengan nilai-nilai dominan yang ada di organisasi. Anggota juga mengalami lebih banyak emosi positif ketika nilai-nilai pribadi mereka selaras

dengan nilai dan tindakan perusahaan, yang meningkatkan motivasi mereka untuk tetap terlibat dengan organisasi.

d. *Employee involvement*

Keterlibatan anggota dapat meningkatkan komitmen secara afektif dengan memperkuat kepemilikan psikologis dan identitas sosial anggota dengan organisasi. Anggota akan merasa menjadi bagian dari organisasi ketika mereka berpartisipasi dalam keputusan yang memandu masa depan organisasi. Keterlibatan anggota juga dapat membangun loyalitas, karena menunjukkan kepercayaan organisasi kepada anggotanya.

e. *Justice and support*

Komitmen akan lebih tinggi pada organisasi yang memenuhi kebutuhan anggota dan mematuhi nilai-nilai kemanusiaan seperti keadilan, kesopanan, pengampunan, dan integritas moral. Nilai-nilai ini berhubungan dengan konsep keadilan organisasi. Demikian pula dengan organisasi yang mendukung kesejahteraan anggota. Dukungan organisasi dapat menumbuhkan tingkat loyalitas yang lebih tinggi pada anggota apabila mereka memercayai bahwa organisasi tersebut dapat menghargai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan mereka. Dalam keilmuan psikologi organisasi, hal ini disebut juga dengan *perceived organizational support* (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Berdasarkan uraian di atas, peneliti menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut McShane dan Glinow (2018) terdiri dari 5 faktor, antara lain : *Organizational comprehension, trust, shared value,*

*employee involvement*, serta *justice and support*. Pada penelitian ini, salah satu faktor yang digunakan sebagai acuan dalam variabel bebas (X) yaitu, *justice and support*. Hal ini kerana faktor tersebut sesuai dengan permasalahan yang ingin diteliti.

## **B. Perceived Organizational Support**

### 1. Pengertian *Perceived Organizational Support*

*Perceived organizational support* didefinisikan sebagai “ *the degree to which employees believe that the organization values their contribution and care about their wellbeing*” (Robbins & Judge, 2013). Definisi tersebut menjelaskan bahwa dukungan organisasi adalah sejauh mana anggota percaya bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Definisi serupa juga dikemukakan Eisenberger dan Rhoades (2002), dukungan organisasi adalah keadaan seorang anggota yang merasa yakin atas besarnya kepedulian organisasi terhadap kontribusi yang telah diberikan oleh anggota dengan mengusahakan kesejahteraan bagi mereka.

Pack (dalam Claudia, 2018) mendefinisikan *perceived organizational support* sebagai persepsi anggota tentang sejauh mana organisasi dapat memberikan dukungan kepada anggota dan memiliki kesiapan untuk memberikan bantuan pada saat dibutuhkan. *Perceived organizational support* merupakan jaminan bagi anggota bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan memberikan perhatian terhadap mereka (Lansart, dkk., 2019). *Perceived organizational support* anggota akan benar-

benar dipengaruhi oleh berbagai aspek perlakuan organisasi dan akibatnya organisasi akan memiliki kemampuan untuk mempengaruhi bagaimana anggota menginterpretasikan motivasi yang mendasari perlakuan dari organisasi (Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986). Oleh karena itu, dukungan diharapkan datang dari organisasi sebagai suatu wujud pengakuan atas keberadaan anggota.

Berdasarkan definisi dari beberapa tokoh di atas, peneliti menarik kesimpulan bahwa definisi *perceived organizational support* menurut teori Eisenberger dan Rhoades (2002) memiliki landasan yang jelas dan sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian. Dalam hal ini definisi *perceived organizational support*, yaitu keadaan seorang anggota yang merasa yakin atas besarnya kepedulian organisasi terhadap kontribusi yang telah diberikan oleh anggota dengan mengusahakan kesejahteraan bagi mereka.

## 2. Aspek-Aspek *Perceived Organizational Support*

Rhoades dan Eisenberger (2002) menyatakan bahwa *perceived organizational support* terdiri dari aspek-aspek sebagai berikut :

### a. Keadilan

Keadilan merupakan cara yang digunakan secara prosedural untuk menentukan bagaimana organisasi mendistribusikan sumber daya dari masing-masing anggotanya (Greenberg, dalam Rhoades & Eisenberger, 2002). Shore dan Shore (dalam Rhoades & Eisenberger, 2002) menyatakan bahwa banyaknya kasus yang berhubungan dengan keadilan dalam distribusi sumber daya memiliki efek kumulatif

yang kuat pada *perceived organizational support*, karena hal ini menunjukkan bahwa organisasi memiliki kepedulian terhadap kesejahteraan anggotanya.

b. Dukungan supervisor

Dukungan supervisor atau atasan kepada anggota mengembangkan pandangan umum tentang sejauh mana atasan menilai kontribusi anggota dan peduli terhadap kesejahteraan anggota. Hal ini karena atasan bertindak sebagai agen dari organisasi yang memiliki tanggung jawab penuh untuk dapat mengarahkan dan mengevaluasi kinerja bawahan, sehingga anggota pun melihat orientasi atasan sebagai indikasi adanya dukungan organisasi.

c. Penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan

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

1) Imbalan, pengakuan, dan promosi. Sesuai dengan teori dukungan organisasi, kesempatan untuk mendapatkan hadiah (imbalan, pengakuan, dan promosi) akan meningkatkan kontribusi anggota dan akan meningkatkan *perceived organizational support*.

2) Keamanan dalam bekerja. Adanya jaminan bahwa organisasi ingin mempertahankan keanggotaan dimasa depan memberikan indikasi yang kuat terhadap *perceived organizational support*.

3) Kemandirian. Dengan kemandirian, berarti tidak adanya kontrol penuh dari organisasi tentang bagaimana anggota melakukan pekerjaannya. Dalam hal ini



organisasi menunjukkan kepercayaan terhadap kemandirian anggota untuk memutuskan dengan bijak bagaimana anggota akan melaksanakan pekerjaannya.

4) Peran stressor. Stres mengacu pada ketidakmampuan individu mengatasi tuntutan dari lingkungan. Stres terkait dengan tiga aspek peran anggota dalam organisasi yang berkorelasi negatif dengan *perceived organizational support*, yaitu : tuntutan yang melebihi kemampuan anggota untuk bekerja dalam waktu tertentu (*work-overload*), kurangnya informasi yang jelas tentang tanggung jawab pekerjaan (*role-ambiguity*), dan adanya tanggung jawab yang saling bertentangan (*role-conflict*), (Lazarus & Folkman, dalam Rhoades & Eisenberger, 2002).

5) Pelatihan. Pelatihan dalam bekerja dilihat sebagai investasi organisasi terhadap anggotanya.

6) Besaran organisasi. Menurut Dekker dan Barling (1995), individu akan merasa kurang dihargai jika berada dalam organisasi yang besar. Hal ini karena kebijakan dan prosedur yang diformalkan dapat mengurangi fleksibilitas dalam menangani kebutuhan individu karyawan. Berkurangnya fleksibilitas untuk memenuhi kebutuhan individu karyawan yang diberikan oleh aturan formal dapat mengurangi *Perceived organizational support*.

Selain itu terdapat aspek-aspek lain dari *perceived organizational support* menurut Branca, Woodworth dan Marquis (dalam Walgito, 2002), yaitu aspek kognitif, aspek afektif, dan aspek konatif.

a. Aspek kognitif

Aspek kognitif merupakan komponen sikap dan kepercayaan individu terhadap objek sikap. Kepercayaan tersebut muncul karena adanya suatu pola dalam pikiran individu. Kepercayaan tersebut datang dari apa yang telah individu lihat dan ketahui, sehingga membentuk suatu gagasan tentang karakteristik suatu objek. Kepercayaan inilah yang menjadi dasar pengetahuan bagi individu tentang suatu objek, serta menyederhanakan fenomena dari konsep yang telah dilihat dan diketahui. Namun kepercayaan tidak selamanya dapat dikatakan akurat, sebab kepercayaan itu bisa saja muncul karena kurangnya informasi objek.

b. Aspek afektif

Aspek afektif menyangkut dengan kesan atau perasaan individu saat melakukan penafsiran stimulus, sehingga stimulus tersebut dapat disadari. Aspek afektif merupakan perasaan yang berkaitan dengan aspek emosional subjektif dari individu terhadap objek yang dipersepsikan, berisi perasaan yang memihak atau tidak memihak, serta mendukung atau tidak mendukung objek yang dipersepsikan.

c. Aspek konatif

Aspek konatif menunjukkan tentang bagaimana perilaku dan kecenderungannya dalam diri individu, berkaitan dengan objek sikap yang dihadapi. Hal ini secara lebih lanjut dijelaskan sebagai kepercayaan dan perasaan yang banyak mempengaruhi perilaku. Komponen konatif meliputi perilaku yang tidak dilihat secara langsung, tetapi meliputi bentuk perilaku yang dapat berupa pernyataan

maupun perkataan yang diucapkan oleh seseorang dan berisi tendensi atau kecenderungan untuk bereaksi terhadap suatu objek yang dipersepsi.

Berdasarkan uraian di atas, aspek *perceived organizational support* yang digunakan dalam penelitian ini merupakan aspek dari Rhoades dan Eisenberger (2002), antara lain : keadilan, dukungan supervisor, serta penghargaan dan kondisi organisasi. Dalam aspek penghargaan dan organisasi, terdapat satu sub aspek yang dikecualikan, yaitu besaran organisasi. Hal ini karena sub aspek tersebut tidak sesuai dengan sampel yang digunakan dalam penelitian ini.

### **C. Hubungan antara *Perceived Organizational Support* dengan Komitmen Organisasi**

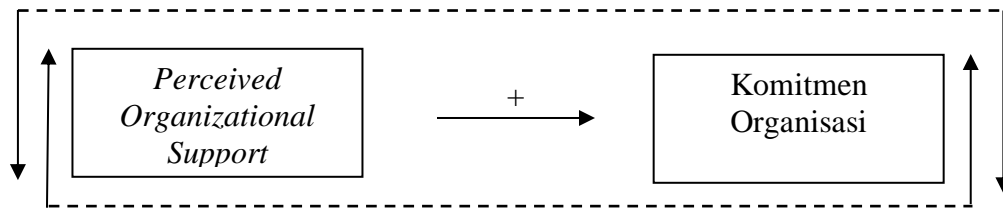
*Perceived organizational support* merupakan sebuah proses kognitif yang kompleks dan dapat memberikan gambaran dalam diri individu terhadap realita yang dilakukan di organisasi. *Perceived organizational support* memiliki peranan yang penting dalam konsep perilaku organisasi (Kusuma, Bagia, Dewanti, & Suarmaja, 2021). Sebagaimana pernyataan yang dikemukakan oleh Dawley (dalam Shabbir, Naz, & Trivedi, 2021) bahwa *perceived organizational support* dapat menciptakan ikatan psikologi dan sosial yang kuat antara organisasi dengan anggotanya. Hal ini memberikan efek psikologis yang baik bagi anggota karena menganggap organisasi dapat memberikan dukungan yang diperlukan.

Shore dan Tetrik (dalam Yuniati & Andrianie, 2020) mengungkapkan bahwa dukungan organisasi yang dipersepsikan anggota adalah bentuk kepedulian organisasi

terhadap kesejahteraan mereka yang dapat menimbulkan keinginan anggota untuk tetap setia dan bekerja pada organisasi tersebut. Keinginan anggota untuk bertahan dengan organisasinya mengarah kepada kondisi yang menggerakkan anggota untuk dapat mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Sebagaimana pernyataan yang dipaparkan oleh Zagenczyk, Purvis, Cruz, Thoroughgood, dan Sawyer, (2021), bahwa *perceived organizational support* tidak hanya berdampak pada sikap yang ditunjukkan anggota terhadap pekerjaan dan organisasinya, namun juga berdampak pada perilaku yang ditunjukkan. Ketika anggota merasa adanya dukungan organisasi maka ia akan menunjukkan perilaku yang dapat membantu pencapaian tujuan organisasi.

Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Primandari (2015) di PT. Caliandra Perkasa. Penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *perceived organizational support* dengan komitmen secara afektif. Berdasarkan hasil dari penelitian tersebut dengan menggunakan variabel yang serupa yaitu *perceived organizational support* dan komitmen organisasi, peneliti menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *perceived organizational support* dengan komitmen organisasi yang menunjukkan bahwa semakin tinggi *perceived organizational support* pada anggota, maka akan semakin tinggi pula komitmen anggota terhadap organisasi tersebut.

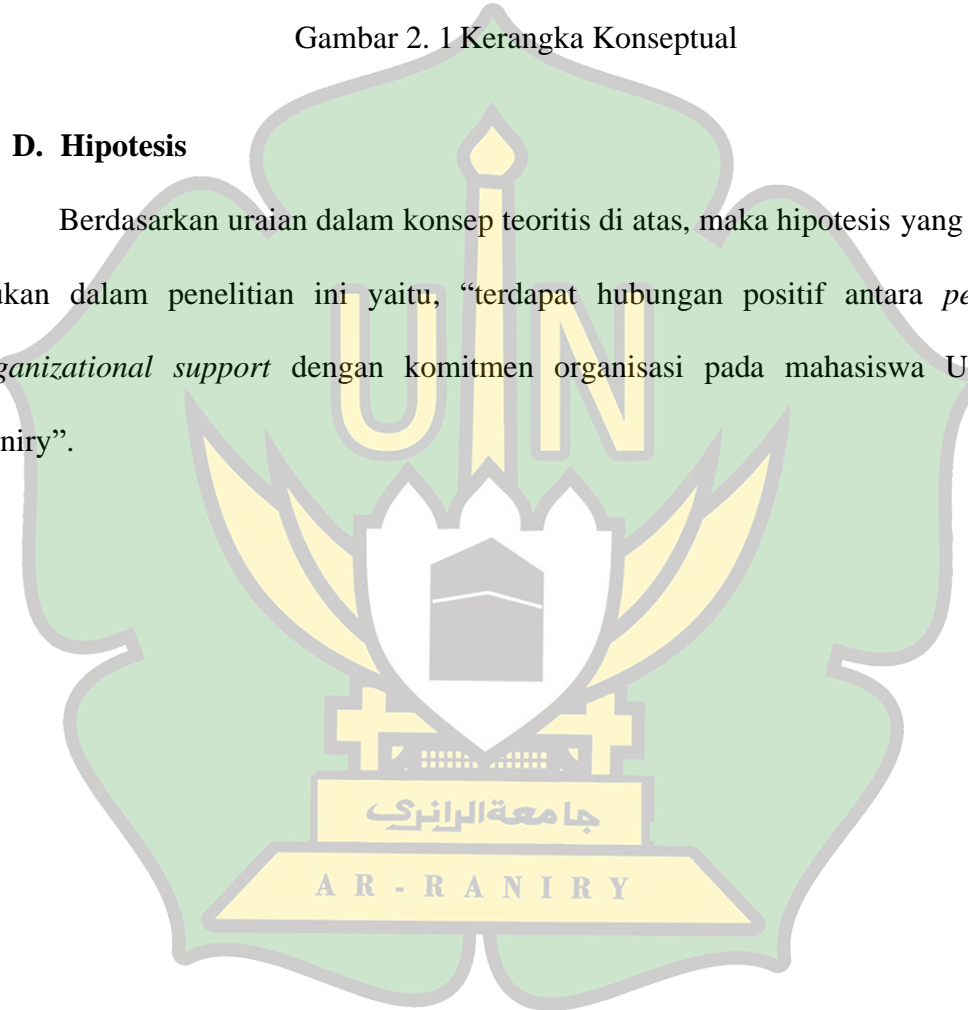
Hubungan kedua variabel yang telah dijelaskan secara deskriptif di atas dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

#### D. Hipotesis

Berdasarkan uraian dalam konsep teoritis di atas, maka hipotesis yang peneliti ajukan dalam penelitian ini yaitu, “terdapat hubungan positif antara *perceived organizational support* dengan komitmen organisasi pada mahasiswa UIN Ar-Raniry”.





## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan dan Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk mengungkapkan sesuatu dengan apa adanya. Pendekatan kuantitatif banyak dituntut untuk menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran, serta penampilan dari hasilnya (Arikunto, 2006). Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode korelasional, yaitu untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat (Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, 2017). Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *perceived organizational support* dengan komitmen organisasi pada mahasiswa UIN Ar-Raniry.

#### B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel dapat diartikan sebagai segala sesuatu hal yang akan menjadi objek penelitian. Variabel sering kali dinyatakan sebagai faktor-faktor yang berperan dalam peristiwa atau gejala yang akan diteliti (Suryabrata, 2008). Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Variabel bebas merupakan variabel yang variasinya dapat mempengaruhi atau menyebabkan perubahan pada variabel lain. Sedangkan variabel terikat merupakan variabel yang diukur untuk mengetahui besarnya efek atau pengaruh yang diberikan oleh variabel lain (Azwar, Penyusunan Skala Psikologi, 2018).

Variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini diidentifikasi sebagai berikut.

1. Variabel Bebas : *Perceived Organizational Support*
2. Variabel Terikat : Komitmen Organisasi

### C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

#### 1. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah keadaan psikologis pikiran yang mencerminkan keinginan, kebutuhan dan kewajiban untuk mempertahankan keanggotaan dalam sebuah organisasi. Komitmen organisasi dalam penelitian ini diukur menggunakan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Allen dan Meyer (1991) yang terdiri dari 3 aspek, yaitu *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*.

#### 2. *Perceived Organizational Support*

*Perceived organizational support* adalah keadaan seorang anggota yang merasa yakin atas besarnya kepedulian organisasi terhadap kontribusi yang telah diberikan oleh anggota dengan mengusahakan kesejahteraan bagi mereka. *Perceived organizational support* dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Rhoades dan Eisenberger (2002) yang terdiri dari 3 aspek, yaitu keadilan, dukungan supervisor, serta penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan.

## D. Subjek Penelitian

### 1. Populasi

Populasi dalam penelitian didefinisikan sebagai sebuah kelompok subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang akan dikenakan generalisasi dari hasil penelitian dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017; Azwar, 2018). Pada penelitian ini, peneliti menetapkan anggota ORMAWA di UIN Ar-Raniry dengan populasi sebanyak 4.151 mahasiswa. Data ini diperoleh berdasarkan Daftar Kepengurusan mahasiswa organisasi yang dikeluarkan oleh Bagian Kemahasiswaan dan Alumni UIN Ar-Raniry pada 7 November 2021 (terlampir).

Berdasarkan jumlah populasi tersebut, peneliti mempertimbangkan adanya kemungkinan *double* data anggota pada masing-masing organisasi, terutama organisasi UKM/UKK. Dalam hal ini populasi bisa jadi tidak mencapai jumlah yang seharusnya, sehingga peneliti mengambil populasi dari kelompok organisasi yang tidak memiliki kemungkinan *double* data. Organisasi tersebut antara lain DEMA-U, SEMA-U, DEMA-F, SEMA-F dan HMPS dengan jumlah populasi sebanyak 3.599.

### 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut atau sebagian dari subjek populasi (Sugiyono, 2017; Azwar, 2018). Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*. Teknik *simple random sampling* adalah teknik penentuan sampel secara sederhana (Azwar, 2018). Pengambilan anggota sampel populasi dalam teknik ini dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata

yang ada dalam populasi. Teknik ini dapat digunakan apabila anggota populasi dianggap homogen (Sugiyono, 2017).

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan taraf kesalahan 5% dan taraf kebenaran 95% yang terdapat pada tabel penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu yang dikembangkan oleh *Isaac* dan *Michael* (Sugiyono, 2017). Maka berdasarkan jumlah total populasi yang ada yaitu 3.599 mahasiswa, peneliti memperoleh sebanyak 320 mahasiswa sebagai jumlah sampel yang layak digunakan dalam penelitian.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

##### **1. Persiapan Alat Ukur Penelitian**

Tahap pertama yang harus dilakukan untuk mengumpulkan data penelitian adalah dengan mempersiapkan alat ukur berupa skala psikologi. Skala psikologi merupakan sebuah alat ukur yang digunakan untuk mengukur atribut non-kognitif (Azwar, 2012). Terdapat beberapa jenis skala psikologi yang dapat digunakan dalam penelitian, salah satu jenis skala psikologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert*. Skala *likert* merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu maupun kelompok tentang fenomena sosial yang diteliti, atau dengan kata lain disebut sebagai variabel. Variabel yang akan diteliti dijabarkan menjadi indikator penelitian, selanjutnya indikator tersebutlah yang akan menjadi tolak ukur untuk menyusun aitem-aitem instrumen yang berupa pernyataan. Pada penelitian ini alat ukur yang digunakan yaitu, skala

*perceived organizational support* dari aspek-aspek menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) dan skala komitmen organisasi dari aspek-aspek menurut Allen dan Meyer (1991). Masing-masing skala terdiri dari dua bentuk pernyataan, yaitu *favourable (f)* dan *unfavourable (uf)*. Pernyataan *favourable (f)* adalah pernyataan yang mendukung variabel yang diteliti, sedangkan pernyataan *unfavourable (uf)* adalah pernyataan yang tidak mendukung atau memihak pada variabel yang diteliti (Azwar, 2016). Gambaran skala dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

a. Skala Komitmen Organisasi

Skala komitmen organisasi pada penelitian ini diadaptasi berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Allen dan Meyer (1991), sebagai berikut :

1) *Affective commitment*

Dimensi ini berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan dalam organisasi. Ketika seorang anggota memiliki *affective commitment* yang tinggi, maka ia akan tetap bertahan dalam sebuah organisasi karena ia memang menginginkan hal tersebut.

2) *Continuance commitment*

Pada dimensi ini anggota organisasi memiliki kesadaran bahwa ia akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Seorang anggota dengan *continuance commitment* yang tinggi akan terus bertahan dalam organisasi karena anggota tersebut memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.



### 3) *Normative commitment*

Anggota dengan *normative commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut. Individu dengan *normative commitment* yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas.

#### b. Skala *Perceived Organizational Support*

Skala *perceived organizational support* pada penelitian ini diadaptasi berdasarkan aspek-aspek yang mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Rhoades dan Eisenberger (2002) sebagai berikut :

##### 1) Keadilan

Keadilan merupakan cara yang digunakan secara prosedural untuk menentukan bagaimana organisasi mendistribusikan sumber daya dari masing-masing anggotanya (Greenberg, dalam Rhoades & Eisenberger, 2002). Shore dan Shore (dalam Rhoades & Eisenberger, 2002) menyatakan bahwa banyaknya kasus yang berhubungan dengan keadilan dalam distribusi sumber daya memiliki efek kumulatif yang kuat pada *perceived organizational support*, karena hal ini menunjukkan bahwa organisasi memiliki kepedulian terhadap kesejahteraan anggotanya.

##### 2) Dukungan supervisor

Dukungan supervisor atau atasan kepada anggota mengembangkan pandangan umum tentang sejauh mana atasan menilai kontribusi anggota dan peduli terhadap kesejahteraan anggota. Hal ini karena atasan bertindak sebagai agen dari organisasi yang memiliki tanggung jawab penuh untuk dapat mengarahkan dan

mengevaluasi kinerja bawahan, sehingga anggota pun melihat orientasi atasan sebagai indikasi adanya dukungan organisasi.

### 3) Penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan

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

a) Imbalan, pengakuan, dan promosi. Sesuai dengan teori dukungan organisasi, kesempatan untuk mendapatkan hadiah (imbalan, pengakuan, dan promosi) akan meningkatkan kontribusi anggota dan akan meningkatkan *perceived organizational support*.

b) Keamanan dalam bekerja. Adanya jaminan bahwa organisasi ingin mempertahankan keanggotaan dimasa depan memberikan indikasi yang kuat terhadap *perceived organizational support*.

c) Kemandirian. Dengan kemandirian, berarti tidak adanya kontrol penuh dari organisasi tentang bagaimana anggota melakukan pekerjaannya. Dalam hal ini organisasi menunjukkan kepercayaan terhadap kemandirian anggota untuk memutuskan dengan bijak bagaimana anggota akan melaksanakan pekerjaannya.

d) Peran stressor. Stres mengacu pada ketidakmampuan individu mengatasi tuntutan dari lingkungan. Stres terkait dengan tiga aspek peran anggota dalam organisasi yang berkorelasi negatif dengan *perceived organizational support*, yaitu : tuntutan yang melebihi kemampuan anggota untuk bekerja dalam waktu tertentu (*work-overload*), kurangnya informasi yang jelas tentang tanggung jawab

pekerjaan (*role-ambiguity*), dan adanya tanggung jawab yang saling bertentangan (*role-conflict*), (Lazarus & Folkman, dalam Rhoades & Eisenberger, 2002).

e) Pelatihan. Pelatihan dalam bekerja dilihat sebagai investasi organisasi terhadap anggotanya.

Berdasarkan aspek-aspek yang telah dipaparkan di atas, maka disusun *blue print* skala komitmen organisasi dan *perceived organizational support* sebagai berikut.

Tabel 3. 1  
*Blue Print Skala Komitmen Organisasi*

No	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah	%
			F	UF		
1	<i>Affective Commitment</i>	Anggota memiliki hubungan emosional dengan organisasi.	1, 25	4, 10	4	50%
		Identifikasi anggota terhadap organisasi.	7, 28	16, 22	4	
		Keterlibatan anggota dalam kegiatan organisasi.	13, 26	29, 31	4	
		Anggota bertahan dalam organisasi karena ia menginginkan hal tersebut.	19, 30	27, 32	4	
2	<i>Continuance Commitment</i>	Anggota memiliki kesadaran bahwa ia akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi.	2, 14	5, 11	4	25%
		Anggota bertahan dalam organisasi karena memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.	8, 20	17, 23	4	
3	<i>Normative Commitment</i>	Anggota merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut.	3, 15	6, 12	4	25%
		Anggota bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas.	9, 21	18, 24	4	
<b>Total</b>			<b>16</b>	<b>16</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

Tabel 3. 2  
*Blue Print Skala Perceived Organizational Support*

No	Aspek	Sub Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah	%
				F	UF		
1	Keadilan	-	Organisasi mendistribusikan sumber daya diantara anggota sesuai dengan prosedur.	1	8, 20	3	15%
			Organisasi memiliki kepedulian terhadap kesejahteraan anggota.	15	28	2	
2	Dukungan Supervisor	-	Atasan menilai kontribusi anggota dalam organisasi.	2, 25	9	3	27%
			Atasan peduli terhadap kesejahteraan anggota.	16	21	2	
			Atasan mengarahkan kinerja anggota.	32	29	2	
			Atasan mengevaluasi kinerja anggota	38	35	2	
3	Penghargaan Organisasi dan Kondisi Pekerjaan	Imbalan, pengakuan, dan promosi	Kesempatan untuk mendapatkan imbalan	3	10, 22	3	72%
			Kesempatan untuk mendapatkan pengakuan	17	30	2	
			Kesempatan untuk mendapatkan promosi	26, 33	36	3	

No	Aspek	Sub Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah	%
				F	UF		
		Keamanan dalam bekerja	Adanya jaminan bahwa organisasi mempertahankan keanggotaan di masa depan.	4	11	2	
		Kemandirian	Tidak ada kontrol penuh dari organisasi tentang bagaimana anggota melakukan pekerjaannya.	5	12	2	
			Organisasi memberikan kepercayaan terhadap kemandirian anggota dalam melaksanakan pekerjaannya	18	23	2	
	Peran stressor		Tuntutan yang melebihi kemampuan anggota untuk bekerja dalam waktu tertentu ( <i>work overload</i> )	6, 19	13	3	
			Kurangnya informasi yang jelas tentang tanggung jawab pekerjaan ( <i>role-ambiguity</i> )	27	24	2	
			Adanya tanggung jawab yang salung bertentangan ( <i>role-conflict</i> )	34	31, 37	3	
		Pelatihan	Pelatihan dalam bekerja	7	14	2	
<b>Total</b>				<b>19</b>	<b>19</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>



Kedua skala di atas mempunyai gradasi jawaban dari sangat positif sampai dengan sangat negatif dengan tidak memakai pilihan jawaban “ragu-ragu”, karena dapat menimbulkan kecenderungan bagi subjek untuk memberikan jawaban yang tidak pasti. Maka diberikan empat pilihan jawaban yang dapat menyesuaikan gradasi tersebut. Diantara empat pilihan jawaban yang diberikan yaitu sangat sesuai, sesuai, tidak sesuai, dan sangat tidak sesuai. Selanjutnya, penilaian pada skala penelitian ini bermula dari angka empat sampai dengan satu untuk aitem *favourable* dan bermula dari angka satu sampai dengan empat untuk aitem *unfavourable*. Berikut tabel skoring dari kedua skala tersebut.

Tabel 3. 3  
*Skor Skala Favourable dan Skala Unfavourable*

Jawaban	Aitem	
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Sangat Sesuai (SS)	4	1
Sesuai (S)	3	2
Tidak Sesuai (TS)	2	3
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	4

## 2. Uji Coba (*Try Out*) Alat Ukur Penelitian

Peneliti melakukan uji coba (*try out*) dengan memberikan skala *perceived organizational support* dan skala komitmen organisasi pada sejumlah pengurus organisasi mahasiswa UIN Ar-Raniry yang merupakan bagian dari populasi, tetapi bukan merupakan bagian dari sampel penelitian yang sebenarnya, sehingga sampel dalam uji coba tersebut memiliki karakteristik yang relatif sama dengan sampel yang akan digunakan pada penelitian. Uji coba (*try out*) alat ukur dilakukan untuk

mengetahui kelayakan alat ukur berupa skala yang telah disusun dengan menguji tingkat validitas, indeks daya beda, dan reliabilitasnya (Azwar, 2012).

Tidak ada ketentuan yang pasti dalam menentukan sampel pada uji coba. Secara statistik, jumlah sampel yang lebih dari 60 orang sudah cukup banyak (Azwar, 2012). Berdasarkan konsep tersebut, peneliti menetapkan 60 orang sampel sebagai subjek dalam uji coba alat ukur penelitian. Aitem yang diuji cobakan berjumlah 70 aitem yang terdiri dari 38 aitem skala *perceived organizational support* dan 32 aitem skala komitmen organisasi.

### 3. Uji Validitas Aitem

Validitas adalah tentang sejauh mana ketepatan suatu alat ukur untuk dapat mengukur sesuai dengan tujuan ukurnya. Suatu alat ukur dapat dikatakan valid apabila digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur secara tepat (Azwar, 2016). Uji validitas yang dilakukan pada penelitian ini merupakan uji validitas isi (*content validity*). Validitas isi adalah validitas yang diestimasi dan dikuantifikasi melalui pengujian isi skala dari *expert judgement* (para ahli) dengan tujuan untuk melihat apakah aitem-aitem mencerminkan ciri perilaku yang hendak diukur (Azwar, 2016). Sebuah aitem dapat dinyatakan sebagai aitem yang layak mendukung validitas isi skala jika sebagian besar ahli sepakat bahwa aitem tersebut relevan.

Dalam penelitian ini komputasi validitas yang digunakan adalah komputasi *CVR (Content Validity Ratio)*, yang diperoleh dari hasil penilaian *expert judgement* (para ahli) yang disebut dengan *SME (Subject Matter Expert)*. *SME* menilai apakah isi suatu aitem dapat dikatakan esensial untuk mendukung tujuan yang hendak diukur.

Suatu aitem dapat dikatakan esensial apabila aitem tersebut dapat mempresentasikan dengan baik tujuan dari pengukuran (Azwar, 2012). Angka *CVR* bergerak antara -1.00 sampai dengan +1.00 dengan  $CVR = 0,00$  berarti 50% dari *SME* dalam panel menyatakan aitem adalah esensial dan valid (Azwar, 2017). Adapun *CVR* dirumuskan sebagai berikut.

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

Keterangan :

$ne$  = Banyaknya *SME* yang menilai suatu aitem “esensial”  
 $n$  = Banyaknya *SME* yang melakukan penilaian

#### 4. Uji Daya Beda Aitem

Peneliti melakukan uji daya beda aitem terlebih dahulu sebelum melakukan uji reliabilitas. Hal ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana aitem dapat membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan tidak memiliki atribut yang diukur (Azwar, 2016). Uji daya beda aitem dilakukan dengan menggunakan koefisien korelasi *product moment* dari *Pearson*. Proses pengolahan data dibantu dengan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) version 22.0 for Windows*.

Kriteria dalam pemilihan aitem pada penelitian ini berdasarkan korelasi aitem total dengan menggunakan batasan  $r_{iX} \geq 0,30$  untuk aitem *perceived organizational support* dan batasan  $r_{iX} \geq 0,30$  untuk aitem komitmen organisasi (Sugiyono, 2016). Setiap aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 daya bedanya dianggap

layak dipakai. Kemudian aitem yang memiliki koefisien kurang dari 0,30 diinterpretasikan sebagai aitem tidak layak pakai. Berikut rumus korelasi *product moment*.

$$r_{ix} = \frac{\sum ix - (\sum i)(\sum x)/n}{\sqrt{[\sum i^2 - (\sum i)^2/n][\sum x^2 - (\sum x)^2/n]}}$$

Keterangan :

- i = Skor item
- x = Skor skala
- n = Banyaknya responden

#### 5. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan konsistensi atau keterpercayaan hasil ukur yang melihat seberapa tinggi kecermatan dalam pengukuran. Pengukuran dapat dikatakan tidak cermat apabila eror pengukurannya terjadi secara random, yaitu skor individu yang satu dengan lainnya terjadi eror yang tidak konsisten dan bervariasi, sehingga perbedaan skor yang diperoleh lebih banyak ditentukan oleh eror, bukan oleh perbedaan yang sebenarnya. Dalam hal ini, pengukuran yang tidak cermat berarti juga tidak dapat konsisten dari waktu ke waktu (Azwar, 2016). Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Proses pengolahan data dibantu dengan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) version 22.0 for Windows* dengan merujuk kepada rumus berikut ini.

$$\alpha = 2 [1 - (S_{y1}^2 + S_{y2}^2) / S_x^2]$$

Keterangan :

$S_{y1}^2$  dan  $S_{y2}^2$  = Varians skor Y1 dan Varians skor Y2

$S_x^2$  = Varians skor X

## F. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Asumsi

Uji asumsi dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Uji asumsi terdiri dari beberapa uji prasyarat, antara lain sebagai berikut:

#### a. Uji Normalitas Sebaran

Uji normalitas sebaran merupakan teknik yang digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi secara normal atau tidak (Priyatno, 2011). Apabila data yang dihasilkan tidak berdistribusi normal, maka analisis data secara parametrik tidak dapat digunakan (Sugiyono, 2017). Untuk menguji normalitas pada penelitian ini, analisis data dilakukan secara nonparametrik dengan menggunakan teknik statistik *One Sample Kolmogorov Smirnov test* dari program SPSS. Kaidah yang digunakan adalah jika nilai  $p > 0,05$  maka data tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal dan sebaliknya, jika nilai  $p < 0,05$  maka data tersebut dinyatakan tidak berdistribusi normal (Santoso, 2017).



## b. Uji Linieritas

Selanjutnya peneliti melakukan uji linearitas hubungan. Menurut Gunawan (2016), uji linearitas merupakan syarat untuk semua uji hipotesis hubungan yang bertujuan untuk melihat apakah hubungan dari kedua variabel membentuk garis lurus linear. Uji linearitas dilakukan untuk membuktikan bahwa variabel bebas mempunyai hubungan dengan variabel terikat (Hanief & Himawanto, 2017). Uji linearitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) version 22.0 for windows*. Dalam hal ini, data dapat dikatakan mempunyai hubungan yang linier apabila memiliki nilai  $p > 0,05$  pada lajur *F deviation from linierity*, sedangkan jika menggunakan lajur *test for linearity*, dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang dapat ditarik lurus apabila nilai  $p < 0,05$  (Priyatno 2011).

## 2. Uji Hipotesis

Setelah melakukan uji asumsi, maka selanjutnya peneliti melakukan uji hipotesis penelitian. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah “terdapat hubungan positif antara *Aperceived Aorganizational support* dengan komitmen organisasi pada mahasiswa UIN Ar-Raniry”. Untuk menguji hipotesis tersebut, teknik analisis data yang dapat digunakan adalah korelasi *product moment* dari Pearson untuk data yang berdistribusi normal dan korelasi *rho* ( $\rho$ ) dari Spearman untuk data dengan distribusi tidak normal. Menurut Periantalo (2016), koefisien korelasi dikatakan signifikan apabila nilai  $p < 0,05$ . Analisis data yang digunakan dalam

penelitian ini melalui bantuan komputer dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) version 22.0 for Windows*.



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN

#### A. Deskripsi Subjek Penelitian

Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah anggota organisasi mahasiswa UIN Ar-Raniry sejumlah 3.599 mahasiswa dengan sampel yang digunakan yaitu sejumlah 320 mahasiswa. Jumlah sampel yang digunakan tersebut mengacu kepada tabel populasi dan sampel dari *Isaac* dan *Michael*. Berikut data demografi sampel yang diperoleh pada penelitian ini.

##### 1. Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan, diperoleh data subjek dengan jenis kelamin laki-laki sejumlah 130 orang dengan presentasi sebesar 41% dan subjek dengan jenis kelamin perempuan sejumlah 190 orang dengan presentasi sebesar 59%. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa subjek yang mendominasi pada penelitian ini adalah subjek dengan jenis kelamin perempuan. Pemaparan di atas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. 1  
*Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Jenis Kelamin*

Deskripsi Sampel	Kategori	Jumlah (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	130	41%
	Perempuan	190	59%
<b>Jumlah</b>		<b>320</b>	<b>100%</b>

##### 2. Subjek Berdasarkan Fakultas

Subjek yang mendominasi pada penelitian ini berdasarkan fakultas yaitu berasal dari Fakultas Ilmu Sosial dan Politik dan Fakultas Psikologi dengan jumlah

masing-masing sampel sebanyak 43 orang dan presentasi masing-masing sebesar 13,4%. Kemudian dilanjutkan dengan Fakultas Sains dan Teknologi dengan jumlah sampel sebanyak 42 orang dan presentasi sebesar 13,1%, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan dengan jumlah sampel sebanyak 38 orang dan presentasi sebesar 11,9%, Fakultas Dakwah dan Komunikasi dengan jumlah sampel sebanyak 34 orang dan presentasi sebesar 10,6%, Fakultas Adab dan Humaniora juga diikuti Fakultas Syariah dan Hukum dengan jumlah masing-masing sampel sebanyak 33 orang dan presentasi masing-masing sebesar 10,3%, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dengan jumlah sampel sebanyak 28 orang dan presentasi sebesar 8,9%, serta di akhiri oleh Fakultas Ushuluddin dan Filsafat dengan jumlah sampel sebanyak 26 Orang dan presentasi sebesar 8,1%. Berikut tabel data demografi subjek berdasarkan fakultas.

Tabel 4. 2  
*Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Fakultas*

<b>Deskripsi Sampel</b>	<b>Kategori</b>	<b>Jumlah (n)</b>	<b>Persentase (%)</b>
Fakultas	Fakultas Adab dan Humaniora	33	10,3%
	Fakultas Dakwah dan Komunikasi	34	10,6%
	Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam	28	8,9%
	Fakultas Ilmu Sosial dan Politik	43	13,4%
	Fakultas Sains dan Teknologi	42	13,1%
	Fakultas Syariah dan Hukum	33	10,3%
	Fakultas Tarbiyah dan Keguruan	38	11,9%
	Fakultas Ushuluddin dan Filsafat	26	8,1%
	Fakultas Psikologi	43	13,4%
	<b>Jumlah</b>		<b>320</b>

### 3. Subjek Berdasarkan Semester

Apabila hasil data penelitian dikelompokkan berdasarkan semester dari semester terendah sampai semester tertinggi, maka ditemukan bahwa data penelitian

didominasi oleh sampel dari semester 6 yaitu sebanyak 121 orang dengan presentasi sebesar 37,8%. Kemudian diikuti oleh sampel dari semester 4 sebanyak 86 orang dengan presentasi sebesar 26,9%, sampel dari semester 8 sebanyak 45 orang dengan presentasi sebesar 14,1%, dan diakhiri oleh sampel dari semester 2 sebanyak 68 orang dengan presentasi sebesar 21,2%. Berikut tabel data demografi subjek berdasarkan semester.

Tabel 4. 3  
*Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Semester*

Deskripsi Sampel	Kategori	Jumlah (n)	Persentase (%)
Semester	2	68	21,2%
	4	86	26,9%
	6	121	37,8%
	8	45	14,1%
<b>Jumlah</b>		<b>320</b>	<b>100%</b>

#### 4. Subjek Berdasarkan Organisasi

Berdasarkan kategorisasi organisasi ditemukan bahwa subjek yang mendominasi pada penelitian ini adalah subjek dari organisasi HMPS, yaitu sebanyak 184 orang dengan presentasi sebesar 57,5%. Selanjutnya organisasi DEMA-F sebanyak 61 orang dengan presentasi sebesar 19,1%, organisasi SEMA-F sebanyak 42 orang dengan presentasi sebesar 13,1%, organisasi DEMA-U sebanyak 19 orang dengan presentasi sebesar 5,9%, dan diakhiri oleh organisasi SEMA-U sebanyak 14 orang dengan presentasi sebesar 4,4%. Berikut data tabel data demografi subjek berdasarkan organisasi.



Tabel 4. 4  
*Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Organisasi*

Deskripsi Sampel	Kategori	Jumlah (n)	Persentase (%)
Organisasi	SEMA-U	14	4,4%
	DEMA-U	19	5,9%
	SEMA-F	42	13,1%
	DEMA-F	61	19,1%
	HMPS	184	57,5%
<b>Jumlah</b>		<b>320</b>	<b>100%</b>

## B. Pelaksanaan Uji Coba (*Try Out*) dan Penelitian

Uji coba (*try out*) alat ukur dilakukan selama 3 hari sejak tanggal 27 sampai 31 Mei 2022. Peneliti melakukan uji coba (*try out*) secara *online* dengan menggunakan *google form* yang disebarakan melalui link berikut <https://s.id/19vkN>. Link tersebut dikirimkan secara personal kepada beberapa pengurus organisasi mahasiswa di UIN Ar-Raniry dan disebarakan kembali melalui grup-grup chat di aplikasi *whatsapp*.

Setelah data sampel *try out* terpenuhi, peneliti selanjutnya melakukan uji daya beda aitem untuk mengetahui aitem-aitem yang memenuhi persyaratan serta aitem-aitem yang harus digugurkan karena tidak memenuhi persyaratan atau memiliki daya beda aitem yang rendah. Aitem yang memenuhi persyaratan kemudian layak dipakai untuk pengumpulan data penelitian.

Selanjutnya dilakukan penelitian secara *online* selama 10 hari sejak tanggal 8 sampai 17 Juni 2022 dengan menggunakan *google form* yang disebarakan melalui link berikut <https://forms.gle/cBD4bqXhpaDGboyD6>. Link tersebut dikirimkan secara personal melalui pesa *whatsapp* kepada seluruh ketua lembaga dan beberapa pengurus

inti organisasi mahasiswa di UIN Ar-Raniry untuk selanjutnya disebarkan kembali melalui grup chat dari masing-masing lembaga organisasi. Setelah kuota sampel pada penelitian terpenuhi sebanyak 320 orang, peneliti selanjutnya melakukan skoring dan analisis data dengan bantuan *Statistical Package for Social Science (SPSS) version 22.0 for Windows*.

#### 1. Hasil Uji Validitas Aitem

Hasil komputasi *content validity ratio* skala komitmen organisasi dan *perceived Organizational Support* diestimasi dan di kuantifikasi melalui pengujian terhadap isi skala dari *expert judgment* yang terdiri dari 3 orang *expert* untuk memeriksa apakah masing-masing aitem dapat mencerminkan ciri-ciri perilaku yang ingin diukur. Berikut hasil komputasi dari masing-masing skala yang dapat dilihat pada tabel 4.5 dan 4.6 berikut ini.

Tabel 4. 5  
*Koefisien CVR Komitmen Organisasi*

No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR
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		
8	1	21	1		
9	1	22	1		
10	1	23	1		
11	1	24	1		
12	1	25	1		
13	1	26	1		

Tabel 4. 6

*Koefisien CVR Perceived Organizational Support*

No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR
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	36	1
11	1	24	1	37	1
12	1	25	1	38	1
13	1	26	1		

Berdasarkan hasil komputasi *content validity ratio* skala komitmen pada tabel 4.5 dengan jumlah total aitem sebanyak 32, seluruh aitemnya memiliki koefisien CVR dengan nilai di atas nol (0). Begitu pula dengan hasil komputasi dari skala *perceived organizational support* pada tabel 4.6 dengan jumlah total aitem sebanyak 38, seluruh aitemnya menunjukkan nilai di atas nol (0) sehingga semua aitem esensial dan dapat dinyatakan valid.

## 2. Hasil Uji Daya Beda Aitem

Hasil analisis koefisien korelasi data dari setiap aitem skala komitmen organisasi pada uji daya beda aitem yang telah dilakukan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.7.

Tabel 4. 7

*Koefisien Daya Beda Aitem Skala Komitmen Organisasi*

No	r <sub>ix</sub>	No	r <sub>ix</sub>	No	r <sub>ix</sub>
1	0,367	14	0,054	27	0,077
2	0,202	15	0,496	28	0,391
3	0,438	16	0,525	29	0,359
4	0,461	17	0,331	30	0,421
5	0,693	18	0,500	31	0,070
6	0,389	19	0,752	32	0,274
7	0,514	20	0,429		
8	0,198	21	0,369		
9	0,507	22	0,679		
10	0,466	23	0,439		
11	0,387	24	0,501		
12	0,755	25	0,607		
13	0,622	26	0,394		

Berdasarkan tabel 4.7 di atas ditemukan bahwa dari total 32 aitem *perceived organizational support* terdapat 6 aitem yang memiliki nilai korelasi aitem total kurang dari 0,30 yaitu aitem 2, 8, 14, 27, 31, dan 32. Oleh karena itu, aitem-aitem tersebut dinyatakan gugur dan 26 aitem yang tersisa dapat digunakan untuk penelitian. Berikut *blue print* akhir dari skala komitmen organisasi.

Tabel 4. 8

*Blue Print Akhir Skala Komitmen Organisasi*

No	Aspek	Aitem		Total	%
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1	<i>Affective Commitment</i>	1, 6, 11, 16, 22, 23, 24, 26	3, 8, 13, 19, 25	13	50%
2	<i>Continuance Commitment</i>	17	4, 9, 14, 20	5	19%
3	<i>Normative Commitment</i>	2, 7, 12, 18	5, 10, 15, 21	8	31%
<b>Total</b>		<b>13</b>	<b>13</b>	<b>26</b>	<b>100%</b>

Tabel 4. 9

*Koefisien Daya Beda Aitem Skala Perceived Organizational Support*

No	r <sub>ix</sub>	No	r <sub>ix</sub>	No	r <sub>ix</sub>
1	0,460	14	0,708	27	0,597
2	0,329	15	0,634	28	0,675
3	0,705	16	0,352	29	0,579
4	0,194	17	0,462	30	0,610
5	0,508	18	0,331	31	0,283
6	0,187	19	0,528	32	0,166
7	0,685	20	0,325	33	0,508
8	0,472	21	0,541	34	0,348
9	0,427	22	0,655	35	0,336
10	0,682	23	0,050	36	0,591
11	0,536	24	0,677	37	0,502
12	0,156	25	0,494	38	0,296
13	0,345	26	0,560		

Berdasarkan tabel 4.9 di atas ditemukan bahwa dari total 38 aitem *perceived organizational support* terdapat 7 aitem yang memiliki nilai korelasi aitem total kurang dari 0,30 yaitu aitem 4, 6, 12, 23, 31, 32, dan 38. Oleh karena itu, aitem-aitem tersebut dinyatakan gugur dan 31 aitem yang tersisa dapat digunakan untuk penelitian. Berikut *blue print* akhir dari skala *perceived organizational support*.

Tabel 4. 10

*Blue Print Akhir Skala Perceived Organizational Support*

No	Aspek	Sub Aspek	Aitem		Total	%
			Favorable	Unfavorable		
1	Keadilan	-	1, 12	6, 17, 24	5	16%
2	Dukungan Supervisor	-	2, 13, 21	7, 18, 25, 29	7	23%
3	Penghargaan Organisasi dan Kondisi Pekerjaan	Imbalan, pengakuan, dan promosi	3, 14, 22, 27	8, 19, 26, 30	8	
		Keamanan dalam bekerja	-	9	1	61%
		Kemandirian	4, 15	-	2	
		Peran stressor	16, 23, 28	10, 20, 31	6	
		Pelatihan	5	11	2	
<b>Total</b>			<b>15</b>	<b>16</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>



### 3. Hasil Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji reliabilitas pada skala *perceived organizational support* diperoleh nilai  $\alpha = 0,920$  yang berarti skala tersebut memiliki reliabilitas yang sangat tinggi. Kemudian peneliti menggugurkan aitem-aitem yang memiliki daya beda rendah dan melakukan analisis tahap kedua sehingga diperoleh nilai  $\alpha = 0,929$  yang berarti skala tersebut memiliki reliabilitas yang sangat tinggi. Disamping itu, hasil uji reliabilitas awal pada skala komitmen organisasi memperoleh nilai  $\alpha = 0,891$  yang berarti skala tersebut memiliki reliabilitas yang sangat tinggi. Selanjutnya setelah aitem-aitem dengan daya beda rendah digugurkan dan dilakukan analisis tahap kedua, diperoleh nilai  $\alpha = 0,908$  yang berarti skala tersebut memiliki reliabilitas yang sangat tinggi.

## C. Hasil Penelitian

### 1. Kategorisasi Data Penelitian

Kategorisasi data sampel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kategorisasi yang berdasarkan model distribusi normal dengan kategorisasi jenjang (ordinal). Azwar (2012) mengemukakan bahwa kategorisasi dapat menempatkan individu ke dalam suatu kelompok yang posisinya berjenjang menurut suatu kontinum dan berdasarkan pada atribut yang diukur. Kategorisasi ini dapat dilakukan dengan membuat kategorisasi skor subjek berdasarkan besarnya satuan deviasi standar populasi ( $\sigma$ ). Luasnya interval dari setiap kategori yang diinginkan dapat ditentukan secara subjektif selama penetapan tersebut berada dalam kategorisasi

sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori, yaitu rendah, sedang dan tinggi. Hal ini karena kategorisasi ini bersifat relatif.

a. Komitmen Organisasi

Hasil analisis data deskriptif yang digunakan untuk melihat deskripsi data hipotetik (yang mungkin terjadi) dan data empirik (berdasarkan kenyataan di lapangan) dari variabel komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut ini.

Tabel 4. 11  
*Deskripsi Data Penelitian Komitmen Organisasi*

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmaks	Xmin	Mean	SD	Xmaks	Xmin	Mean	SD
Komitmen Organisasi	104	26	65	13	104	51	80,5	9,9

Keterangan Rumus Skor Hipotetik :

Xmin (skor minimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban.

Xmaks (skor maksimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban.

Mean (skor rata-rata) = Dengan rumus  $\mu$  (skor maks + skor min) : 2

SD (standar deviasi) = Dengan rumus  $s = (\text{skor maks} - \text{skor min}) : 6$

Berdasarkan hasil deskriptif statistik data penelitian pada tabel 4.11 di atas menunjukkan bahwa secara hipotetik nilai minimal dalam penelitian adalah 26, nilai maksimal 104 dengan nilai rata-rata 65 dan standar deviasi 13. Disamping itu secara empirik ditunjukkan nilai minimal 51, nilai maksimal 104 dengan nilai rata-rata 80,5 dan standar deviasi 9,9. Hasil data tersebut menjadi batasan dalam melakukan kategorisasi sampel yang terdiri dari tiga kategori yaitu rendah, sedang, dan tinggi dengan menggunakan metode kategorisasi jenjang (ordinal).

Berikut rumus kategorisasi yang digunakan.

Rendah =  $X < M - 1SD$   
 Sedang =  $M - 1SD \leq X < M + 1SD$   
 Tinggi =  $M + 1SD$

Keterangan :

X = Rentang butir pernyataan  
 M = *Mean* (rata-rata)  
 SD = Standar deviasi

Mengacu pada rumus kategorisasi di atas, maka didapatkan hasil kategorisasi komitmen organisasi sebagaimana pada tabel 4.12 berikut ini.

Tabel 4. 12

*Kategorisasi Komitmen Organisasi*

<b>Kategorisasi</b>	<b>Interval</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
Rendah	$X < 70,6$	51	15,9%
Sedang	$70,6 \leq X < 90,4$	219	68,4%
Tinggi	$90,4 \leq X$	50	15,6%
<b>Jumlah</b>		<b>320</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 4.12 di atas ditemukan hasil komitmen organisasi pada anggota organisasi mahasiswa di UIN Ar-Raniry yang berada pada kategori rendah terdiri dari 51 orang dengan presentasi sebesar 15,9%, kategori sedang terdiri dari 219 orang dengan presentasi sebesar 68,4%, dan kategori tinggi terdiri dari 50 orang dengan presentasi sebesar 15,6%.

b. *Perceived Organizational Support*

Hasil analisis data deskriptif yang digunakan untuk melihat deskripsi data hipotetik (yang mungkin terjadi) dan data empirik (berdasarkan kenyataan di lapangan) dari variabel *perceived organizational support* dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut ini.

Tabel 4. 13  
*Deskripsi Data Penelitian Skala Perceived Organizational Support*

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmaks	Xmin	Mean	SD	Xmaks	Xmin	Mean	SD
<i>Perceived Organizational Support</i>	124	31	77,5	15,5	124	51	90,5	12,3

Keterangan Rumus Skor Hipotetik :

Xmin (skor minimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban.

Xmaks (skor maksimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban.

Mean (skor rata-rata) = Dengan rumus  $\mu$  (skor maks + skor min) : 2

SD (standar deviasi) = Dengan rumus  $s = (\text{skor maks} - \text{skor min}) : 6$

Hasil deskriptif statistik data penelitian pada tabel 4.13 di atas menunjukkan bahwa secara hipotetik nilai minimal dalam penelitian adalah 31, nilai maksimal 125 dengan nilai rata-rata 77,5 dan standar deviasi 15,5. Disamping itu secara empirik ditunjukkan nilai minimal 51, nilai maksimal 124 dengan nilai rata-rata 90,5 dan standar deviasi 12,3. Hasil data tersebut menjadi batasan dalam melakukan kategorisasi sampel yang terdiri dari tiga kategori yaitu rendah, sedang, dan tinggi dengan menggunakan metode kategorisasi jenjang (ordinal). Berikut rumus kategorisasi yang digunakan.

Rendah =  $X < M - 1SD$

Sedang =  $M - 1SD \leq X < M + 1SD$

Tinggi =  $M + 1SD$

Keterangan :

X = Rentang butir pernyataan

M = Mean (rata-rata)

SD = Standar deviasi

Mengacu pada rumus kategorisasi di atas, maka didapatkan hasil kategorisasi *perceived organizational support* sebagaimana pada tabel 4.14 berikut.

Tabel 4. 14  
*Kategorisasi Perceived Organizational Support*

Kategorisasi	Interval	Jumlah	Persentase (%)
Rendah	$X < 78,2$	49	15,3%
Sedang	$78,2 \leq X < 102,8$	227	70,9%
Tinggi	$102,8 \leq X$	44	13,8%
<b>Jumlah</b>		<b>320</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 4.14 di atas ditemukan hasil *perceived organizational support* pada anggota organisasi mahasiswa di UIN Ar-Raniry yang berada pada kategori rendah terdiri dari 49 orang dengan presentasi sebesar 15,3%, kategori sedang terdiri dari 227 orang dengan presentasi sebesar 70,9%, dan kategori tinggi terdiri dari 44 orang dengan presentasi sebesar 13,8%.

## 2. Uji Prasyarat

Uji prasyarat perlu dilakukan terlebih dahulu dilakukan sebelum melakukan uji hipotesis. Pada penelitian ini uji prasyarat dilakukan dalam dua pengujian, yaitu uji normalitas sebaran dan uji linearitas hubungan.

### a. Uji Normalitas Sebaran

Uji normalitas adalah suatu teknik yang digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak (Priyatno, 2011). Pada penelitian ini uji normalitas secara nonparametric dengan menggunakan teknik statistik *One Sample Kolmogorov Smirnov test* dengan menggunakan bantuan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) version 22.0 for Windows*. Kaidah yang



digunakan yaitu apabila nilai  $p > 0,05$ , maka data penelitian dapat dinyatakan berdistribusi normal. Sebaliknya apabila nilai  $p < 0,05$  maka data penelitian dapat dinyatakan tidak berdistribusi normal (Santoso, 2017). Berikut hasil uji normalitas sebaran data penelitian.

Tabel 4. 15  
*Hasil Uji Normalitas Sebaran*

Variabel Penelitian	<i>p</i>
<i>Perceived Organizational Support</i>	0.000
Komitmen Organisasi	0.041

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 4.15 di atas, diperoleh nilai  $p < 0,05$  pada variabel *perceived organizational support* dan komitmen organisasi, yaitu 0,000 pada variabel *perceived organizational support* dan 0,41 pada variabel komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa hasil analisis tersebut tidak memenuhi kaidah uji normalitas sebaran, sehingga data penelitian ini tidak dapat digeneralisasi pada populasi dalam penelitian ini.

b. Uji Linearitas Hubungan

Setelah melakukan uji normalitas sebaran, peneliti kemudian melakukan uji linearitas hubungan kedua variabel. Menurut Gunawan (2016), uji linearitas merupakan suatu syarat bagi setiap uji hipotesis hubungan yang dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara kedua variabel penelitian memiliki hubungan yang linear atau tidak. Uji linearitas pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) version 22.0 for Windows* dengan menggunakan lajur *linearity* yang dapat dilihat pada tabel Anova. Kaidah



yang digunakan pada uji linearitas ini yaitu, apabila nilai  $p < 0,05$  maka hubungan kedua variabel dalam penelitian dapat dikatakan linear. Berikut hasil uji linearitas hubungan kedua variabel yang dilakukan pada penelitian ini.

Tabel 4. 16  
*Hasil Uji Linearitas Hubungan*

Variabel Penelitian	F Linearity	p
<i>Perceived Organizational Support</i> dengan Komitmen Organisasi	463,809	0,000

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, hasil uji linearitas hubungan antara variabel *Perceived Organizational Support* dengan Komitmen Organisasi diperoleh *linearity* dengan nilai  $F = 463,809$  dengan nilai  $p < 0,05$ , yaitu 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel penelitian memiliki hubungan yang linear dan tidak menyimpang dari garis lurus.

### 3. Uji Hipotesis

Setelah uji prasyarat dilakukan, peneliti selanjutnya melakukan uji hipotesis. Sugiyono (2016) mengemukakan bahwa apabila pada saat uji normalitas dilakukan data yang dihasilkan tidak berdistribusi normal, maka analisis data secara parametrik tidak dapat digunakan. Sehingga pada penelitian ini uji hipotesis dilakukan secara nonparametrik. Metode statistika nonparametrik merupakan suatu metode analisis data yang dapat digunakan tanpa memperhatikan bentuk distribusinya sehingga statistika ini sering juga disebut metode bebas sebaran (*distribution free methods*) (Nugroho & Vusvitasari, 2008). Uji hipotesis secara nonparametrik yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi  $\rho$  ( $\rho$ ) dari *spearman*. Metode ini

digunakan untuk melihat keeratan hubungan antara kedua variabel. Berikut hasil analisis uji hipotesis yang dilakukan.

Tabel 4. 17  
*Uji Hipotesis Data Penelitian*

Variabel Penelitian	$\rho$	<i>P</i>
<i>Perceived Organizational Support</i> dengan Komitmen Organisasi	0,724	0,000

Hasil uji hipotesis pada tabel 4.17 di atas menunjukkan nilai koefisien korelasi *rho* ( $\rho$ ) sebesar 0,724 dengan nilai  $p < 0,05$ . Hal ini berarti hipotesis pada penelitian ini diterima, yaitu terdapat hubungan yang positif dan sangat signifikan antara variabel *perceived organizational support* dengan komitmen organisasi pada organisasi mahasiswa di UIN Ar-Raniry. Hal ini bermakna semakin tinggi *perceived organizational support* anggota, maka semakin tinggi pula komitmen organisasinya. Sebaliknya semakin rendah *perceived organizational support* anggota, maka semakin rendah pula komitmen organisasinya. Berikut sumbangan relatif hasil penelitian dari kedua variabel yang dapat dilihat pada tabel *Analisis Measure of Association* berikut ini.

Tabel 4. 18  
*Analisis Measure of Association*

Variabel Penelitian	$r^2$
<i>Perceived Organizational Support</i> dengan Komitmen Organisasi	0,554

Berdasarkan hasil analisis tabel 4.18 di atas ditemukan bahwa pada penelitian ini diperoleh sumbangan relatif dari kedua variabel senilai 0,524. Sehingga dapat diartikan bahwa terdapat 55,4% pengaruh *perceived organizational support*

terhadap komitmen organisasi, kemudian 44,6% sisanya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

#### **D. Pembahasan**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara *perceived organizational support* dengan komitmen organisasi pada organisasi mahasiswa di UIN Ar-Raniry. Hasil uji korelasi  $\rho$  ( $\rho$ ) dari *Spearman* menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara *perceived organizational support* dengan komitmen organisasi yang berarti hipotesis penelitian yang diajukan diterima. Hubungan antara kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *perceived organizational support*, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi pada organisasi mahasiswa di UIN Ar-Raniry. Sebaliknya semakin rendah *perceived organizational support*, maka semakin rendah pula komitmen organisasi pada organisasi mahasiswa di UIN Ar-Raniry.

Berdasarkan hasil uji kategorisasi data penelitian secara empirik pada anggota organisasi mahasiswa di UIN Ar-Raniry, diperoleh beberapa orang dengan *perceived organizational support* yang termasuk dalam kategori rendah, sedang, tinggi. Begitu pula hasil uji kategorisasi data penelitian secara empirik pada komitmen organisasi anggota organisasi mahasiswa di UIN Ar-Raniry sebagaimana yang telah dipaparkan sebelumnya pada hasil penelitian. Cahayu dan Rahyuda (2019) mengatakan bahwa *perceived organizational support* sangat berpengaruh positif pada komitmen

organisasi, yaitu ketika seorang anggota merasa bahwa organisasi dapat menghargai kontribusi dan peduli akan kesejahteraan mereka maka akan tumbuh rasa saling memiliki. Hal ini membuat anggota akan berkomitmen untuk bertahan serta mewujudkan tujuan dari organisasi.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Mustofa (2021) dengan judul hubungan antara *perceived organizational support* dengan komitmen afektif pada anggota organisasi mahasiswa daerah di Yogyakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan positif antara *perceived organizational support* dan komitmen afektif pada anggota organisasi mahasiswa daerah di Yogyakarta, yaitu semakin tinggi *perceived organizational support* maka semakin tinggi komitmen afektif yang dirasakan oleh anggota.

Hal tersebut didukung oleh penelitian lain yang dilakukan oleh Lubis (2022) yang menyatakan bahwa *perceived organizational support* memiliki peran yang penting dalam menjelaskan komitmen organisasi pada anggota. Dalam hal ini dukungan organisasi seperti mendapatkan penghargaan atas kontribusi yang dilakukan dan mau mendengarkan keluhan akan memberikan perasaan bangga dalam diri anggota, sehingga menjadikan anggota disiplin dalam bekerja dan berkomitmen untuk tidak meninggalkan organisasinya dalam situasi apapun. Kesimpulan penelitian tersebut yaitu, semakin tinggi *perceived organizational support* pada anggota maka semakin tinggi komitmen organisasi pada anggota tersebut.

Kemudian pada hasil penelitian ini juga ditemukan sumbangan realtif dari kedua variabel yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh *perceived organizational*

*support* terhadap komitmen organisasi. Disamping itu masih terdapat sumbangsih pengaruh dari faktor-faktor lainnya. Faktor-faktor tersebut diantaranya pemahaman organisasi (*organizational comprehension*), kepercayaan (*trust*), nilai yang dibagi (*shared value*) dan keterlibatan anggota (*employee involvement*) (McShane & Glinow, 2018).

Berdasarkan hasil pemaparan penelitian di atas, ditemukan bahwa kedua variabel yang diujikan pada penelitian ini yaitu *perceived organizational support* dan komitmen organisasi memiliki hubungan yang positif dan sangat signifikan, sehingga *perceived organizational support* memiliki kontribusi yang besar dalam meningkatkan komitmen anggota terhadap organisasi. Apabila komitmen anggota terhadap organisasinya tinggi, maka anggota tersebut akan melakukan usaha yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi dan akan bertahan dengan organisasinya dalam segala situasi demi tercapainya tujuan dari organisasi tersebut.

Dalam penelitian ini tentu terdapat keterbatasan, salah satunya yaitu pendekatan kuantitatif yang digunakan pada penelitian ini membuat hasil penelitian hanya dapat diinterpretasikan ke dalam bentuk angka dan presentasi yang selanjutnya dideskripsikan kembali. Sehingga hasil penelitian ini tidak dapat melihat fenomena psikologi yang terjadi secara lebih luas. Kemudian landasan teori yang digunakan pada penelitian ini umumnya digunakan pada subjek dalam lingkup dunia kerja, sehingga kurang sesuai jika digunakan untuk mahasiswa anggota organisasi. Disamping itu penyebaran skala yang dilakukan secara *online* dengan menggunakan link *google form* dan disebarakan secara personal maupun melalui grup-grup chat di

aplikasi *whatsapp*, menyebabkan pengisian skala tidak dapat dipantau secara langsung proses pengisiannya. Hal ini memungkinkan adanya pengisian skala yang dilakukan secara asal-asalan atau tidak sesuai dengan keadaan sebenarnya. Pengisian skala yang dilakukan secara asal-asalan dapat memungkinkan timbulnya *outliers*, yaitu data dengan skor yang ekstrem tinggi maupun ekstram rendah. Adanya *outliers* dapat menyebabkan distribusi skor data menjadi tidak normal, sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasi pada populasi dalam penelitian.





## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data pada penelitian ini diperoleh nilai korelasi ( $\rho$ ) sebesar 0,724 dengan nilai signifikansi 0,000, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara *perceived organizational support* dengan komitmen organisasi pada organisasi mahasiswa di UIN Ar-Raniry. Hal ini berarti semakin tinggi *perceived organizational support* anggota maka semakin tinggi komitmen organisasi pada organisasi mahasiswa di UIN Ar-Raniry, sebaliknya semakin rendah *perceived organizational support* anggota maka semakin rendah komitmen organisasi pada organisasi mahasiswa di UIN Ar-Raniry. Mengacu kepada analisis *Measures of Association* diperoleh nilai  $r^2 = 0,554$ . Hal ini berarti terdapat 55,4% pengaruh *perceived organizational support* terhadap komitmen organisasi. Disamping itu 44,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

#### B. Saran

Berikut beberapa saran yang dapat peneliti berikan untuk kepentingan teoritis dan praktis pada penelitian yang serupa.

##### 1. Bagi Pengurus Organisasi

Penelitian menyarankan agar pengurus organisasi mahasiswa dapat meningkatkan *perceived organizational support* terhadap anggota organisasi dengan memberikan pelayanan yang sesuai, bersedia memberikan bantuan yang dibutuhkan,

mengapresiasi hasil kerja anggota, serta memperhatikan kesejahteraan anggota agar komitmen anggota terhadap organisasi dapat ditingkatkan.

## 2. Bagi UIN Ar-Raniry

Peneliti menyarankan agar UIN Ar-Raniry dapat meningkatkan pelayanan terhadap anggota guna membangun komitmen yang baik dalam organisasi. Selain itu, peneliti juga menyarankan agar UIN Ar-Raniry dapat mengadakan kegiatan-kegiatan khusus bagi anggota untuk membangun kedekatan dan rasa memiliki antara anggota dengan organisasinya, sehingga anggota akan bertahan dengan organisasi dalam keadaan apapun. Dengan begitu UIN Ar-Raniry dapat mewujudkan organisasi yang aktif dan berkembang di setiap generasinya.

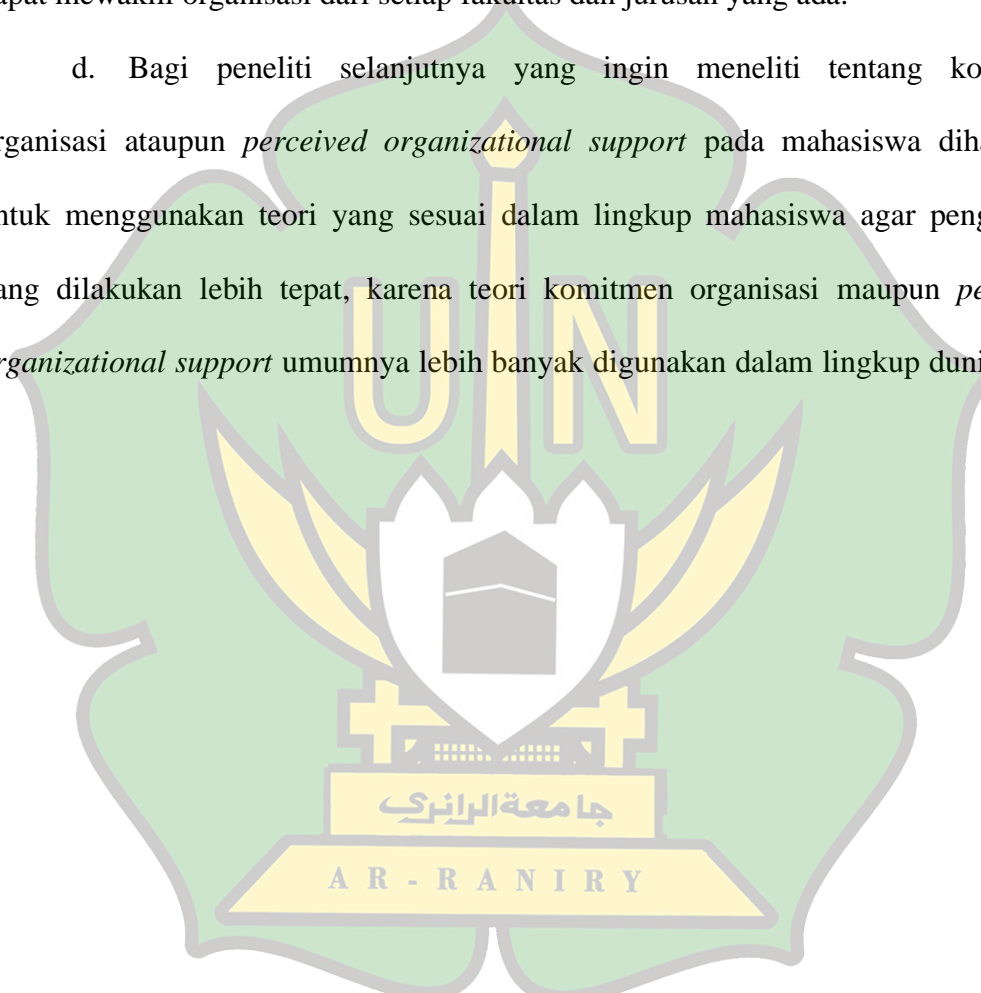
## 3. Bagi Peneliti Lain

a. Peneliti menyarankan agar peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam teori-teori tentang *perceived organizational support* dan komitmen organisasi, serta dapat lebih *up to date* terhadap perkembangan teori-teori tersebut sehingga dapat menghubungkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhinya. Selain itu diharapkan peneliti selanjutnya juga dapat memperkaya data penelitian agar lebih beragam dan lebih luas penjabaran dari hasil penelitian yang dilakukan.

b. Peneliti juga menyarankan agar peneliti lain dapat menyebarkan skala secara *offline*, mendampingi subjek saat melakukan pengisian skala penelitian jika kondisi memungkinkan, dan usahakan agar membagikan skala penelitian pada waktu-waktu senggang subjek, sehingga subjek lebih fokus dalam mengisi skala sesuai dengan keadaan yang sebenarnya untuk mencegah timbulnya *outliers* pada data.

c. Bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian terhadap organisasi mahasiswa di UIN Ar-Raniry, agar dapat memperhatikan pembagian dan penyebaran skala secara merata pada masing-masing fakultas dan jurusan agar subjek penelitian dapat mewakili organisasi dari setiap fakultas dan jurusan yang ada.

d. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti tentang komitmen organisasi ataupun *perceived organizational support* pada mahasiswa diharapkan untuk menggunakan teori yang sesuai dalam lingkup mahasiswa agar pengukuran yang dilakukan lebih tepat, karena teori komitmen organisasi maupun *perceived organizational support* umumnya lebih banyak digunakan dalam lingkup dunia kerja.



## DAFTAR PUSTAKA

- Adnan, B. R., & Prihatsanti, U. (2018). Hubungan antara psychological capital dengan komitmen organisasi pada mahasiswa UNDIP. *Jurnal Empati*, 6(4), 185-194.
- Agustini, N. P., Dewi, G. A., & Subudi, M. (2017). Pengaruh perceived organizational support terhadap turnover intention dengan komitmen organisasional sebagai variabel pemediasi. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(1), 251-276.
- Andhika, R., & Pane, D. N. (2018). Pengaruh komitmen organisasi dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Artha Gita Sejahtera Medan. *Jurnal Majaemen Tools*, 9(1), 95-103.
- Arifudin, O. (2020). Analisis budaya organisasi dan komitmen organisasi karyawan Bank Swasta Nasional di Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi dan Akutansi)*, 4(2), 73-87.
- Arikunto. (2006). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2016). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2018). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Cahaya, N. M., & Rahyuda, A. G. (2019). Pengaruh perceived organizational support terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *E-Jurnal Manajemen*, 8(10), 6042-6058.
- Cahyani, R. A., Sundari, O., & Dongoran, J. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(1), 1-10.
- Chairy, L. S. (2002). *Seputar Komitmen Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Claudia, M. (2018). The influence of perceived organizational support, job satisfaction and organizational commitment toward organizational citizenship behavior (a study of the permanent lecturers at University of Lambung

- Mangkurat, Banjarmasin). *Journal of Indonesian Economy and Business (JIEB)*, 33(1), 23-45.
- Dekker, I., & Barling, J. (1995). Workforce size and work-related role stress. *Work & Stress*, 9(1), 45-54.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500.
- Eisenberger, R., Rhoades, S. L., & Wen, X. (2020). Perceived organizational support: why caring about employees counts. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 101-124.
- Gunawan, I. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hanief, Y. N., & Himawanto, W. (2017). *Statistik Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hashim, I. M., Ramli, N. A., Hamzah, H. C., Tajuddin, N., & Ali, R. (2021). Kebahagiaan bekerja melahirkan budaya kerja yang positif. *Gading Journal for Social Sciences*, 24(2), 13-20.
- Hayati, R., Arafat, Y., & Sari, A. P. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan dan Survei Pendidikan)*, 5(2), 100-111.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri & Organisasi : Mengembangkan Perilaku Produktif dan Mewujudkan Kesejahteraan Pegawai di Tempat Kerja*. Bandung: Alfabeta.
- Kusuma, G. W., Bagia, I. W., Dewanti, M. A., & Suarmaja, I. B. (2021). The effect of quality perception and consumer attitude on purchasing decision. *In 6th International Conference on Tourism, Economics, Accounting, Management, and Social Science (TEAMS 2021)*, 384-387.
- Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 155/U/1998 Tentang Pedoman Umum Organisasi Kemahasiswaan di Perguruan Tinggi.
- Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry No. 40 Tahun 2019 Tentang Peraturan Organisasi Kemahasiswaan UIN Ar-Raniry.



- Lansart, T. A., Tewal, B., & Dotulong, L. O. (2019). Pengaruh kecerdasan emosional, dukungan organisasi dan keadilan organisasional terhadap kinerja pegawai di biro organisasi sekretariat daerah pemerintah provinsi Sulawesi Utara. *EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4).
- Lubis, F. (2022). Kontribusi perceived organizational support terhadap komitmen organisasi pada anggota Kepolisian Republik Indonesia. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(2), 2037-2044.
- McShane, S. L., & Glinow, M. A. (2018). *Organizational Behavior : Emerging Knowledge, Global Reality*. New York, NY: McGraw-Hill Education.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *JESYA (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.
- Mustofa, M. R. (2021). Hubungan antara perceived organizational support dengan komitmen afektif pada anggota organisasi mahasiswa daerah di Yogyakarta. *Skripsi*. Universitas Indonesia. Diakses pada tanggal 1 Juni 2022 dari <https://urlis.net/5psrb>.
- Nugroho, S. A., & Vusvitasari, R. (2008). Kajian hubungan koefisien korelasi Pearson (R), Spearman-Rho (?), Kendall-Tau (?), Gamma (G), dan Somers. *Gradien*, 4(2), 372-381.
- Oktafiani, C. T. (2019). Hubungan motivasi berorganisasi dan perceived organizational support (POS) dengan komitmen organisasi pada mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Soegijapranata Semarang. *Doctoral dissertation*. UNIKA Soegijapranata Semarang. Diakses pada tanggal 10 September 2021 dari <http://repository.unika.ac.id/20313/>.
- Periantalo, J. (2016). *Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.



- Prasada, D., Sunarsi, D., & Teriyan, A. (2020). Pengaruh Etos Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada DHL Logistic Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen dan Sumber Daya Manusia)*, 4(1), 51-60.
- Primandari, A. I. (2015). Hubungan antara perceived organizational support dengan komitmen afektif. *doctoral dissertation*. Universitas Gajah Mada. Diakses pada tanggal 25 Mei 2022 dari <https://urlis.net/zxz5>.
- Primayana, K. H., & Sastrawan, K. B. (2021). Urgensi manajemen pendidikan berbasis nilai-nilai kearifan lokal tri hita karana dalam meningkatkan komitmen organisasional guru. *Edukasi: Jurnal Pendidikan Dasar*, 2(2), 63-72.
- Priyatno. (2011). *Belajar Cepat Olah Data Statistik dengan SPSS*. Jogja: Penerbit ANDI.
- Purnama, A. N. (2020). Pengaruh persepsi pengembangan karir dan dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Psikoborneo*, 8(2), 216-238.
- Rahmawati, A. D., & Mulyana, P. O. (2021). Hubungan antara perceived organizational support dengan komitmen organisasi pada guru SMA Negeri 1 Soko. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(1), 23-25.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15nd ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Santosa, J., Karlina, E., & Suratriadi, P. (2020). Pengaruh kuliah melalui whatsapps terhadap kepuasan mahasiswa D3 Manajemen Pajak Universitas Bina Sarana Informatika (UBSI) Cabang Salemba 22 Jakarta. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 8(1), 1-19.
- Santoso, S. (2017). *Menguasai Statistik Dengan SPSS 24*. Jakarta: PT. Alex.
- Shabbir, T., Naz, K., & Trivedi, S. D. (2021). Perceived organizational support and employee performance. *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, 35-44.

- Sholeh, A. R. (2018). Hubungan persepsi dukungan organisasi (perceived organizational support) dengan komitmen organisasi (organizational commitment) pada pegawai BLU UIN Sunan Ampel Surabaya. *Doctoral dissertation*. UIN Sunan Ampel Surabaya. Diakses pada tanggal 24 Agustus 2021 dari <http://digilib.uinsby.ac.id/26378>.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisional*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Steers, R. M. (1985). *Efektivitas Organisasi Kaidah Peri Laku*. (Magdalena, Trans.) Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryabrata, S. (2008). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Raja.
- Tjandra, H. C., Wijaya, A., & Thio, S. (2018). Pengaruh perceived organizational support terhadap komitmen afektif karyawan hotel di Surabaya. *urnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 6(2).
- Trihapsari, V. R., & Nashori, F. (2022). Kohesivitas kemlompok dan komitmen organisasi pada financial advisor asuransi "x" di Yogyakarta. *Proyeksi: Jurnal Psikologi*, 6(2), 12-20.
- Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia No. 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
- Walgito, B. (2002). *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Wulandari, S., & Andriani, C. (2019). Pengaruh perceived organizational support terhadap organizational citizenship behavior dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi pada perawat rawat inap Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo Padang. *Jurnal Kajian Manajemen dan Wirausaha*, 1.
- Yuniati, R., & Andrianie, P. S. (2020). Peran persepsi dukungan organisasi terhadap work family enrichment pada wanita bekerja. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 5(1), 69.

- Zagenczyk, T. J., Purvis, R. L., Cruz, K. S., Thoroughgood, C. N., & Sawyer, K. B. (2021). Context and social exchange: perceived ethical climate strengthens the relationships between perceived organizational support and organizational identification and commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(22), 4752-4771.
- Zein, A. K., & Hadijah, H. S. (2018). Pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Pasundan 1 Cimahi. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPManper)*, 3(2), 199-205.



SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY

Nomor : B-461/Un.08/FPsi/Kp.00.4/04/2022

TENTANG

PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA SEMESTER GENAP TAHUN AKADEMIK 2021/2022  
PADA FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY

DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI

- Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan Skripsi Mahasiswa Semester Genap Tahun Akademik 2021/2022 pada Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry, 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 No. 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 Penetapan Ketua Prodi Psikologi tanggal 1 Oktober 2021.  
14. Hasil Masukan dari Dosen Pembimbing, dan ditetapkan kembali oleh Ketua Prodi Psikologi UIN Ar-Raniry pada tanggal 21 April 2021.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi tentang Pembimbing Skripsi.

Pertama : Menunjuk Saudara 1. Jasmadi, S.Psi., MA., Psikolog Sebagai Pembimbing Pertama  
2. Aidal Masrura, B.H.Sc., M.Si Sebagai Pembimbing Kedua

Untuk membimbing Skripsi:

Nama : Cut Nova Rizki Wulandari  
NIM/Prodi : 180901035 / Psikologi  
Judul : Hubungan *Perceived Organizational Support* dengan Komitmen Organisasi pada Organisasi Mahasiswa di UIN Ar-Raniry

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 2022.

Keempat : Surat Keputusan ini mulai berlaku 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 sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Banda Aceh  
Pada Tanggal : 22 April 2022 M  
20 Ramadhan 1443 H.

Dekan Fakultas Psikologi,



Tembusan :

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





**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
FAKULTAS PSIKOLOGI**

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh  
Telepon : 0651- 7557321, Email : uin@ar-raniry.ac.id

Nomor : B-222/Un.08/FPsi.I /PP.00.9/2/2022  
Lamp :-  
Hal : **Penelitian Ilmiah Mahasiswa**

Kepada Yth,  
Kepala Biro AAKK UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Assalamu'alaikum Wr.Wb.  
Pimpinan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : **CUT NOVA RIZKI WULANDARI / 180901035**  
Semester/Jurusan : VIII / Psikologi  
Alamat sekarang : Lr. Baru, Jl. Teuku Nyak Arief, Darussalam.

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Psikologi bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **Hubungan Perceived Organizational Support dengan Komitmen Organisasi Pada Mahasiswa Uin Ar-Raniry**

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Banda Aceh, 04 Maret 2022

an. Dekan  
Wakil Dekan Bidang Akademik dan  
Kelembagaan,



Berlaku sampai : 04 April 2022

Jasmadi, S.Psi., M.A., Psikolog.



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH  
Jl. Syekh Abdurauf Kopelma Darussalam Banda Aceh  
Telp/fax : 0651-7552921  
Situs : : [www.ar-raniry.ac.id](http://www.ar-raniry.ac.id).E-mail: [kmhs@uin.ar-raniry.ac.id](mailto:kmhs@uin.ar-raniry.ac.id)

**SURAT KETERANGAN**  
Nomor: 5628 /Un.08/WR.III/TL.00/07/2022

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Nomor B.222/Un.08/FPsi.I/PP.00.9/09/2022, tanggal 04 Maret 2022 tentang Surat Izin Penelitian atas nama:

Nama : Cut Nova Rizki Wulandari  
NIM : 180901035  
Mahasiswa : UIN Ar-Raniry  
Prodi : Psikologi  
Tujuan : Penelitian Skripsi

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka diberikan surat keterangan selesai Penelitian dengan Judul karya Ilmiah (skripsi) "**Hubungan Perceived Organizational Support dengan komitmen Organisasi pada Mahasiswa UIN Ar-Raniry**".

Demikian surat ini dikeluarkan agar dapat dipergunakan seperlunya.

جامعة الرانيري

A R - R A N I R Y

Banda Aceh, 04 Juli 2022  
an. Rektor,  
Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan  
dan Kerja sama,



Saifullah



**DAFTAR ORGANISASI MAHASISWA  
PADA UIN AR-RANIRY BANDA ACEH TAHUN 2021**

No	Kegiatan	Nama Ketua/ Komandan UKM/UKK	Nomor SK	Tanggal SK	KET
1	UKM Panahan UIN Ar-Raniry	Agung Jayanda	298/Un.08/R/KP.00.4/03/2021	01 Maret 2021	
2	UKM LDK UIN Ar-Raniry	Muhammad Yunizar	338 /Un.08/R/KP.00.4/03/2021	10 Maret 2021	
3	Senat Mahasiswa (SEMA-U) Universitas	Saryulis	388/Un.08/R/KP.00.4/03/2021	31 Maret 2021	
4	Dewan Mahasiswa (DEMA-U) Universitas	Ahmad Jaden	387/Un.08/R/KP.00.4/03/2021	31 Maret 2021	
5	UKM Kempo UIN Ar-Raniry	M. Arif Ghufan	301 /Un.08/R/KP.00.4/03/2021	01 Maret 2021	
6	UKM Taekwondo UIN Ar-Raniry	Muhammad Safwan Safrul	342 /Un.08/R/KP.00.4/03/2021	10 Maret 2021	
7	UKK Praumuka UIN Ar-Raniry	Firmansyah	334 /Un.08/R/KP.00.4/03/2021	10 Maret 2021	
8	UKM Sumber Post UIN Ar-Raniry	Rianza Alfandi	333 /Un.08/R/KP.00.4/03/2021	10 Maret 2021	
9	UKM Hapkido UIN Ar-Raniry	Cut Hasna Raiyani	339 /Un.08/R/KP.00.4/03/2021	10 Maret 2021	
10	UKM Tennis Meja UIN Ar-Raniry	Muhammad Dhipa Sauki	337 /Un.08/R/KP.00.4/03/2021	10 Maret 2021	
11	UKM Karate-Do UIN Ar-Raniry	Ilham Qusaury	346/Un.08/R/KP.00.4/03/2021	16 Maret 2021	
12	UKK Sanggar Seni Seulaweuet UIN Ar-Raniry	Irfan Maulana	299/Un.08/R/KP.00.4/03/2021	01 Maret 2021	
13	UKM Rongsokan UIN Ar-Raniry	Machfud Ridha	341/Un.08/R/KP.00.4/03/2021	10 Maret 2021	
14	UKM GAINPALA UIN Ar-Raniry	Huwal Habibi	204 /Un.08/R/KP.00.4/02/2021	02 Februari 2021	
15	UKM Imabid UIN Ar-Raniry	Aris Munandar	335 /Un.08/R/KP.00.4/03/2021	10 Maret 2021	
16	UKK Menwa UIN Ar-Raniry	Agus Rizki	332 /Un.08/R/KP.00.4/03/2021	10 Maret 2021	
17	UKK KSR PMI UIN Ar-Raniry	Zulfahmi	297 /Un.08/R/KP.00.4/03/2021	01 Maret 2021	
18	UKM Tapak Suci	Putra Baihaqy Pratama	336/Un.08/R/KP.00.4/03/2021	10 Maret 2021	
19	UKK Riset dan Publikasi	Iqbal Afzal	302 /Un.08/R/KP.00.4/03/2021	01 Maret 2021	
20	UKM Bulutangkis	Arnur Pesi	300 /Un.08/R/KP.00.4/03/2021	01 Maret 2021	
21	UKM QAF	M. Razi Alkharizinni	340 /Un.08/R/KP.00.4/03/2021	10 Maret 2021	
22	UKM Kewirausahaan	Mona Humaira	418 /Un.08/R/KP.00.4/04/2021	9-Apr-21	

Keterangan Singkatan dari :

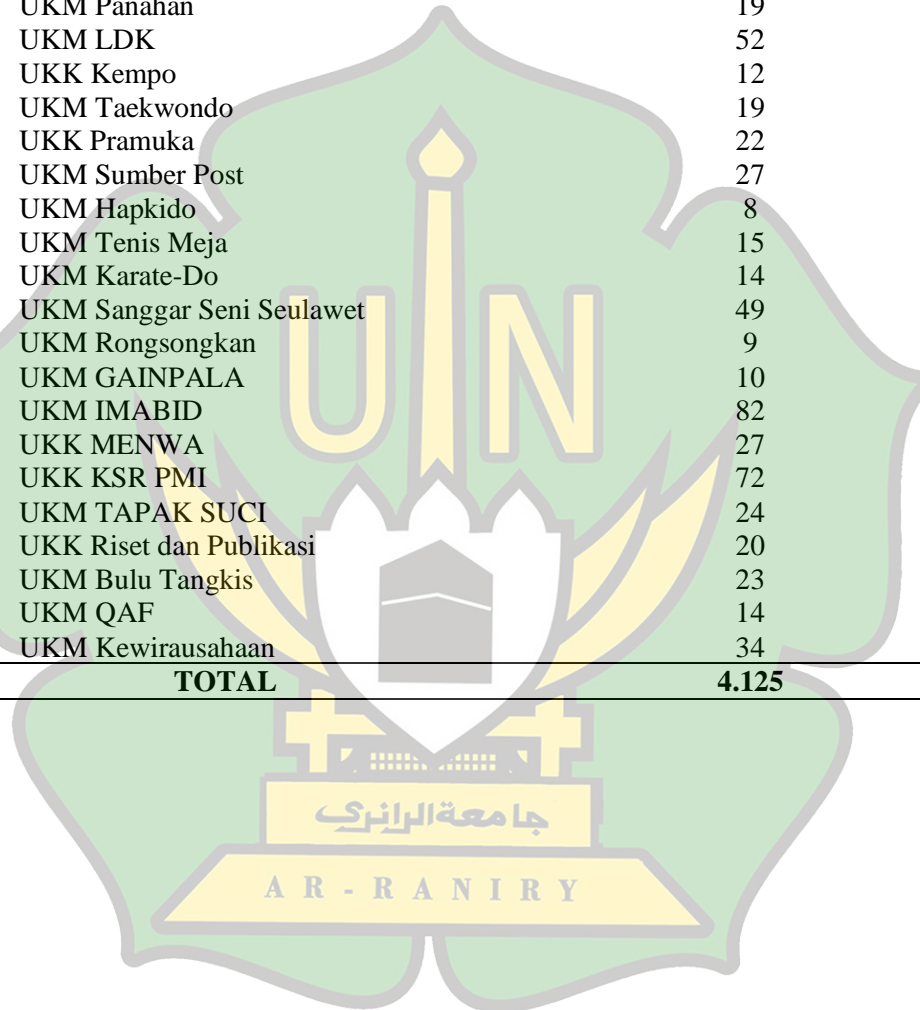
- 1 UKK (unit kegiatan khusus)
- 2 UKM ( unit kegiatan Mahasiswa)

Banda Aceh, November 2021  
Kasublag Adm dan Pembinaan  
Mahasiswa

Bakhtiar, S.Ag., M.Pd

## Daftar Ormawa UIN Ar-Raniry 2021/2022

No	Organisasi	Jumlah Anggota
1	SEMA-U	37
2	DEMA-U	163
3	SEMA-F	228
4	DEMA-F	484
5	HMPS	2.657
6	UKM Panahan	19
7	UKM LDK	52
8	UKK Kempo	12
9	UKM Taekwondo	19
10	UKK Pramuka	22
11	UKM Sumber Post	27
12	UKM Hapkido	8
13	UKM Tenis Meja	15
14	UKM Karate-Do	14
15	UKM Sanggar Seni Seulawet	49
16	UKM Rongsongkan	9
17	UKM GAINPALA	10
18	UKM IMABID	82
19	UKK MENWA	27
20	UKK KSR PMI	72
21	UKM TAPAK SUCI	24
22	UKK Riset dan Publikasi	20
23	UKM Bulu Tangkis	23
24	UKM QAF	14
25	UKM Kewirausahaan	34
<b>TOTAL</b>		<b>4.125</b>



**REKAPITULASI JUMLAH MAHASISWA AKTIF ORGANISASI UIN AR-RANIRY  
TAHUN AJARAN 2021/2022**

<b>Fakultas</b>	<b>Organisasi</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Ket</b>
<b>TARBIYAH</b>	Sema-F	31	2022
	Dema-F	77	2022
	HMPs		
	1. Manajemen Pendidikan Islam	92	2022
	2. Pendidikan Matematika	86	2022
	3. Pendidikan Biologi	70	2021
	4. Pendidikan Kimia	65	2022
	5. Pendidikan Fisika	56	2022
	6. Pendidikan Bahasa Arab	98	2022
	7. Pendidikan Bahasa Inggris	64	2021
	8. Pendidikan Agama Islam	55	2022
	9. Pendidikan Elektro	45	2022
	10. Pendidikan Teknologi Informasi	47	2022
	11. Pendidikan Guru Madrasa Ibtidayah	61	2022
	12. Pendidikan Anaka Usia Dini	39	2021
13. Bimbingan Konseling	46	2021	
<b>TOTAL</b>	<b>932</b>		
<b>PSIKOLOGI</b>	Sema-F	21	2022
	Dema-F	30	2022
	HMPs	35	2022
	<b>TOTAL</b>	<b>86</b>	
<b>FISIP</b>	Sema-F	34	2022
	Dema-F	61	2021
	HMPs		
	1. Ilmu Administrasi Negara	65	2022
	2. Ilmu Politik	56	2022
<b>TOTAL</b>	<b>216</b>		
<b>SAINTEK</b>	Sema-F	15	2021
	Dema-F	40	2021
	HMPs		
	1. Teknologi Informasi	73	2022
	2. Biologi	47	2022
	3. Kimia	20	2022
	4. Arsitek	36	2022
5. Teknik Lingkungan	40	2022	
<b>TOTAL</b>	<b>271</b>		
<b>ADAB</b>	Sema-F	23	2022
	Dema-F	80	2022
	HMPs		
	1. Ilmu Perpustakaan	95	2020
	2. Sejarah Kebudayaan Islam	68	2020
	3. Bahasa dan Sastra Arab	76	2020
<b>TOTAL</b>	<b>342</b>		

Fakultas	Organisasi	Jumlah	Ket
USHULUDDIN	Sema-F	15	2020
	Dema-F	22	2021
	HMPs		
	1. Ilmu Al-Quran dan Tafsir	43	2021
	2. Studi Agama-agama	35	2021
	3. Al-Qur'an dan Filsafat Islam	47	2021
	4. Sosiologi Agama	31	2022
<b>TOTAL</b>	<b>193</b>		
DAKWAH	Sema-F	25	2021
	Dema-F	50	2021
	HMPs		
	1. Manajemen Dakwah	112	2021
	2. Bimbingan Konseling Islam	88	2021
	3. Komunikasi Penyiaran Islam	91	2021
	4. Kesejahteraan Sosial	67	2021
5. Pengembangan Masyarakat Islam	95	2021	
<b>TOTAL</b>	<b>528</b>		
SYRAIAH	Sema-F	40	2021
	Dema-F	80	2021
	HMPs		
	1. Hukum Ekonomi Syariah	89	2021
	2. Hukum Keluarga	57	2021
	3. Hukum Tata Negara	76	2021
	4. Hukum Pidana Islam	63	2021
5. Ilmu Hukum	46	2021	
6. Perbandingan Mazhab	49	2021	
<b>TOTAL</b>	<b>500</b>		
FEBI	Sema-F	24	2022
	Dema-F	44	2022
	HMPs		
	1. Ekonomi Syariah	80	2022
	2. Ilmu Ekonomi	84	2022
	3. Perbankan Syariah	73	2022
<b>TOTAL</b>	<b>305</b>		
<b>TOTAL</b>		<b>3.373</b>	
<b>DEMA-U</b>		<b>163</b>	
<b>SEMA-U</b>		<b>37</b>	
<b>UKM/UKK</b>		<b>552</b>	
<b>TOTAL KESELURUHAN</b>		<b>4.125</b>	



**Skala Try Out (Komitmen Organisasi)**

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa bahagia menghabiskan masa kerja saya di organisasi				
2	Akan sangat berat bagi saya untuk meninggalkan organisasi saat ini meskipun saya menginginkannya				
3	Meskipun saya mendapatkan tawaran yang lebih baik dari organisasi lain, saya merasa tidak baik jika harus meninggalkan organisasi saya				
4	Saya merasa jenuh selama bekerja di organisasi				
5	Tidak akan menjadi suatu masalah bagi saya jika saya meninggalkan organisasi saat ini				
6	Berpindah dari satu organisasi ke organisasi lainnya merupakan suatu hal yang lumrah bagi saya				
7	Saya mendukung tujuan organisasi sepenuhnya.				
8	Ada kebanggaan tersendiri bagi saya ketika bergabung dalam organisasi				
9	Ketika saya diberikan sebuah tugas dalam organisasi, maka saya akan menjalankan tugas tersebut sampai selesai				
10	Organisasi tidak begitu berarti bagi saya				
11	Keluar dari organisasi bukanlah suatu kerugian bagi saya				
12	Saya rasa keberadaan saya dalam organisasi tidak begitu penting				
13	Saya ikut terlibat dalam pembuatan program kerja organisasi				
14	Akan ada banyak hal yang berubah dalam hidup saya saat ini jika saya memutuskan untuk meninggalkan organisasi				
15	Saya memegang teguh loyalitas dengan organisasi				
16	Saya merasa tujuan organisasi sulit untuk dicapai				
17	Saya tidak memiliki kebutuhan untuk bergabung dalam organisasi				



18	Saya akan tetap keluar dari organisasi meskipun program kerja saya belum terlaksana.				
19	Saya bertahan diorganisasi karena keinginan sendiri				
20	Saya bergabung dalam organisasi untuk mengembangkan bakat dan minat saya				
21	Salah satu alasan saya bertahan di organisasi yaitu adanya beban moral yang harus dipertanggungjawabkan.				
22	Peraturan dalam organisasi tidak berarti bagi saya				
23	Saya mengundurkan diri karena tidak memiliki keperluan apapun di organisasi				
24	Saya merasa tidak memiliki tanggung jawab penuh dalam organisasi				
25	Organisasi memiliki arti tersendiri bagi saya.				
26	Ketika rapat, saya selalu berusaha menyubangkan ide yang saya miliki				
27	Saya bertahan di organisasi karena kawan dekat saya juga bertahan di organisasi tersebut				
28	Saya merasa bahwa nilai-nilai yang ada di organisasi sesuai dengan nilai-nilai hidup saya				
29	Saya enggan mengambil tugas dengan tanggungjawab yang besar dalam organisasi				
30	Meskipun organisasi tidak memaksa saya untuk bertahan, saya tetap mau bertahan di organisasi.				
31	Saya hanya menyetujui pendapat terbanyak di dalam rapat				
32	Organisasi memaksa saya untuk tetap bertahan menjadi anggotanya				

**Skala Try Out (Perceived Organizational Support)**

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Organisasi menempatkan saya pada posisi yang sesuai dengan kompetensi saya				
2	Atasan menilai kontribusi saya dalam organisasi				
3	Saya dan anggota lainnya berpeluang mendapatkan <i>reward</i> ketika berhasil menjalankan program kerja				
4	Organisasi memberikan Surat Keputusan (SK) sebagai bukti sah keanggotaan dalam satu periode kepengurusan				
5	Organisasi tidak menerapkan budaya kerja yang kaku agar anggotanya nyaman serta kreatif dalam bekerja				
6	Organisasi tidak memaksa saya untuk mengerjakan suatu tugas diluar kemampuan saya				
7	Organisasi memberikan pelatihan yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja saya				
8	Organisasi menempatkan saya pada posisi yang tidak sesuai dengan kemampuan saya				
9	Atasan lebih banyak mengkritik daripada memberi masukan terhadap hasil kerja saya				
10	Tidak ada <i>reward</i> yang saya dapatkan dari organisasi meskipun saya melakukan tugas dengan baik				
11	Anggota tidak mendapatkan legalitas keanggotaan dari organisasi				
12	Organisasi mengatur setiap detail yang ada dari pekerjaan saya				
13	Saya sering diberikan tugas yang lebih banyak dari anggota lainnya				

14	Organisasi tidak memberikan pelatihan apapun kepada saya untuk meningkatkan kompetensi saya				
15	Organisasi bersedia membantu saya ketika saya membutuhkan bantuan khusus				
16	Atasan siap memberikan bantuan khusus kepada anggota yang memerlukan				
17	Organisasi memberikan penghargaan kepada anggota terbaik saat rapat evaluasi kinerja				
18	Organisasi memberikan kebebasan pada anggota dalam melaksanakan tugasnya				
19	Organisasi memberikan bantuan kepada saya untuk menyelesaikan suatu tugas yang tidak mampu saya kerjakan				
20	Organisasi menempatkan anggota berdasarkan kedekatan emosionalnya dengan anggota lain				
21	Atasan tidak peduli dengan keadaan anggotanya				
22	Organisasi tidak peduli dengan <i>reward</i> yang harus diberikan atas hasil kerja anggota				
23	Organisasi mewajibkan saya mengerjakan tugas di sekretariat dan diawasi oleh ketua bidang/divisi				
24	Saya merasa kurang adanya informasi yang jelas terhadap tugas yang diberikan				
25	Saya merasa mendapatkan apresiasi dari ketua atas hasil kerja saya				
26	Organisasi memberikan kesempatan bagi saya untuk menjadi ketua panitia dalam suatu kegiatan				
27	Organisasi selalu memberikan arahan yang jelas kepada saya untuk mengerjakan suatu tugas				

28	Organisasi tidak menghiraukan keluhan saya dalam bekerja				
29	Atasan tidak memberikan saya panduan untuk mengerjakan suatu tugas				
30	Saya telah bekerja secara maksimal, tetapi hasil kerja saya tidak pernah diapresiasi				
31	Saya selalu diminta untuk mengerjakan LPJ program kerja dari bidang/divisi lain				
32	Saya mendapatkan arahan dari atasan untuk menjalankan program kerja				
33	Saya mendapatkan peluang untuk menjadi pengurus inti organisasi				
34	Saya merasa pembagian tugas dalam organisasi sudah sesuai dengan tanggungjawab masing-masing anggota				
35	Organisasi tidak pernah mengadakan rapat evaluasi				
36	Organisasi tidak memberikan peluang bagi saya untuk menjadi panitia inti dalam sebuah acara				
37	Program kerja bidang/divisi saya sering diambil alih oleh divisi lain				
38	Setiap selesai menjalankan suatu program, organisasi melakukan rapat evaluasi bersama				

**Tabulasi Try Out Komitmen**

Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	Y 6	Y 7	Y 8	Y 9	Y1 0	Y1 1	Y1 2	Y1 3	Y1 4	Y1 5	Y1 6	Y1 7	Y1 8	Y1 9	Y2 0	Y2 1	Y2 2	Y2 3	Y2 4	Y2 5	Y2 6	Y2 7	Y2 8	Y2 9	Y3 0	Y3 1	Y3 2	
2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	
3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	
3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	
1	4	2	4	1	1	1	4	1	1	4	1	1	4	1	1	4	1	1	4	1	1	4	1	1	4	4	4	4	4	4	1	
3	3	2	2	2	3	3	4	4	4	4	2	1	3	2	3	2	3	4	3	3	3	2	3	2	4	3	2	3	3	3	2	
3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	4	
3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	
3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	2	3	
3	2	2	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	
3	3	3	3	2	2	4	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	2	3	2	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	2	2	
3	4	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	4	4	4	2	2	2	3	2	2	4	3	3	2	3	3	4	3	2	2	2	
3	2	3	2	2	4	3	3	3	3	2	2	2	2	4	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	
3	4	4	2	2	2	3	3	3	2	2	1	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	1	2	2	3	3	1	4	1	3	2	2
3	4	3	2	3	2	3	4	3	2	2	3	3	3	4	1	2	2	4	3	3	3	2	3	4	3	2	3	2	3	2	3	
3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	4	2	3	2	3	2	2	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	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	4	2	3	3	3	4	3	2	2	2	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	2	3	3	2	
2	3	3	4	1	2	2	4	3	3	2	2	4	2	3	2	1	1	3	4	3	2	2	3	3	3	1	3	3	3	2	3	
3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	
3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	
2	2	1	1	2	1	3	3	3	3	1	1	3	3	3	4	3	4	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	1	1	2	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	
4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	









### Skala Penelitian (Komitmen Organisasi)

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa bahagia menghabiskan masa kerja saya di organisasi				
2	Meskipun saya mendapatkan tawaran yang lebih baik dari organisasi lain, saya merasa tidak baik jika harus meninggalkan organisasi saya				
3	Saya merasa jenuh selama bekerja di organisasi				
4	Tidak akan menjadi suatu masalah bagi saya jika saya meninggalkan organisasi saat ini				
5	Berpindah dari satu organisasi ke organisasi lainnya merupakan suatu hal yang lumrah bagi saya				
6	Saya mendukung tujuan organisasi sepenuhnya.				
7	Ketika saya diberikan sebuah tugas dalam organisasi, maka saya akan menjalankan tugas tersebut sampai selesai				
8	Organisasi tidak begitu berarti bagi saya				
9	Keluar dari organisasi bukanlah suatu kerugian bagi saya				
10	Saya rasa keberadaan saya dalam organisasi tidak begitu penting				
11	Saya ikut terlibat dalam pembuatan program kerja organisasi				
12	Saya memegang teguh loyalitas dengan organisasi				
13	Saya merasa tujuan organisasi sulit untuk dicapai				
14	Saya tidak memiliki kebutuhan untuk bergabung dalam organisasi				
15	Saya akan tetap keluar dari organisasi meskipun program kerja saya belum terlaksana.				
16	Saya bertahan di organisasi karena keinginan sendiri				
17	Saya bergabung dalam organisasi untuk mengembangkan bakat dan minat saya				
18	Salah satu alasan saya bertahan di organisasi yaitu adanya beban moral yang harus dipertanggungjawabkan.				
19	Peraturan dalam organisasi tidak berarti bagi saya				
20	Saya mengundurkan diri karena tidak memiliki keperluan apapun di organisasi				
21	Saya merasa tidak memiliki tanggung jawab penuh dalam organisasi				
22	Organisasi memiliki arti tersendiri bagi saya.				
23	Ketika rapat, saya selalu berusaha menyumbangkan ide yang saya miliki				
24	Saya merasa bahwa nilai-nilai yang ada di organisasi				

	sesuai dengan nilai-nilai hidup saya				
25	Saya enggan mengambil tugas dengan tanggungjawab yang besar dalam organisasi				
26	Meskipun organisasi tidak memaksa saya untuk bertahan, saya tetap mau bertahan di organisasi.				

### Skala Penelitian (*Perceived Organizational Support*)

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Organisasi menempatkan saya pada posisi yang sesuai dengan kompetensi saya				
2	Atasan menilai kontribusi saya dalam organisasi				
3	Saya dan anggota lainnya berpeluang mendapatkan <i>reward</i> ketika berhasil menjalankan program kerja				
4	Organisasi tidak menerapkan budaya kerja yang kaku agar anggotanya nyaman serta kreatif dalam bekerja				
5	Organisasi memberikan pelatihan yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja saya				
6	Organisasi menempatkan saya pada posisi yang tidak sesuai dengan kemampuan saya				
7	Atasan lebih banyak mengkritik daripada memberi masukan terhadap hasil kerja saya				
8	Tidak ada <i>reward</i> yang saya dapatkan dari organisasi meskipun saya melakukan tugas dengan baik				
9	Anggota tidak mendapatkan legalitas keanggotaan dari organisasi				
10	Saya sering diberikan tugas yang lebih banyak dari anggota lainya				
11	Organisasi tidak memberikan pelatihan apapun kepada saya untuk meningkatkan kompetensi saya				
12	Organisasi bersedia membantu saya ketika saya membutuhkan bantuan khusus				
13	Atasan siap memberikan bantuan khusus kepada anggota yang memerlukan				
14	Organisasi memberikan penghargaan kepada anggota terbaik saat rapat evaluasi kinerja				
15	Organisasi memberikan kebebasan pada anggota dalam melaksanakan tugasnya				
16	Organisasi memberikan bantuan kepada saya untuk menyelesaikan suatu tugas yang tidak mampu saya kerjakan				



17	Organisasi menempatkan anggota berdasarkan kedekatan emosionalnya dengan anggota lain				
18	Atasan tidak peduli dengan keadaan anggotanya				
19	Organisasi tidak peduli dengan <i>reward</i> yang harus diberikan atas hasil kerja anggota				
20	Saya merasa kurang adanya informasi yang jelas terhadap tugas yang diberikan				
21	Saya merasa mendapatkan apresiasi dari ketua atas hasil kerja saya				
22	Organisasi memberikan kesempatan bagi saya untuk menjadi ketua panitia dalam suatu kegiatan				
23	Organisasi selalu memberikan arahan yang jelas kepada saya untuk mengerjakan suatu tugas				
24	Organisasi tidak menghiraukan keluhan saya dalam bekerja				
25	Atasan tidak memberikan saya panduan untuk mengerjakan suatu tugas				
26	Saya telah bekerja secara maksimal, tetapi hasil kerja saya tidak pernah diapresiasi				
27	Saya mendapatkan peluang untuk menjadi pengurus inti organisasi				
28	Saya merasa pembagian tugas dalam organisasi sudah sesuai dengan tanggungjawab masing-masing anggota				
29	Organisasi tidak pernah mengadakan rapat evaluasi				
30	Organisasi tidak memberikan peluang bagi saya untuk menjadi panitia inti dalam sebuah acara				
31	Program kerja bidang/divisi saya sering diambil alih oleh divisi lain				

جامعة الرانيري

A R - R A N I R Y

### TABULASI SKALA KOMITMEN ORGANISASI

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25	Y26	Total
4	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	103
4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	2	2	1	2	3	3	4	2	4	84
4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	1	4	3	3	3	3	84
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	78
3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	86
3	3	3	3	2	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78
3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81
3	4	3	3	2	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	86
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	78
4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	2	4	91
3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	72
3	4	3	2	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	89
3	3	3	2	2	4	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	2	2	3	3	3	3	3	74
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	79
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	3	74
3	3	3	4	2	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	85
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	77
4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	89
3	4	2	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	79
4	1	3	4	2	4	3	2	2	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	4	1	2	2	3	75
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	77
3	3	3	1	3	4	4	4	2	2	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	2	2	1	3	78
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	78
3	1	3	2	1	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	3	3	3	4	2	3	74
3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	4	3	3	3	4	85
3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	81
3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	84
3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	79
3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	73
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	78
4	4	3	1	1	4	4	3	3	3	4	4	1	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	84

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	78				
4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100				
3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	2	4	4	3	3	1	4	77			
3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	79		
3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	2	3	4	3	2	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	74		
3	2	3	2	2	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	2	2	3	4	3	3	2	3	71		
4	3	3	3	2	3	4	2	2	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	84		
4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	85		
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	79		
3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	72		
3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	85		
3	3	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	86		
4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	94		
4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	98		
4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	83		
3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	4	87		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	75		
3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	80	
4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	91	
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	78	
3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	91
3	4	3	3	1	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	1	3	4	4	3	2	4	3	84		
3	4	3	3	4	4	4	4	4	1	3	3	3	3	4	4	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	84	
4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	3	4	3	4	94		
3	4	3	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	94		
3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	4	4	4	3	2	86		
3	3	3	2	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	74		
3	4	3	4	2	4	4	4	1	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	88	
3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	80	
3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	70		
4	3	3	1	2	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	2	81		
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3	4	1	2	4	2	2	2	2	3	69		
3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	65		
4	1	4	2	2	3	4	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	2	84		

3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	78
4	4	1	2	2	3	3	1	1	2	3	4	1	3	3	3	4	4	3	1	1	4	3	3	2	3	68
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	80
2	3	2	3	2	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	72
3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	80
3	4	3	3	2	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	88
3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	2	4	81
4	4	1	2	2	4	4	1	4	1	4	4	1	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	82
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	76
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	76
3	3	3	3	1	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	92
3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	90
4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	94
3	3	3	3	2	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	86
3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	80
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	78
3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	75
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	78
3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	4	3	86
4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	96
2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	66
3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	87
4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	98
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	96
3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	89
4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	83
3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	95
2	3	2	1	2	3	3	2	1	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	2	3	3	3	2	2	3	68
3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	85
4	4	2	1	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	66
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	77
4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	82
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	102
3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	79

3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	74		
3	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	79		
3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	2	3	91		
4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	97	
4	4	3	3	3	4	4	3	2	2	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	85	
3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	75		
3	3	2	2	4	3	4	3	3	1	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	80	
3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	90	
3	3	1	3	3	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	87	
4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	96	
4	3	3	4	2	3	3	4	4	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	84	
3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	64	
3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	4	3	66	
3	3	2	2	2	2	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	4	3	80
4	4	3	2	2	3	4	3	2	1	4	4	3	2	2	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	1	4	80	
3	3	3	3	3	3	3	4	1	4	3	4	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81	
4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	79	
3	1	2	2	2	2	2	3	2	3	3	4	3	2	4	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	64	
4	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	66	
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	2	3	76
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	2	3	76
4	2	3	2	2	4	4	3	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	84	
3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
3	4	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	79
3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	84	
3	3	2	2	1	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	71	
4	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	4	2	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	89	
3	4	3	4	2	3	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	95
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	3	4	3	100
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	2	2	3	75
3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	2	2	3	3	3	75	
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	79	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	2	3	78	



3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	1	2	3	3	3	2	1	3	3	3	2	2	2	61
3	4	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	85
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	2	75
3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	84
3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	73
4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	88
3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	85
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	77
4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	95
3	3	3	3	2	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	76
3	3	2	3	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4	4	2	2	2	3	3	2	3	4	75
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	73
3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	79
4	4	1	1	1	4	4	1	1	1	4	4	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	65
3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	77
3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	70
3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	87
4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	99
4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	83
3	2	2	3	2	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	77
3	3	3	2	2	3	4	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	2	3	84
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	83
4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	78
3	1	3	1	2	3	4	3	2	4	4	4	3	3	2	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	80
2	1	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	64
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	77
3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	70
4	1	3	2	4	4	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	4	2	4	3	1	4	3	4	3	2	77
3	3	3	2	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	86
3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	84
3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	65
3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4	82
3	4	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	71
2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	67



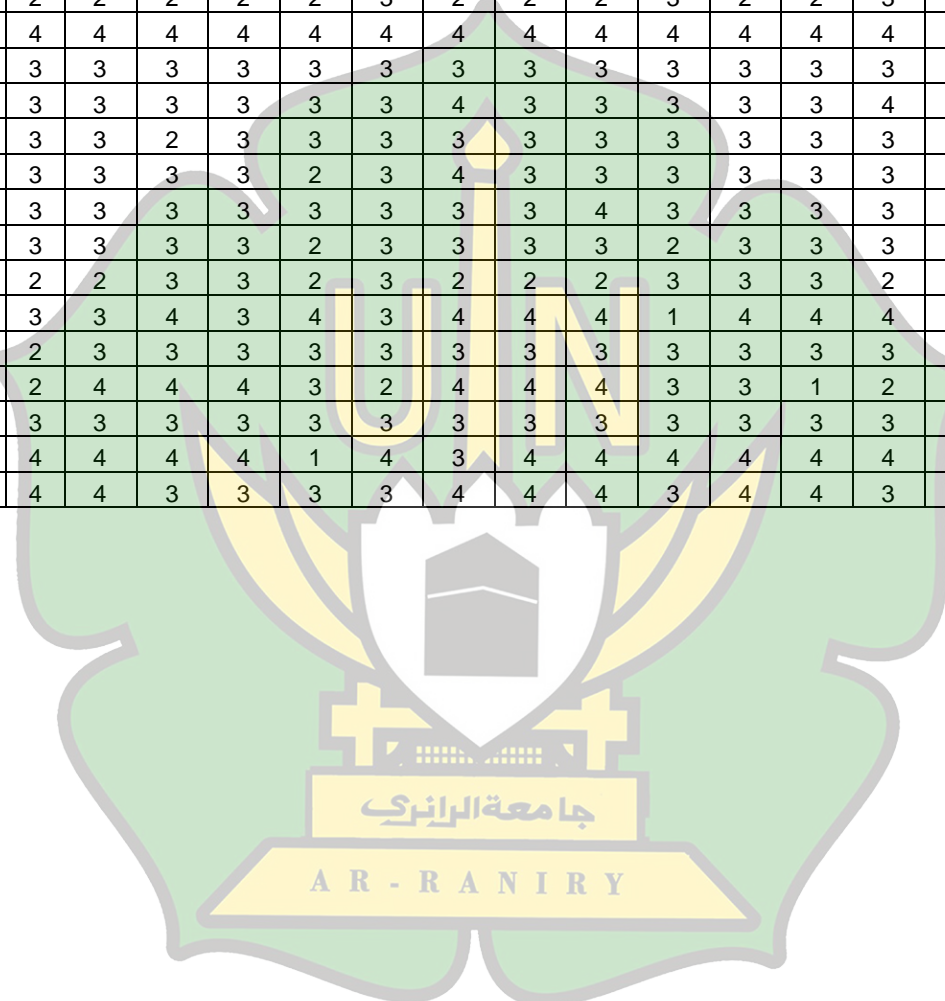


3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	1	4	3	4	3	3	4	3	86
3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	87
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	77
4	3	2	2	1	4	2	2	1	1	3	4	2	1	1	2	3	3	2	1	1	3	3	3	2	2	58
3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	68
3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	59
3	1	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	68
3	1	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	61
2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	63
3	1	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	67
3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	72
3	1	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	61
2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	1	2	3	3	67
2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	3	65
4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	81
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	79
4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	83
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	80
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	79
4	3	3	3	2	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	92
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	1	3	3	3	78
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	99
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	85
3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	83
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	2	4	3	3	4	4	3	3	86
4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4	3	3	4	4	3	3	86
2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	70
4	3	2	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	76
3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	4	3	3	2	82
3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	86
3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	83
3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	72
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	70
3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	72





4	3	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	3	4	4	4	3	4	3	92
4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	72
2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	58
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	104
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	77
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	82
4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	81
3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	77
4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	75
3	1	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	63
4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	3	3	3	3	91
3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	76
3	4	4	4	2	3	4	3	2	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3	1	2	3	3	3	3	3	82
3	3	4	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	79
4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	93
3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	91



**TABULASI SKALA PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT**

X 1	X 2	X 3	X 4	X 5	X 6	X 7	X 8	X 9	X1 0	X1 1	X1 2	X1 3	X1 4	X1 5	X1 6	X1 7	X1 8	X1 9	X2 0	X2 1	X2 2	X2 3	X2 4	X2 5	X2 6	X2 7	X2 8	X2 9	X3 0	X3 1	Tot al
4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	112
3	1	2	4	4	3	3	1	2	4	2	2	3	3	3	4	2	3	3	2	2	1	2	3	2	2	4	3	4	1	1	79
4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	95
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91
3	3	4	3	3	2	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	92
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4	4	2	3	4	2	3	95
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	92
4	3	4	2	3	3	3	1	3	1	3	3	4	3	3	3	1	3	3	3	2	4	3	2	3	2	3	4	3	3	3	88
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	91
4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	102
3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	2	4	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	86
3	3	3	3	3	4	2	2	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	90
4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	89
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	92
3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	84
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	100
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	93
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	95
4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	93
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	94
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	89
4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	3	95
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	93
3	3	2	3	4	3	1	3	4	3	3	4	4	1	3	4	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	2	86	
3	3	3	3	3	3	1	1	1	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	80
4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	112
4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	96
3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	92	
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	84
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	90	
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	1	3	3	1	3	2	4	1	1	3	4	4	3	3	3	97
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	86	
3	3	4	3	4	2	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4	1	4	3	1	2	4	4	2	3	4	4	2	2	4	4	99

4	2	3	3	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	2	3	3	3	2	2	3	2	2	4	3	4	95	
3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	4	84	
3	2	2	3	2	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	91	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	4	1	1	1	1	1	2	2	4	2	3	81	
4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	87	
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	4	4	4	95
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	93
2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	83	
2	2	3	3	2	3	3	2	3	1	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	85
4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	100	
4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	2	94	
4	4	4	4	4	4	3	3	3	1	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	111	
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	91	
3	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	1	3	3	2	3	2	3	4	1	4	83
2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	79	
3	2	3	2	4	4	2	2	3	2	2	3	3	2	4	3	1	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	82	
4	4	4	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	2	3	93	
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	92	
3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	4	4	4	102	
4	2	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	93	
2	2	2	2	2	2	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	4	4	52
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	111	
4	4	3	4	4	4	2	2	4	3	3	3	2	2	4	1	3	3	3	4	1	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	100	
3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	4	4	1	3	3	4	4	4	3	2	94	
3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	84	
3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	99	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	91	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	88	
4	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	89
2	3	3	4	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	4	4	1	3	2	2	2	2	3	2	3	4	3	82	
3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	78	
4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	103	
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	92	
4	3	3	3	4	2	1	2	1	1	1	3	4	4	4	4	2	2	2	1	4	3	4	1	1	2	3	4	1	1	1	76	
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	93		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90	
3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	86	

3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	96		
4	3	4	2	4	3	3	1	3	3	3	4	4	4	2	4	2	2	2	3	4	3	3	2	3	1	4	4	3	2	3	92	
3	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	4	2	3	82	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	90	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	87	
4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	113	
4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	2	4	2	4	3	2	4	3	4	4	2	3	3	3	4	95	
4	3	4	3	4	4	2	3	2	2	2	4	4	3	4	4	2	4	3	2	3	4	3	1	2	1	3	3	4	3	3	93	
4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	92	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	88	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	93	
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	92	
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	92	
4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	102	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	116	
2	2	2	3	2	2	3	1	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	68	
4	4	2	4	2	4	4	2	2	4	2	2	4	2	3	3	2	4	2	3	2	2	3	4	4	4	1	3	4	4	4	94	
3	3	3	4	4	4	2	4	4	1	4	4	4	4	4	4	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	4	3	4	4	4	103	
4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	106	
4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	101	
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	90	
4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	99	
3	4	2	1	3	3	2	1	3	1	3	3	2	1	2	3	1	2	2	3	4	1	3	2	3	3	2	2	2	2	3	72	
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	97	
4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	78	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91	
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	89	
3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	110	
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	2	3	3	3	3	91	
3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	4	1	1	1	4	3	1	1	1	72
3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	97	
3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	104	
3	4	4	2	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	110	
4	4	3	4	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	85	
3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	80	
3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	82	
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	94		

4	4	4	4	4	1	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	1	4	4	4	2	2	2	2	2	4	2	4	83	
3	3	3	2	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	2	4	4	3	3	4	4	2	100	
3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	89	
3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	4	3	2	3	3	4	3	1	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	2	85	
3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	80	
3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	4	4	3	93	
4	4	4	3	4	3	2	2	2	2	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	2	2	3	4	4	3	3	3	96	
3	3	3	3	3	3	2	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	1	1	2	3	3	3	3	3	79	
3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	83	
4	3	2	3	3	4	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	84	
3	4	3	2	2	2	3	3	4	2	3	2	2	1	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	83	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	90	
3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	85	
3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	90
3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	85
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	92
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	91	
3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	91	
4	4	2	2	3	3	3	2	2	4	4	2	2	1	2	2	3	3	1	1	1	1	2	2	2	1	3	2	3	4	2	73	
3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	96	
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	116	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	90	
3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	94	
3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	85	
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	3	3	3	91	
4	4	4	2	3	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	95	
3	3	3	3	4	2	2	2	1	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	1	2	71	
3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	1	2	2	2	3	3	3	2	3	4	4	4	2	3	3	85	
3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	93	
4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	1	2	2	2	3	1	3	3	2	4	84	
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90	
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	92	
3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	1	4	4	3	4	4	3	4	105	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91	
3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	101	
3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	76	
4	4	3	3	4	3	4	2	2	4	4	2	2	2	1	3	2	4	3	3	3	2	3	2	4	2	3	3	2	2	2	87	



3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	89		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88		
3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	1	2	2	3	3	3	2	2	75	
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	92	
3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	87	
3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	2	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	98
4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	2	4	4	4	4	2	4	4	3	4	113	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	95
3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	79	
4	3	3	4	4	3	4	3	4	2	4	3	2	3	2	3	1	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	2	4	97	
3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	93
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	89
3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	1	3	3	2	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4	4	4	104
3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	79
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	93
3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	4	2	2	83
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	85
3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	89
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	94
3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	77
3	4	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	79
3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	86
2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	72
3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	91	
3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	2	3	4	2	4	3	3	4	4	3	4	4	110	
4	4	3	4	2	3	3	3	3	1	3	4	4	3	4	4	1	2	2	2	4	4	4	3	3	3	4	4	2	3	3	96	
3	3	3	2	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	4	3	3	92
4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	2	1	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	4	3	3	2	91
3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	85
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	4	4	4	4	124
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91
4	4	4	2	3	3	3	3	3	1	3	4	4	3	3	4	1	1	1	1	3	4	3	1	2	1	4	4	1	2	1	81	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	93	
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	92
4	4	1	4	1	4	4	1	4	4	1	4	3	1	4	4	1	4	2	1	3	4	2	4	1	3	4	4	4	4	4	93	
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	93
4	3	4	3	4	1	2	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	107

4	3	1	4	1	4	4	1	4	1	1	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	1	1	1	1	4	4	4	4	4	87	
4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	1	1	4	4	1	4	1	3	4	4	4	4	4	96	
4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	102	
3	3	3	4	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	3	95	
3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	88	
3	3	1	4	1	3	4	1	4	4	1	4	3	1	4	3	2	3	1	1	4	3	1	3	1	3	3	3	4	1	4	81	
4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	99	
3	3	2	2	2	3	2	1	3	4	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	80
3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	73	
3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	4	104	
3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	99	
4	3	4	3	4	4	3	4	4	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	109	
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	117	
2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	1	3	4	3	3	3	3	4	104	
3	3	3	4	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	4	94	
3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	69	
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	2	3	3	3	91
3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	70
3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	65	
2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	64	
3	3	3	2	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	91	
3	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	3	3	90	
4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	104	
4	4	4	1	4	4	2	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	102	
3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	94	
3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	4	3	4	93	
3	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	3	3	3	91	
3	4	3	3	4	2	1	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	90	
3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	77	
3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	68	
3	3	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	2	3	92	
4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	98	
2	2	2	2	3	2	2	1	3	1	1	2	2	2	3	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	57	
3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	86	
3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	65	
3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	71	
3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	99	



3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	100		
2	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	1	4	4	4	1	3	3	4	4	3	4	3	104	
4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	101	
3	3	3	2	2	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	97	
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	106	
4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	98
2	3	2	3	2	2	3	2	4	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	78	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	97
3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	100	
3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	84	
3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	88	
3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	86	
3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	76	
3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	81
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	4	4	4	4	124
3	3	2	3	2	4	4	3	4	4	4	2	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	99
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	4	4	4	4	124
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	4	4	4	4	124
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	4	4	4	4	124
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	88	
4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	110
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	4	4	4	4	124
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	92
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91
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	93
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	93
3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	2	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	96
3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	82
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	3	91
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	93
2	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	97	
2	2	2	2	3	2	3	2	3	4	3	1	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	79
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	3	2	66
4	3	2	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	104	
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	96	
2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	1	3	3	2	3	79	
3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	77	

3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	90	
4	4	4	4	4	3	3	2	3	1	2	4	4	3	4	4	1	4	3	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	105
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	86
1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	2	3	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	2	4	2	1	51	
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	96
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	121
3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	4	3	3	85	
1	4	1	4	1	1	1	1	1	4	1	2	4	1	4	4	1	1	1	4	1	1	1	4	4	4	4	2	3	3	1	70
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	4	4	4	121
4	4	4	1	4	1	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	115
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	118
4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	109
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	91	
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	2	2	3	2	2	63
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	4	4	4	124
3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	89
3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	93
4	3	3	2	4	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	2	92
4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	96
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	91
3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	81
2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	74
3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	105
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	3	3	3	3	3	3	91
3	3	2	4	1	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	1	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	79	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	91	
4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	106	
3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	95

جامعة الزبير  
AR-RANIRY



**Hasil Uji Daya Beda Aitem dan Reliabilitas**  
**Skala *Komitmen Organisasi* Tahap 1**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.891	32

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Komitmen01	88.92	116.925	.367	.889
Komitmen02	88.92	118.112	.202	.892
Komitmen03	88.95	114.726	.438	.888
Komitmen04	89.22	113.461	.461	.887
Komitmen05	89.22	110.613	.693	.882
Komitmen06	89.18	115.373	.389	.889
Komitmen07	88.72	113.766	.514	.886
Komitmen08	88.63	119.863	.198	.891
Komitmen09	88.72	114.444	.507	.886
Komitmen10	89.00	115.322	.466	.887
Komitmen11	89.18	115.406	.387	.889
Komitmen12	89.18	107.440	.755	.880
Komitmen13	88.93	111.453	.622	.884
Komitmen14	89.18	120.762	.054	.895
Komitmen15	88.95	113.845	.496	.886
Komitmen16	89.17	112.785	.525	.886
Komitmen17	88.97	116.677	.331	.890
Komitmen18	88.87	112.355	.500	.886
Komitmen19	89.02	109.440	.752	.881
Komitmen20	88.75	115.716	.429	.888
Komitmen21	89.02	116.084	.369	.889
Komitmen22	88.93	111.995	.679	.883
Komitmen23	88.90	114.803	.439	.888
Komitmen24	89.05	113.675	.501	.886
Komitmen25	88.80	114.129	.607	.885
Komitmen26	88.88	116.308	.394	.888

Komitmen27	89.32	120.051	.077	.895
Komitmen28	88.95	116.387	.391	.888
Komitmen29	89.15	115.926	.359	.889
Komitmen30	88.92	115.434	.421	.888
Komitmen31	89.35	120.435	.070	.895
Komitmen32	89.45	117.167	.274	.891

### Hasil Uji Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Skala *Komitmen Organisasi Tahap 2*

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.908	26

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KomitmenG01	72.4667	101.575	.400	.906
KomitmenG02	72.5000	99.339	.478	.905
KomitmenG03	72.7667	100.046	.376	.907
KomitmenG04	72.7667	95.979	.700	.901
KomitmenG05	72.7333	99.589	.453	.906
KomitmenG06	72.2667	98.436	.556	.904
KomitmenG07	72.2667	98.707	.581	.903
KomitmenG08	72.5500	99.574	.538	.904
KomitmenG09	72.7333	101.894	.294	.909
KomitmenG10	72.7333	93.318	.743	.899
KomitmenG11	72.4833	96.288	.662	.901
KomitmenG12	72.5000	98.390	.545	.904
KomitmenG13	72.7167	97.359	.575	.903
KomitmenG14	72.5167	102.593	.268	.909
KomitmenG15	72.4167	96.959	.546	.904
KomitmenG16	72.5667	94.860	.761	.899
KomitmenG17	72.3000	101.129	.406	.906
KomitmenG18	72.5667	100.351	.429	.906
KomitmenG19	72.4833	97.169	.694	.901

KomitmenG20	72.4500	101.201	.352	.907
KomitmenG21	72.6000	97.668	.591	.903
KomitmenG22	72.3500	98.672	.668	.902
KomitmenG23	72.4333	101.911	.353	.907
KomitmenG24	72.5000	101.983	.349	.907
KomitmenG25	72.7000	101.807	.305	.908
KomitmenG26	72.4667	101.406	.359	.907



**Hasil Uji Daya Beda Aitem dan Reliabilitas**  
**Skala *Perceived Organizational Support* Tahap 1**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.920	38

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
POS01	104.10	209.685	.460	.918
POS02	103.92	214.179	.329	.919
POS03	104.37	203.524	.705	.915
POS04	103.70	216.824	.194	.921
POS05	104.20	208.298	.508	.918
POS06	104.02	217.034	.187	.921
POS07	104.42	203.061	.685	.915
POS08	104.27	208.538	.472	.918
POS09	104.17	210.616	.427	.919
POS10	104.40	203.159	.682	.915
POS11	104.03	209.728	.536	.917
POS12	104.67	216.599	.156	.922
POS13	104.08	211.637	.345	.920
POS14	104.58	202.654	.708	.915
POS15	104.12	207.393	.634	.916
POS16	103.92	213.739	.352	.919
POS17	104.28	208.444	.462	.918
POS18	104.13	213.406	.331	.920
POS19	104.07	208.809	.528	.917
POS20	104.48	211.610	.325	.920
POS21	103.97	207.694	.541	.917
POS22	104.30	204.078	.655	.916
POS23	104.27	218.877	.050	.923
POS24	104.47	202.829	.677	.915
POS25	104.28	208.274	.494	.918
POS26	104.07	208.131	.560	.917
POS27	104.10	208.736	.597	.917

POS28	104.32	205.203	.675	.916
POS29	104.08	208.383	.579	.917
POS30	104.12	205.834	.610	.916
POS31	104.12	213.596	.283	.920
POS32	104.05	217.269	.166	.921
POS33	104.05	209.743	.508	.918
POS34	104.10	212.702	.348	.919
POS35	103.82	212.627	.336	.920
POS36	104.08	208.145	.591	.917
POS37	103.98	208.729	.502	.918
POS38	103.68	213.678	.296	.920

**Hasil Uji Daya Beda Aitem dan Reliabilitas  
Skala Perceived Organizational Support Tahap 2**

**Reliability Statistics**

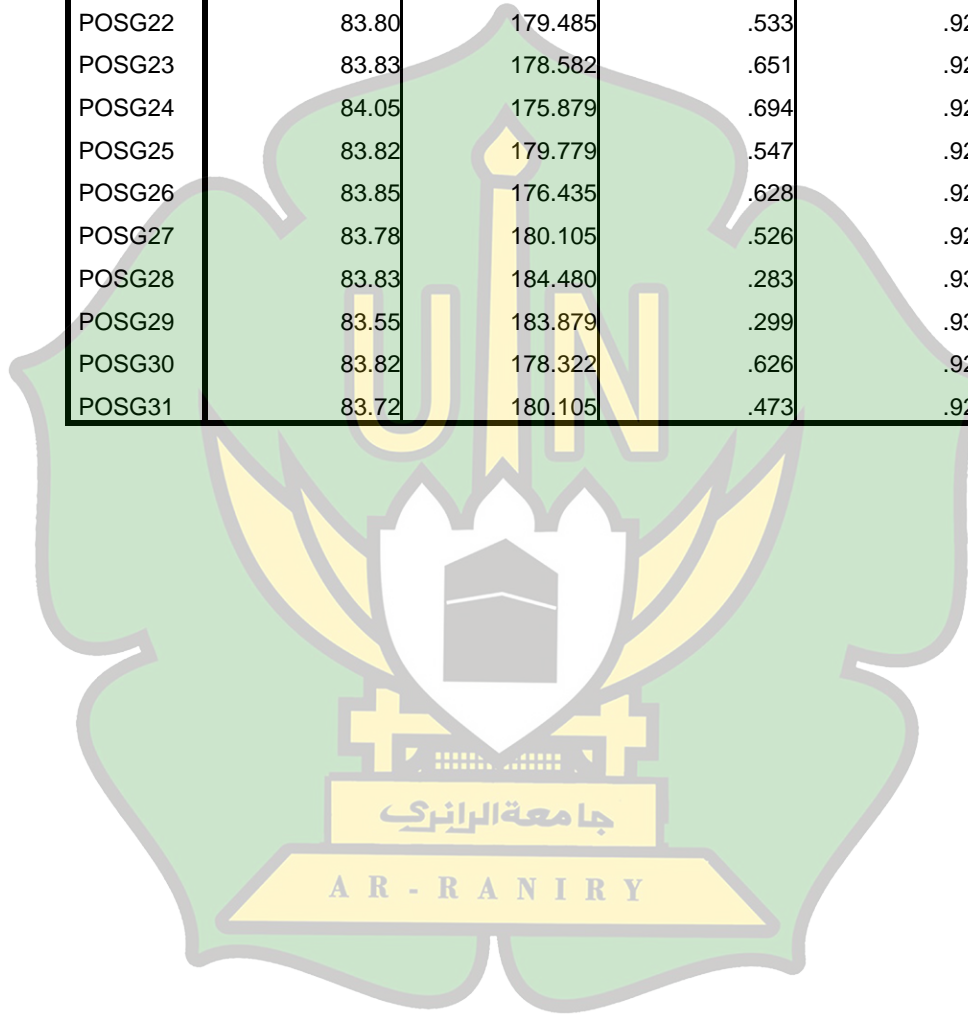
Cronbach's Alpha	N of Items
.929	31

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
POSG01	83.83	180.073	.475	.928
POSG02	83.65	184.909	.309	.929
POSG03	84.10	174.024	.737	.924
POSG04	83.93	178.945	.516	.927
POSG05	84.15	173.825	.705	.925
POSG06	84.00	178.915	.491	.927
POSG07	83.90	181.753	.403	.928
POSG08	84.13	173.406	.725	.924
POSG09	83.77	181.233	.492	.927
POSG10	83.82	182.661	.324	.930
POSG11	84.32	173.745	.714	.924
POSG12	83.85	177.994	.650	.926
POSG13	83.65	184.977	.305	.929
POSG14	84.02	178.491	.494	.927



POSG15	83.87	184.321	.306	.929
POSG16	83.80	179.349	.540	.927
POSG17	84.22	181.257	.364	.929
POSG18	83.70	179.027	.518	.927
POSG19	84.03	174.507	.687	.925
POSG20	84.20	173.654	.695	.925
POSG21	84.02	178.017	.543	.927
POSG22	83.80	179.485	.533	.927
POSG23	83.83	178.582	.651	.926
POSG24	84.05	175.879	.694	.925
POSG25	83.82	179.779	.547	.927
POSG26	83.85	176.435	.628	.926
POSG27	83.78	180.105	.526	.927
POSG28	83.83	184.480	.283	.930
POSG29	83.55	183.879	.299	.930
POSG30	83.82	178.322	.626	.926
POSG31	83.72	180.105	.473	.928



## Hasil Uji Kategorisasi Komitmen Organisasi

### Statistics

Kategorisasi\_Komitmen

N	Valid	320
	Missing	0

### Kategorisasi\_Komitmen

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	51	15.9	15.9	15.9
	Sedang	219	68.4	68.4	84.4
	Tinggi	50	15.6	15.6	100.0
	Total	320	100.0	100.0	

## Hasil Uji Kategorisasi *Perceived Organizational Support*

### Statistics

Kategorisasi

N	Valid	320
	Missing	0

### Kategorisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	49	15.3	15.3	15.3
	Sedang	227	70.9	70.9	86.3
	Tinggi	44	13.8	13.8	100.0
	Total	320	100.0	100.0	

## Data Empirik Komitmen Organisasi

### Statistics

Komitmen

N	Valid	320
	Missing	0
Mean		80.50
Std. Deviation		9.989
Minimum		51
Maximum		104

## Data Empirik *Perceived Organizational Support*

### Statistics

POS

N	Valid	320
	Missing	0
Mean		90.55
Std. Deviation		12.306
Minimum		51
Maximum		124

جامعة الرانيري

A R - R A N I R Y

## Uji Normalitas

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		POS	Komitmen
N		320	320
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	90.55	80.50
	Std. Deviation	12.306	9.989
Most Extreme Differences	Absolute	.092	.051
	Positive	.092	.051
	Negative	-.066	-.047
Test Statistic		.092	.051
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 <sup>c</sup>	.041 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

## Uji Linearitas

### Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Komitmen * POS	320	100.0%	0	0.0%	320	100.0%

## Report

### Komitmen

POS	Mean	N	Std. Deviation
51	89.00	1	
52	84.00	1	
57	64.00	1	
63	58.00	1	
64	63.00	1	
65	70.00	2	8.485
66	51.00	1	
68	66.00	2	.000
69	69.00	1	
70	75.00	2	16.971

71	66.00	2	7.071
72	70.00	4	3.162
73	83.50	2	7.778
74	65.00	5	5.788
75	67.00	3	5.292
76	68.00	7	5.627
77	66.57	7	3.359
78	66.17	6	3.061
79	75.10	10	7.279
80	72.71	7	8.220
81	79.00	5	8.803
82	77.29	7	6.525
83	76.83	6	8.931
84	76.75	8	7.025
85	76.40	10	7.457
86	74.50	8	3.381
87	82.17	6	11.125
88	79.63	8	4.565
89	79.11	9	4.428
90	78.85	13	5.429
91	78.96	24	3.736
92	80.52	21	4.167
93	82.00	21	6.834
94	84.10	10	6.008
95	83.50	12	4.964
96	86.50	10	7.678
97	81.75	8	3.012
98	86.00	3	1.000
99	87.57	7	10.293
100	86.83	6	6.940
101	89.67	3	5.033
102	89.80	5	3.834
103	91.00	2	9.899
104	89.71	7	6.824
105	88.00	3	3.000
106	91.67	3	5.132
107	89.00	1	.
108	92.00	1	.
109	92.00	2	.000
110	91.50	4	10.472



111	96.00	2	2.828
112	92.00	2	15.556
113	95.50	2	4.950
115	93.00	1	.
116	99.00	3	2.646
117	88.00	1	.
118	101.00	1	.
121	100.00	2	1.414
124	101.86	7	2.268
Total	80.50	320	9.989

ANOVA Table

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen * POS Between Groups (Combined)	21908.606	58	377.735	9.937	.000
Linearity	17630.755	1	17630.755	463.809	.000
Deviation from Linearity	4277.851	57	75.050	1.974	.000
Within Groups	9921.391	261	38.013		
Total	31829.997	319			

جامعة الرانيري

AR - RANIRY

## Uji Hipotesis

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
POS	90.55	12.306	320
Komitmen	80.50	9.989	320

### Correlations

			POS	Komitmen
Spearman's rho	POS	Correlation Coefficient	1.000	.724**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	320	320
	Komitmen	Correlation Coefficient	.724**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	320	320

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

### Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Komitmen * POS	.744	.554	.830	.688

جامعة الرانيري

A R - R A N I R Y