

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
(Studi pada guru YPK Saint John Jakarta)**

***THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CLIMATE AND JOB
SATISFACTION ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT
(Studies On Teachers Of YPK Saint John Jakarta)***

Oleh Sisilia Intan Dahlia Limbong 2014410042

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Tugas Akademik Dan Melengkapi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S1) Jurusan Manajemen**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS DARMA PERSADA
JAKARTA
2018**

LEMBAR PERSETUJUAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sisilia Intan Dahlia Limbong

NIM : 2014410042

Jurusan : Manajemen

Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI

(STUDI PADA GURU YPK SAINT JOHN JAKARTA)

Telah diperiksa, dan disetujui untuk dijadikan dan diujikan dihadapan panitia penguji skripsi pada tanggal 14 Agustus 2018.

Jakarta, 14 Agustus 2018

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Menyetujui,
Pembimbing

(Dian A. Rahim,SE, M.Si)

(Dra. Endang Tri Pujiastuti)

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
(Studi pada guru YPK Saint John Jakarta)**

***THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CLIMATE AND JOB
SATISFACTION ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT
(Studies On Teachers Of YPK Saint John Jakarta)***

Oleh Sisilia Intan Dahlia Limbong 2014410042

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar sarjana dalam ilmu Ekonomi
Konsentrasi Manajemen pada Universitas Darma Persada Telah disetujui oleh Tim Penguji pada
tanggal Seperti tertera dibawah ini Jakarta, 14 Agustus 2018

Dra. Endang Tri Pujiastuti, MM
Pembimbing

Sukardi, SE, MM
Ketua Penguji

Dian A. Rahim, SE, M.Si
Penguji II

Dra. Endang Tri Pujiastuti
Penguji III

Dr. Tri Mardjoko, M.A
Dekan

Dian A. Rahim, SE, M.Si
Ketua Jurusan Manajemen

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sisilia Intan Dahlia Limbong

NIM : 2014410042

Jurusan / Peminatan : Manajemen / Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bahwa karya tulis dengan judul **PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI (STUDI PADA GURU YPK SAINT JOHN JAKARTA)** yang dibimbing oleh Ibu Dra. Endang Tri Pujiastuti, MM adalah benar merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan jiplakan hasil karya orang lain. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini maka saya bersedia mempertanggungjawabkan. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Jakarta, 14 Agustus 2018

Yang Membuat Pernyataan,

Sisilia Intan Dahlia Limbong

ABSTRAK

Nama : Sisilia Intan Dahlia Limbong NIM : 2014410042 Judul : Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Guru YPK Saint John Jakarta.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada guru YPK Saint John Jakarta. Penelitian ini dilakukan melalui metode pendekatan kuantitatif pada 123 guru di YPK Saint John Jakarta.

Hasil penelitian ini diperoleh dari data yang telah diolah dengan bantuan SPSS, untuk hasil analisis regresi berganda menunjukkan $Y = 5,638 + 0,632 X_1 + 0,237 X_2$ yang artinya bahwa semakin baik iklim organisasi dan kepuasan kerja yang terjadi maka akan semakin tinggi komitmen organisasi dan sebaliknya jika iklim organisasi dan kepuasan kerja buruk maka komitmen organisasi akan menurun. Hasil regresi linear sederhana pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasi adalah $Y = 6,843 + 0,845 X_1$ yang artinya bahwa semakin baik iklim organisasi maka akan semakin tinggi komitmen organisasi. Sebaliknya, jika iklim organisasi buruk maka komitmen organisasi akan menurun. Hal ini diperkuat dengan *'hitung* (25,417) > *'tabel* (3,07) sehingga hipotesis alternatifnya dapat diterima, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap komitmen organisasi. Sedangkan pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi adalah $Y = 9,351 + 0,793 X_2$ yang artinya semakin baik kepuasan kerja pada guru maka akan semakin tinggi tingkat komitmen organisasi. Hal ini diperkuat dengan *'hitung* (19,480) > *'tabel* (1,65765) sehingga hipotesis alternatifnya dapat diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada guru YPK Saint John, maka disarankan untuk terus meningkatkan kualitas penerapan iklim organisasi dan kepuasan kerja pada yayasan sehingga komitmen organisasi YPK Saint John Jakarta akan meningkat.

Kata Kunci : Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi.

Jakarta, 14 Agustus 2018

Sisilia Intan Dahlia Limbong

ABSTRACT

Name: Sisilia Intan Dahlia Limbong NIM: 2014410042 Title: Effect of Organizational Climate and Job Satisfaction on Organizational Commitment (Study on YPK Saint John Jakarta Teachers.

The purpose of this study was to determine the effect of organizational climate and job satisfaction on organizational commitment on YPK Saint John Jakarta teachers. This research was conducted through a quantitative approach method for 123 teachers at YPK Saint John Jakarta.

The results of this study were obtained from the data that had been processed with the help of SPSS, for the results of multiple regression analysis showed $Y = 5.638 + 0.632 X_1 + 0.237 X_2$ which means that the better the organizational climate and job satisfaction that occurs then the higher the organizational commitment and vice versa if the climate organization and poor job satisfaction, the organizational commitment will decrease. The results of simple linear regression influence the organizational climate on organizational commitment is $Y = 6.843 + 0.845 X_1$ which means that the better the organizational climate, the higher the organizational commitment. Conversely, if the organizational climate is bad, organizational commitment will decrease. This is reinforced by $t_{count} (25,417) > t_{table} (3.07)$ so that the alternative hypothesis can be accepted, namely there is a significant influence between organizational climate on organizational commitment. While the influence of job satisfaction on organizational commitment is $Y = 9.351 + 0.793 X_2$, which means that the better the job satisfaction of the teacher, the higher the level of organizational commitment. This is strengthened by $t_{count} (19,480) > t_{table} (1,65765)$ so that the alternative hypothesis can be accepted that there is a significant influence between job satisfaction on organizational commitment.

From the results of the study showed that the organizational climate and job satisfaction of organizational commitment to YPK Saint John teachers, it is advisable to continue to improve the quality of the implementation of organizational climate and job satisfaction in the foundation so that YPK Saint John Jakarta's organizational commitment will increase.

Keywords: Organizational Climate, Job Satisfaction, Organizational Commitment.

Jakarta, August 14, 2018

Sisilia Intan Dahlia Limbong

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas berkat karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang merupakan sebagian persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Jurusan Manajemen di Universitas Darma Persada, Jakarta.

Skripsi ini dapat diselesaikan berkat bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak, sehingga segala macam kendala yang dihadapi dapat diatasi dengan baik. Pada kesempatan ini peneliti sampaikan ungkapan terima kasih yang setulusnya kepada :

1. Ibu Dra. Endang Tri Pujiastuti, MM selaku dosen pembimbing yang telah membantu dan membimbing penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
2. Bapak Ressay, SE yang telah memberikan informasi data dalam rangka menyelesaikan skripsi dan pembimbing selama penulis melakukan penelitian ini.
3. Ibu Herdiana Lapu, S.Pd yang telah memberikan ijin untuk melakukan penelitian ini dan seluruh guru yang telah membantu saya dalam menyelesaikan penelitian ini.
4. Ibu Dian A. Rahim. SE., M.Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada
5. Bapak Dr. Tri Mardjoko, M.A selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi, khususnya Jurusan Manajemen yang telah memberikan ilmunya selama ini.
7. Seluruh Staff Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.

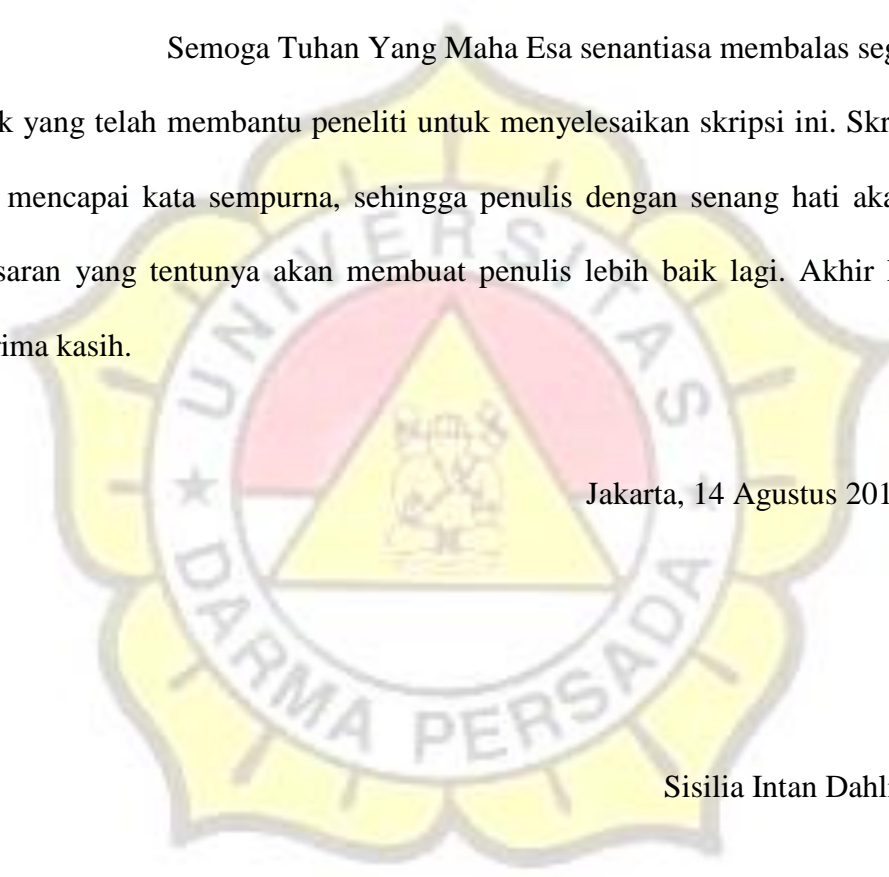
8. Kedua orang tua dan keluarga yang selalu memberikan doa restu, dukungan baik moral maupun moril, dan selalu memberi semangat untuk lebih baik lagi.
9. Teman-teman seperjuangan yang mengambil konsentrasi SDM Angkatan 2014
10. Dan semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu yang telah membantu penulis baik langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa membalas segala bantuan semua pihak yang telah membantu peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini tentu saja belum mencapai kata sempurna, sehingga penulis dengan senang hati akan menerima kritik dan saran yang tentunya akan membuat penulis lebih baik lagi. Akhir kata, penulis ucapkan terima kasih.

Jakarta, 14 Agustus 2018

Penulis

Sisilia Intan Dahlia Limbong



DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB I : PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah	6
1.2.1 Identifikasi Masalah	6
1.2.2 Pembatasan Masalah	6
1.2.3 Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Kegunaan Penelitian.....	8

BAB II : KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN,

HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka	9
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	9
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.2. Iklim Organisasi	14
1. Pengertian Iklim Organisasi	14
2. Dimensi Iklim Organisasi	15
3. Faktor Penyebab Iklim Organisasi	18
4. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Iklim Organisasi	21
2.1.3. Kepuasan Kerja	22
1. Pengertian Kepuasan Kerja	22
2. Teori Kepuasan Kerja	24
3. Dimensi Kepuasan Kerja	26
4. Cara Mengungkapkan Ketidakpuasan Kerja	28
5. Cara Meningkatkan Kepuasan Kerja	29
2.1.4. Komitmen Organisasi	31
1. Pengertian Komitmen Organisasi	31
2. Dimensi Komitmen Organisasi	32
3. Ciri Komitmen Karyawan Pada Organisasi	34
4. Cara Meningkatkan Komitmen Organisasi	35
2.1.5. Penelitian Yang Relevan	36
2.2. Kerangka Pemikiran	39
2.3. Hipotesis Penelitian	41

BAB III : METODE PENELITIAN

3.1. Metode Yang Digunakan	42
3.1.1 Lokasi Penelitian	42
3.1.2 Metode Penelitian.....	42
3.2. Operasional Variabel	43
3.3. Sumber dan Cara Penentuan Data/Informasi	46
3.3.1 Jenis Penelitian	46
3.3.2 Sumber Data Yang Digunakan	46
3.3.3 Cara Penentuan Data	47
3.4. Teknik Pengumpulan Data	49
3.4.1 Penelitian Lapangan	49
3.4.2 Penelitian Kepustakaan	52
3.5. Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis	52
3.5.1 Rancangan Analisis	53
3.5.2 Alat Analisis	54
3.5.3 Uji Hipotesis	57
3.5.4 Uji Asumsi Klasik	59

BAB IV : HASIL PENELITIAN, PEMBAHASAN DAN PEMECAHAN

MASALAH	
4.1 Gambaran Umum Yayasan	64
4.1.1 Sejarah Singkat Yayasan	64
4.1.2 Lokasi Yayasan	64
4.1.3 Visi Dan Misi Yayasan	64
4.1.4 Struktur Organisasi Yayasan	65
4.2 Hasil Penelitian	67
4.2.1 Profil Responden	67
4.2.2 Tanggapan Responden Tentang Variabel Yang Di Teliti	70
4.2.3 Uji Keabsahan Data	107
4.2.4 Pengaruh Variabel Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi	112
4.2.5 Pengaruh Variabel Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi	122
4.2.6 Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi	130
4.3 Pembahasan Dan Pemecahan Masalah	139
BAB V :KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	143
5.2 Saran	144
DAFTAR PUSTAKA	145

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	43
Tabel 3.2 Jumlah Guru Perunit	48
Tabel 3.3 Skala Likert	50
Tabel 3.4 Interpretasi Nilai Hasil Tanggapan Responden	51
Tabel 3.5 Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi	57
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia	68
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja	69
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	70
Tabel 4.5 Tanggapan responden mengenai guru mempunyai peran yang jelas dalam lingkungan organisasi	71
Tabel 4.6 Tanggapan responden mengenai guru mendapat tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi.....	72
Tabel 4.7 Tanggapan responden mengenai guru harus memenuhi standar kerja dalam melakukan pekerjaan	73
Tabel 4.8 Tanggapan responden mengenai guru harus memenuhi derajat kebanggaan dalam melakukan pekerjaan	74
Tabel 4.9 Tanggapan responden mengenai yayasan perlu memberi tanggung jawab untuk memecahkan problem pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawab.....	75
Tabel 4.10 Tanggapan responden mengenai yayasan memberikan tanggung jawab dan resiko terhadap pekerjaan.....	76

Tabel 4.11	Tanggapan responden mengenai guru diberikan penghargaan atas menyelesaikan pekerjaan	77
Tabel 4.12	Tanggapan responden mengenai guru diberikan tugas secara tidak konsisten	78
Tabel 4.13	Tanggapan responden mengenai guru memperoleh bantuan dari atasan jika mengalami kesulitan dalam menjalankan pekerjaan	79
Tabel 4.14	Tanggapan responden mengenai guru tidak mendapat dukungan jika mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas-tugasnya	80
Tabel 4.15	Tanggapan responden mengenai guru mempunyai perasaan bangga terhadap organisasinya.....	81
Tabel 4.16	Tanggapan responden mengenai guru mempunyai komitmen terhadap mencapai tujuan organisasi	82
Tabel 4.17	Tanggapan responden mengenai guru memiliki pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan keahlian	83
Tabel 4.18	Tanggapan responden mengenai guru memiliki pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan kemampuan	84
Tabel 4.19	Tanggapan responden mengenai guru mempunyai kesempatan untuk menggunakan variasi tugas, kebebasan dan umpan balik dalam melaksanakan pekerjaan	85
Tabel 4.20	Tanggapan responden mengenai guru menginginkan sistim penghasilan sejalan dengan tuntutan pekerjaan	86
Tabel 4.21	Tanggapan responden mengenai kebijakan promosi yayasannya sesuai dengan tingkat keahlian	87
Tabel 4.22	Tanggapan responden mengenai tingkat penghasilan guru sesuai dengan tingkat penghasilan	88

Tabel 4.23	Tanggapan responden mengenai kenyamanan dan fasilitas yayasan memungkinkan guru melakukan pekerjaan secara baik	89
Tabel 4.24	Tanggapan responden mengenai guru cenderung bekerja dilokasi dekat rumah	90
Tabel 4.25	Tanggapan responden mengenai yayasan memberikan fasilitas modern dan peralatan yang mencukupi untuk menunjang pekerjaannya	91
Tabel 4.26	Tanggapan responden mengenai dukungan rekan kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja guru	92
Tabel 4.27	Tanggapan responden mengenai perilaku atasan Mempengaruhi kepuasan kerja guru	93
Tabel 4.28	Tanggapan responden mengenai atasan mau memahami dan mendengarkan pendapat guru	94
Tabel 4.29	Tanggapan responden mengenai guru menunjukkan Kuatnya emosional untuk beradaptasi dengan nilai-nilai organisasi untuk mencapai tujuan organisas	95
Tabel 4.30	Tanggapan responden mengenai komitmen afektif guru timbul karena adanya karakteristik individu	96
Tabel 4.31	Tanggapan responden mengenai komitmen afektif guru timbul karena adanya karakteristik struktur organisasi	97
Tabel 4.32	Tanggapan responden mengenai signifikansi tugas	98
Tabel 4.33	Tanggapan responden mengenai keterlibatan dalam manajemen	99
Tabel 4.34	Tanggapan responden mengenai lama kerja guru di Yayasan mempunyai hubungan positif dengan komitmen afektif	100
Tabel 4.35	Tanggapan responden mengenai komitmen guru didasari atas rasa kekhawatiran yang diperoleh dalam organisasi seperti: Gaji, Fasilitas, DLL	101
Tabel 4.36	Tanggapan responden mengenai komitmen guru didasari	

atas komitmen berkelanjutan seperti: Umur, Jabatan, Tunjangan	102
Tabel 4.37 Tanggapan responden mengenai komitmen guru didasarkan atas berbagai fasilitas dan kesejahteraan yang diperolehnya	103
Tabel 4.38 Tanggapan responden mengenai guru mempunyai tanggung jawab dan untuk tetap tinggal di yayasan	104
Tabel 4.39 Tanggapan responden mengenai guru mempunyai tanggung jawab terhadap tuntutan sosial yaitu dalam berinteraksi dengan sesama guru, karyawan maupun pihak luar	105
Tabel 4.40 Tanggapan responden mengenai guru mampu berinteraksi secara permanent terhadap pimpinan yayasan karena adanya balas jasa, respek sosial, budaya atau agama	106
Tabel 4.41 Hasil uji validitas	108
Tabel 4.42 Uji reliabilitas dari indikator variabel iklim organisasi	110
Tabel 4.43 Uji reliabilitas dari indikator variabel kepuasan kerja	111
Tabel 4.44 Uji reliabilitas dari indikator variabel komitmen organisasi	111
Tabel 4.45 Parameter kuantitatif variabel iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi	112
Tabel 4.46 Parameter kuantitatif korelasi berganda iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi	113
Tabel 4.47 Parameter kuantitatif uji f pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi	115
Tabel 4.48 Hasil uji normalitas pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi	117
Tabel 4.49 Hasil uji multikolinearitas variabel iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi	119
Tabel 4.50 Hasil uji autokorelasi variabel iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi	121

Tabel 4.51	Parameter kuantitatif variabel iklim organisasi terhadap komitmen organisasi	122
Tabel 4.52	Parameter kuantitatif korelasi sederhana iklim organisasi terhadap komitmen organisasi	123
Tabel 4.53	Parameter kuantitatif uji t pengaruh iklim organisasi Terhadap komitmen organisasi	124
Tabel 4.54	Hasil uji normalitas pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasi	126
Tabel 4.55	Hasil uji multikolonieritas variabel iklim organisasi terhadap komitmen organisasi	127
Tabel 4.56	Hasil uji autokorelasi variabel iklim organisasi terhadap komitmen organisasi	130
Tabel 4.57	Parameter kuantitatif variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi	131
Tabel 4.58	Parameter kuantitatif korelasi sederhana kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi	132
Tabel 4.59	Parameter kuantitatif uji t pengaruh kepuasan kerja Terhadap komitmen organisasi	133
Tabel 4.60	Hasil uji normalitas pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi	135
Tabel 4.61	Hasil uji multikolonieritas variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi	136
Tabel 4.62	Hasil uji autokorelasi variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi	139
Tabel 4.63	Ringkasan hasil uji hipotesis	140

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Hasil Kuesioner Data Awal	5
Gambar 2.1 Hubungan Kepemimpinan, Motivasi, dan Kinerja.....	21
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran	40
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Yayasan	66
Gambar 4.2 Analisis Grafik Uji Normalitas Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi	116
Gambar 4.3 Analisis Grafik Hasil Uji Heteroskedastisitas Pengaruh Variabel Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi	120
Gambar 4.4 Analisis Grafik Hasil Uji Normalitas Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi	125
Gambar 4.5 Analisis Grafik Hasil Uji Heteroskedastisitas Variabel Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi	129
Gambar 4.6 Analisis Grafik Hasil Uji Normalitas Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi.....	134
Gambar 4.7 Analisis Grafik Hasil Uji Heteroskedastisitas Variabel Iklim Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi	138

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Daftar Riwayat Hidup	147
Lampiran 2 Surat Keterangan Riset Yayasan	148
Lampiran 3 Kuesioner Penelitian	149
Lampiran 4 Identitas Responden	154
Lampiran 5 Tabulasi Data Variabel Iklim Organisasi	158
Lampiran 6 Tabulasi Data Variabel Kepuasan Kerja	161
Lampiran 7 Tabulasi Data Variabel Komitmen Organisasi	165
Lampiran 8 Hasil Output SPSS Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi	168
Lampiran 9 T Tabel	171
Lampiran 10 F Tabel	175
Lampiran 11 R Tabel	178
Lampiran 12 Catatan Kegiatan Konsultasi	181

