



**PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI, KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI PADA ANGGOTA KOPERASI
MAHASISWA DI PTN KABUPATEN JEMBER**

*THE EFFECT OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT,
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, AND ORGANIZATIONAL
CULTURE ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT TO STUDENT
COOPERATIVE MEMBERS IN PTN REGENCY OF JEMBER*

SKRIPSI

Oleh

SITI QOMARIYAH

NIM 180810201197

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2020



**PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI, KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI PADA ANGGOTA KOPERASI
MAHASISWA DI PTN KABUPATEN JEMBER**

*THE EFFECT OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT,
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, AND ORGANIZATIONAL
CULTURE ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT TO STUDENT
COOPERATIVE MEMBERS IN PTN REGENCY OF JEMBER*

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Oleh

SITI QOMARIYAH

NIM 180810201197

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2020

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN RI
UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Siti Qomariyah

NIM : 180810201197

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada Anggota Koperasi Mahasiswa di PTN Kabupaten Jember

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya saya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika saya ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 07 Juli 2020

Yang menyatakan,

Siti Qomariyah

NIM 180810201197

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada Anggota Koperasi Mahasiswa di PTN Kabupaten Jember

Nama Mahasiswa : Siti Qomariyah

NIM : 180810201197

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal : 09 Juni 2020

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Drs. Sampeadi, M.S.

NIP. 195604041985031002

Drs. Agus Priyono, M.M

NIP. 196010161987021001

Mengetahui,

Koordinator Program Studi S1 Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M.

NIP. 197805252003122002

PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI

PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA ANGGOTA KOPERASI MAHASISWA DI PTN KABUPATEN JEMBER

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama Mahasiswa : Siti Qomariyah

NIM : 180810201197

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal

02 Juli 2020

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : Drs. Markus Apriono, M.M. : (.....)

NIP. 196404041989021001

Sekretaris : Dr. Arnis Budi Susanto, S.E., M.Si. : (.....)

NIP. 760014663

Anggota : Ana Mufidah, S.E., M.M. : (.....)

NIP. 198002012005012001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Jember

Pas Foto

4 x 6

Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak., CA.

NIP. 197107271995121001

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan sebagai bentuk perwujudan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas akhir dan ungkapan terimakasih kepada :

1. Allah SWT yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang yang telah memberikan kemudahan dan kelancaran dalam menyelesaikan skripsi.
2. Kedua orang tua yaitu Ayahanda Sutego dan Ibunda Sutanyik yang senantiasa mendoakan, memberikan nasihat, semangat, dukungan, dan bantuan materi yang tak ada henti-hentinya.
3. Kakak, Hardiman yang selalu memberikan semangat, nasihat dan saran.
4. Guru-guru dari TK, MI, SMP, dan SMK serta dosen-dosen kuliah yang telah banyak memberikan ilmu dan bimbingan selama dibangku sekolah dan kuliah.
5. Seluruh teman-teman seangkatan Program Alih Jenis S1 Manajemen 2018.
6. Almamater tercinta, Universitas Jember yang selalu dibanggakan.

MOTTO

“Hidup adalah perjuangan yang harus dimenangkan, tantangan yang harus dihadapi, anugrah Tuhan yang harus disyukuri”

(Merry Riana)

Gapailah ambisi setinggi langit! Bermimpilah setinggi langit! Ketika kamu jatuh, kamu akan jatuh di antara bintang-bintang”

(Soekarno)

“Mulailah dari mana kamu berada. Gunakan apa yang kamu punya. Lakukan apa yang kamu bisa”

(Arthur Ashe)

RINGKASAN

Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada Anggota Koperasi Mahasiswa di PTN Kabupaten Jember; Siti Qomariyah; 180810201197; 2020; 130 halaman; Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Pengelolaan sumber daya manusia perlu dilakukan untuk mencapai visi dan misi organisasi. Sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik agar komitmen organisasi anggota tinggi sehingga tingkat *turnover* sumber daya manusia akan rendah. Komitmen organisasi perlu ditingkatkan dengan memberikan dukungan kepada anggota agar memiliki persepsi bahwa organisasi telah menghargai kontribusinya, pemimpin yang mampu memberikan arahan dan motivasi kepada anggota untuk melakukan sesuatu yang lebih baik melebihi yang diharapkan mereka, dan di dalam organisasi juga harus terdapat budaya-budaya organisasi yang dapat diterima oleh semua anggota sehingga dapat memelihara anggota agar tetap dapat berkomitmen tinggi untuk mendukung tercapainya tujuan dari organisasi.

Penelitian dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh persepsi dukungan organisasi, kepemimpinan transformasional, dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada anggota koperasi mahasiswa di PTN Kabupaten Jember. Metode pengumpulan data yaitu dengan melakukan wawancara dan menyebarkan kuesioner kepada anggota koperasi mahasiswa tersebut sebanyak 90 orang. Sumber data berasal dari data primer yaitu data yang didapat dari penyebaran kuesioner dan data sekunder yaitu data yang didapat dari buku dan jurnal. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi, kepemimpinan transformasional, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada anggota koperasi mahasiswa di PTN Kabupaten Jember.

SUMMARY

The Effect of Perceived Organizational Support, Transformational Leadership, and Organizational Culture on Organizational Commitment to Student Cooperative Members in PTN Regency of Jember; Siti Qomariyah; 180810201197; 2020; 130 pages; Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Jember.

Human resource management needs to be done to achieve the organization's vision and mission. Human resources need to be managed properly so that the commitment of member organizations is high so that the level of human resource turnover will be low. Organizational commitment needs to be increased by providing support to members so that they have a perception that the organization has valued its contribution, leaders who are able to provide direction and motivation to members to do something better than they expected, and within the organization there must also be organizational cultures can be accepted by all members so that they can maintain members to remain highly committed to supporting the achievement of the goals of the organization.

The research was conducted with the aim of knowing and analyzing the effect of perceived organizational support, transformational leadership, and organizational culture on organizational commitment to student cooperative members in PTN Regency of Jember. Data collection methods are by conducting interviews and distributing questionnaires to student cooperative members as many as 90 people. The source of the data comes from primary data that is data obtained from questionnaires and secondary data that is data obtained from books and journals. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results showed that perceived organizational support, transformational leadership, and organizational culture had a significant effect on organizational commitment to student cooperative members in PTN Regency of Jember.

PRAKATA

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas rahmat, karunia, taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada Anggota Koperasi Mahasiswa di PTN Kabupaten Jember” dengan lancar dan tepat waktu. Skripsi ini disusun dan diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) dalam menyelesaikan pendidikan pada program studi Strata Satu (S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, untuk itu penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak., CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Ibu Dr. Novi Puspitasari, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
3. Ibu Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M., selaku Koordinator Program Studi Strata Satu (S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
4. Bapak Drs. Sampeadi, M.S., selaku Dosen Pembimbing Utama dan Bapak Drs. Agus Priyono, M.M., selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, kritik, saran, motivasi, dan semangat untuk menyelesaikan penyusunan skripsi.
5. Bapak Drs. Markus Apriono, M.M., Bapak Dr. Arnis Budi Susanto, S.E., M.Si., dan Ibu Ana Mufidah, S.E., M.M., selaku Dosen Penguji yang telah menguji dan memberikan kritik dan saran untuk memperbaiki penyusunan skripsi ini menjadi lebih baik.
6. Bapak Drs. Marmono Singgih, M.Si., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing dari semester awal hingga akhir selama proses belajar di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
7. Seluruh dosen dan staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang telah memberikan banyak pengetahuan, ilmu dan pelayanan yang sangat bermanfaat untuk penulis selama berada pada perkuliahan.
8. Pihak Koperasi Mahasiswa di PTN Kabupaten Jember yaitu Koperasi Mahasiswa Universitas Jember, Politeknik Negeri Jember, dan Institut Agama Islam Negeri Jember yang telah memberikan perizinan untuk melakukan penelitian dan memberikan segala bentuk informasi dan data yang dibutuhkan dalam proses penyusunan skripsi.

9. Kedua orang tua, Ayahanda Sutego dan Ibunda Sutanyik yang selalu memberikan semangat, dukungan, dan doa serta banyak pengorbanan yang diusahakan demi kesuksesan pendidikan penulis.
10. Kakak Hardiman yang selalu memberikan banyak motivasi dan nasihat yang bermanfaat untuk penulis.
11. Partner rahasiaku yang selalu memberikan semangat, dukungan, nasihat, dan setia menemani dari awal sebelum penyusunan skripsi.
12. Seluruh teman-teman seperjuangan Alih Jenis S1 Manajemen angkatan 2018 yang selama ini selalu memberikan semangat satu sama lain.
13. Almamater tercinta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
14. Serta berbagai pihak yang penulis tidak dapat sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi.

Semoga Allah SWT membalas segala bentuk kebaikan dan bantuan yang telah diberikan dalam proses penyusunan skripsi hingga terselesaikan dengan baik. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman bagi penulis pada khususnya dan pembaca pada umumnya. Selain itu harapan penulis untuk ke depannya skripsi ini dapat diperbaiki dari bentuk maupun isi agar menjadi lebih baik lagi.

Terlepas dari itu semua, penulis menyadari sepenuhnya bahwa masih terdapat kekurangan baik dari segi susunan kalimat maupun tata bahasanya karena keterbatasan pengetahuan maupun pengalaman penulis. Penulis yakin masih banyak kekurangan dalam skripsi ini, oleh karena itu penulis sangat menerima kritik dan saran yang membangun dari pembaca demi kesempurnaan skripsi ini.

Jember, 07 Juli 2020

Penulis

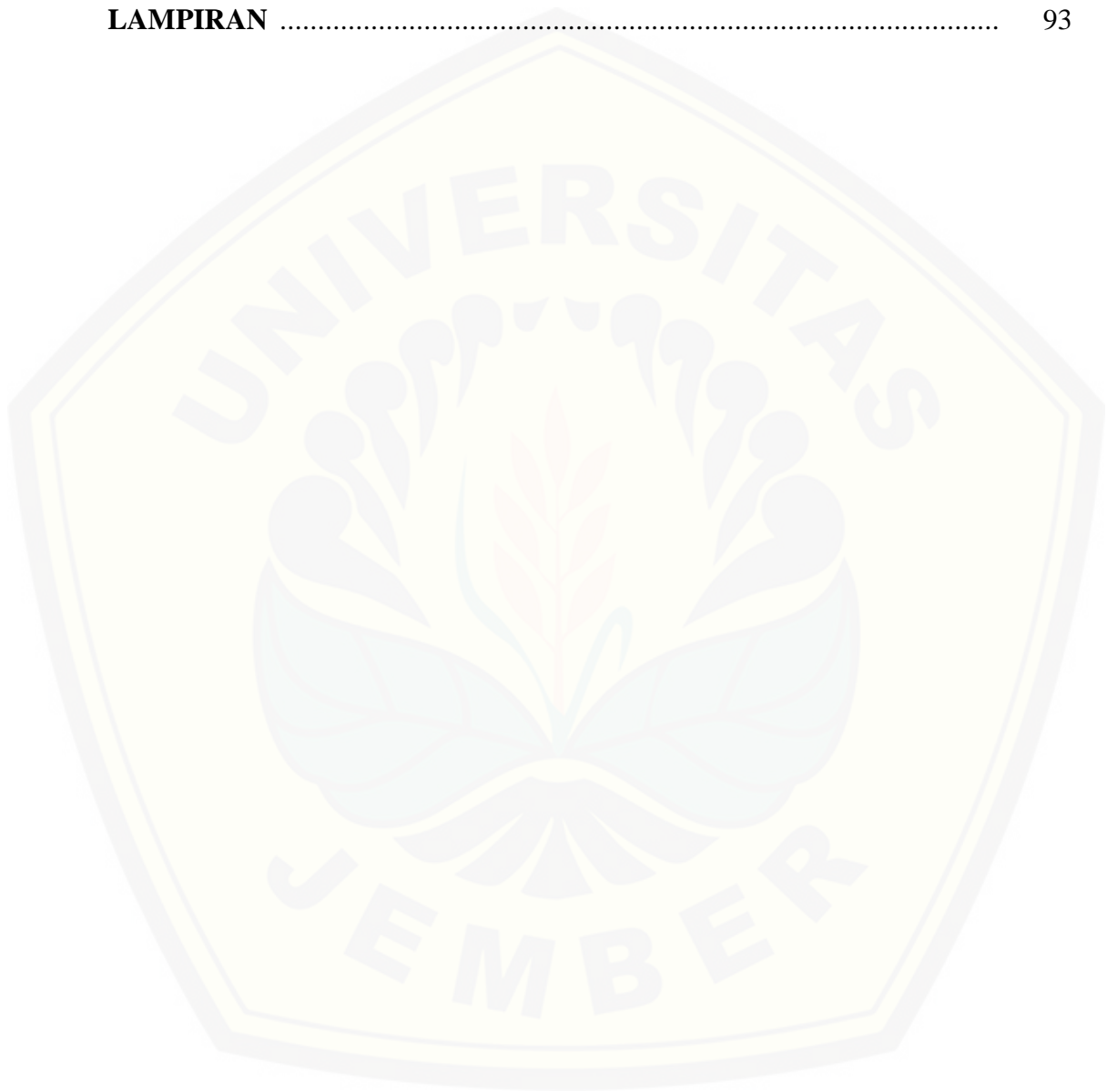
DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
RINGKASAN	viii
SUMMARY	ix
PRAKATA	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	10
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Tinjauan Teori	12
2.1.1 Persepsi Dukungan Organisasi	12
2.1.2 Kepemimpinan Transformasional	16
2.1.3 Budaya Organisasi	18
2.1.4 Komitmen Organisasi	21
2.2 Penelitian Terdahulu	24
2.3 Kerangka Konseptual	28
2.4 Hipotesis Penelitian	30

2.4.1 Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi	30
2.4.2 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi	31
2.4.3 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi	31
BAB 3. METODE PENELITIAN	32
3.1 Rancangan Penelitian	32
3.2 Populasi dan Sampel	32
3.2.1 Populasi	32
3.2.2 Sampel	32
3.3 Jenis dan Sumber Data	35
3.3.1 Jenis Data	35
3.3.2 Sumber Data	36
3.4 Metode Pengumpulan Data	36
3.5 Identifikasi Variabel	37
3.6 Definisi Operasional Variabel	37
3.7 Skala Pengukuran Variabel	40
3.8 Metode Analisis Data	41
3.8.1 Uji Instrumen	41
3.8.2 Uji Normalitas Data	43
3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda	43
3.8.4 Uji Asumsi Klasik	44
3.8.5 Uji Hipotesis	46
3.9 Kerangka Pemecahan Masalah	47
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	49
4.1 Gambaran Umum Koperasi Mahasiswa di PTN Kabupaten Jember	49
4.1.1 Sejarah Koperasi Mahasiswa di PTN Kabupaten Jember..	49
4.1.2 Struktur Organisasi Koperasi Mahasiswa di PTN Kabupaten Jember	51

4.2 Deskripsi Karakteristik Responden	53
4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden Koperasi Mahasiswa di PTN Kabupaten Jember Berdasarkan Usia	53
4.2.2 Deskripsi Karakteristik Responden Koperasi Mahasiswa di PTN Kabupaten Jember Berdasarkan Jenis Kelamin	54
4.2.3 Deskripsi Karakteristik Responden Koperasi Mahasiswa di PTN Kabupaten Jember Berdasarkan Asal Koperasi Mahasiswa	56
4.2.4 Deskripsi Karakteristik Responden Koperasi Mahasiswa di PTN Kabupaten Jember Berdasarkan Angkatan Koperasi Mahasiswa	57
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian	59
4.3.1 Deskripsi Variabel Persepsi Dukungan Organisasi	59
4.3.2 Deskripsi Variabel Kepemimpinan Transformasional	61
4.3.3 Deskripsi Variabel Budaya Organisasi	62
4.3.4 Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi	63
4.4 Hasil Analisis Data	65
4.4.1 Uji Instrumen	65
4.4.2 Uji Normalitas Data	67
4.4.3 Analisis Regresi Linier Berganda	68
4.4.4 Uji Asumsi Klasik	70
4.4.5 Uji Hipotesis	73
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian	75
4.5.1 Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi	75
4.5.2 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi	80
4.5.3 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi	83
4.6 Keterbatasan Penelitian	87

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	88
5.1 Kesimpulan	88
5.2 Saran	88
DAFTAR PUSTAKA	90
LAMPIRAN	93

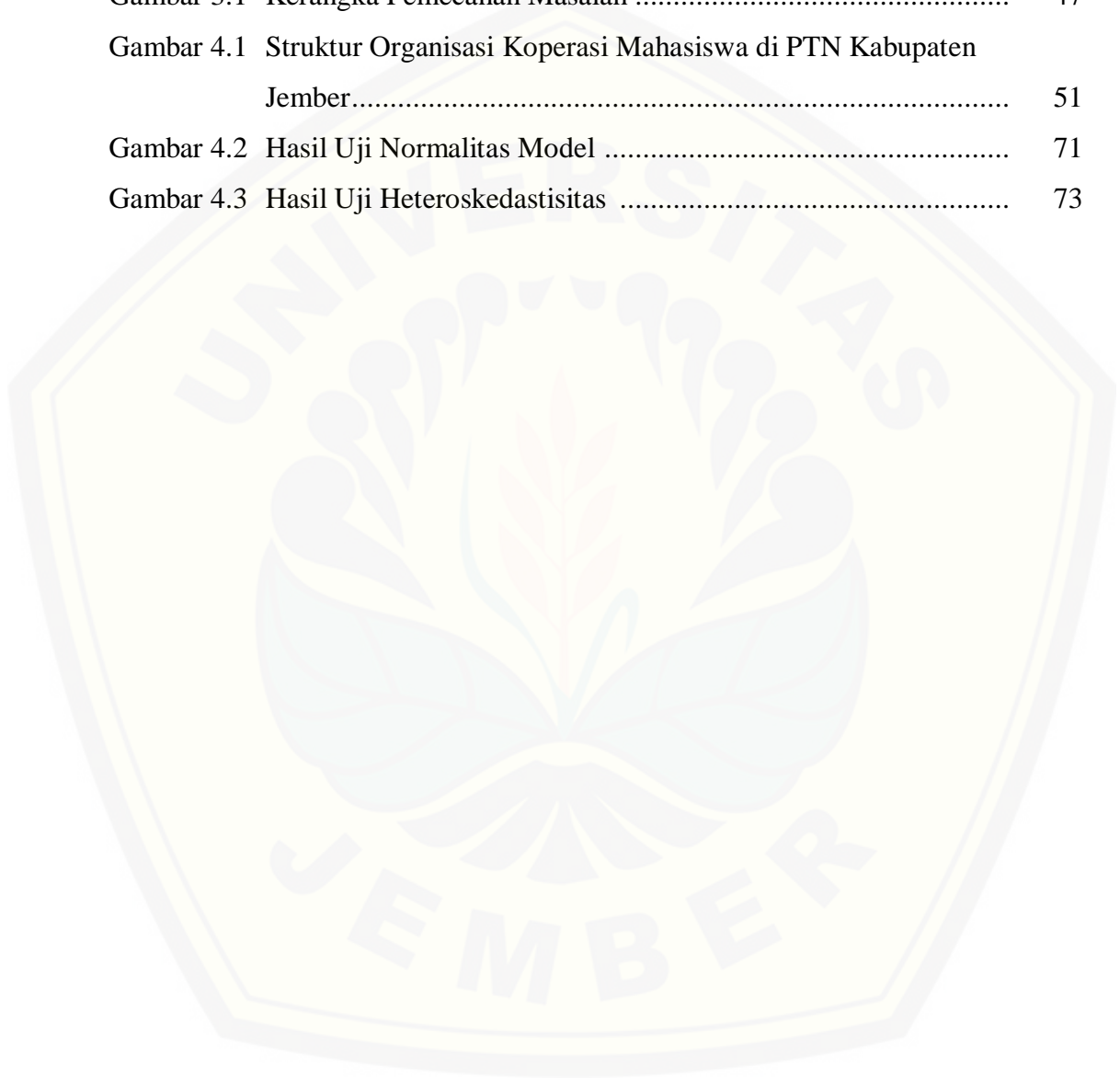


DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah Anggota Aktif dan Tidak Aktif pada Ketiga Koperasi Mahasiswa di PTN Kabupaten Jember	5
Tabel 1.2 Hasil Wawancara pada Ketiga Koperasi Mahasiswa di PTN Kabupaten Jember	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3.1 Jumlah Sampel Berdasarkan Kriteria	34
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	53
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Asal Koperasi Mahasiswa	56
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Angkatan Koperasi Mahasiswa.....	58
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Persepsi Dukungan Organisasi	60
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Kepemimpinan Transformasional	61
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Budaya Organisasi.....	62
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Komitmen Organisasi	64
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas	65
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas	67
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas Data	68
Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	69
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas	72
Tabel 4.14 Hasil Uji t	74

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	30
Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah	47
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Koperasi Mahasiswa di PTN Kabupaten Jember.....	51
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Model	71
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	73



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	93
Lampiran 2. Tabulasi Data Karakteristik Responden	98
Lampiran 3. Tabulasi Data Jawaban Responden	101
Lampiran 4. Hasil Distribusi Frekuensi	110
Lampiran 5. Hasil Uji Validitas	117
Lampiran 6. Hasil Uji Reliabilitas	121
Lampiran 7. Hasil Normalitas Data	125
Lampiran 8. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	126
Lampiran 9. Hasil Asumsi Klasik	127
Lampiran 10. r_{tabel}	129
Lampiran 11. t_{tabel}	130

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting yang menentukan keberhasilan dalam suatu organisasi. Organisasi dapat dikatakan berhasil apabila sumber daya manusianya dapat dikelola dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia perlu dilakukan untuk mencapai visi dan misi organisasi. Sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik agar komitmen organisasi anggota tinggi sehingga tingkat *turnover* sumber daya manusia akan rendah. Menurut Robbins (2006) bahwa komitmen organisasional adalah seseorang yang mempunyai keinginan untuk memberikan pengabdian, kemampuan, mengidentifikasi dan merasa bahwa dirinya merupakan bagian dari organisasi dengan melakukan pekerjaan sebaik-baiknya dan mempertahankan keanggotannya di dalam organisasi untuk membantu pencapaian tujuan organisasi. Bentuk loyalitas yang terdapat dalam komitmen organisasi yang ditunjukkan dengan kesetiaan anggota terhadap organisasi dan kesediaan anggota yang tinggi untuk berusaha mencapai tujuan organisasi dengan selalu berkontribusi penuh untuk organisasi.

Organisasi memerlukan anggota yang mempunyai komitmen tinggi yang bisa dicapai dengan memberikan apa yang dibutuhkan atau apa yang menjadi hak dari anggota maka anggota akan memberikan kewajibannya kepada organisasi. Komitmen organisasi perlu ditingkatkan dengan memberikan dukungan kepada anggota agar memiliki persepsi bahwa organisasi telah menghargai kontribusinya, pemimpin yang mampu memberikan arahan dan motivasi kepada anggota untuk melakukan sesuatu yang lebih baik melebihi yang diharapkan mereka, dan di dalam organisasi juga harus terdapat budaya-budaya organisasi yang dapat diterima oleh semua anggota sehingga dapat memelihara anggota agar tetap dapat berkomitmen tinggi untuk mendukung tercapainya tujuan dari organisasi. Peran komitmen organisasi sangat penting dalam kemajuan organisasi karena tanpa anggota yang bisa berkomitmen maka tujuan organisasi tidak akan tercapai.

Komitmen dalam organisasi dapat dicapai dengan memberikan dukungan sesuai dengan kontribusi dari anggota sehingga anggota akan merasa dihargai

kinerjanya di dalam organisasi. Anggota yang merasa diakui dan dihargai kerja kerasnya maka ia akan terus menerus meningkatkan kinerjanya untuk organisasi tersebut. Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002:698) bahwa persepsi dukungan organisasi adalah persepsi dari setiap anggota terhadap organisasi mengenai sejauh mana organisasi dapat menghargai kontribusi dan peduli dengan kesejahteraan anggota. Anggota yang memiliki persepsi dukungan organisasi yang baik maka anggota tersebut akan memberikan komitmennya terhadap organisasi. Komitmen akan muncul dalam diri anggota ketika anggota merasa puas dengan dukungan yang diberikan organisasi yang telah menjadi haknya.

Anggota dengan tingkat persepsi dukungan organisasi yang tinggi akan lebih maksimal dalam berkontribusi atau melakukan pekerjaan di dalam organisasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Fitria (2018) menunjukkan bahwa variabel persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Apabila variabel persepsi dukungan organisasi semakin baik maka variabel komitmen organisasional juga akan meningkat. Jadi kesimpulannya, apabila organisasi dapat memberikan dukungan penuh terhadap anggota maka anggota akan bersedia melakukan yang terbaik untuk organisasi dan tetap bertahan menjadi bagian dari organisasi tersebut.

Kepemimpinan dalam organisasi juga tidak kalah penting untuk mendukung komitmen dari anggota. Kepemimpinan yang dapat mengarahkan dan membimbing anggota untuk melakukan perubahan ke arah yang lebih baik sangat dibutuhkan oleh anggota. Apabila kepemimpinan dalam organisasi dianggap tidak memberikan manfaat untuk anggota maka anggota tidak akan bersungguh-sungguh di dalam organisasi karena ia merasa tidak diayomi oleh pemimpinnya sendiri. Menurut Suwatno dan Priansa (2016:156) bahwa kepemimpinan transformasional merupakan agen perubahan yang mentransformasikan visi menjadi realita dengan mengarahkan, mengkoordinasikan, dan mempengaruhi anggota untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan transformasional mampu membangkitkan kesadaran anggota dan bersedia untuk menerima visi dan misi dari organisasi. Pemimpin yang mempunyai tipe kepemimpinan

transformatif akan selalu berusaha untuk mengubah perilaku anggotanya menjadi orang yang mempunyai motivasi tinggi dan mampu dalam mencapai produktivitas, prestasi dan komitmen organisasi yang tinggi dengan cara mengarahkan dan membimbing anggota tersebut.

Kepemimpinan transformatif mendukung anggotanya untuk terus melakukan perubahan ke arah yang lebih baik untuk mencapai tujuan organisasi. Namun apabila pemimpin tidak dapat memberikan arahan yang baik maka komitmen organisasi dari anggota akan menurun karena anggota akan merasa tidak diperhatikan oleh pemimpinnya. Keberhasilan suatu organisasi juga ditentukan oleh kualitas pemimpin. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Ermawati (2018) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Apabila pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan transformatif yang semakin kuat maka semakin kuat juga komitmen organisasi dari setiap anggota karena anggota merasakan bahwa pemimpinnya dapat memberikan arahan untuk menjadi lebih baik di dalam organisasi.

Budaya organisasi mempunyai peran penting bagi anggota dan organisasi yang merupakan identitas organisasi yang membedakan dengan organisasi lain. Budaya organisasi juga mampu menjadi penguat dalam komitmen organisasi karena dengan adanya budaya, anggota dapat terarahkan bagaimana berperilaku dan bersikap sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Anggota yang mempunyai komitmen di dalam organisasi pasti telah memahami dan menyetujui norma-norma yang menjadi landasan untuk bertindak dalam organisasi serta dapat mengamalkannya dengan baik. Menurut Robbins dan Judge (2018:355) bahwa budaya organisasi adalah pembeda suatu organisasi dengan organisasi lain yang mengandung sistem berbagi arti yang dilakukan oleh anggota.

Budaya organisasi merupakan kebiasaan atau pedoman yang dilakukan dalam organisasi untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilakukan seluruh anggota agar dapat mencapai tujuan dari organisasi itu sendiri. Budaya organisasi semakin dapat diterima dan diimplementasikan oleh anggota maka komitmen organisasi akan tinggi karena anggota merasa nilai dan norma yang dianut sesuai

dengan dirinya sendiri. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Alfiana (2015) menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Apabila anggota tidak dapat menerima atau beradaptasi dengan budaya di dalam organisasi maka tingkat komitmen organisasi akan menurun karena tidak bisa melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan nilai dan norma yang dianut oleh organisasi.

Koperasi mahasiswa merupakan organisasi mahasiswa yang bergerak di bidang koperasi yang bertujuan untuk mengembangkan potensi anggota dalam berwirausaha dan menyediakan kebutuhan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya. Koperasi mahasiswa di PTN Kabupaten Jember terdiri dari Koperasi Mahasiswa Universitas Jember, Koperasi Mahasiswa Berdikari Politeknik Negeri Jember, dan Koperasi Mahasiswa Pandhalungan Institut Agama Islam Negeri Jember. Ketiga koperasi tersebut tergabung dalam Forum Komunikasi Koperasi Mahasiswa se Jember (FKKMJ). Koperasi mahasiswa membutuhkan anggota untuk dapat menjalankan usaha melalui simpanan pokok dan simpanan wajib serta kontribusinya sehingga dapat mengembangkan koperasi mahasiswa dan dapat mensejahterahkan anggotanya sendiri. Anggota koperasi mahasiswa bersifat sukarela sehingga perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia agar tingkat komitmen organisasi dari setiap anggota tinggi.

Peran komitmen organisasi pada anggota koperasi mahasiswa di PTN Kabupaten Jember sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Pada dasarnya anggota koperasi mahasiswa merupakan pemilik sekaligus pengguna dari usaha yang dijalankan. Anggota koperasi mahasiswa sebagai pemilik berhak untuk mengembangkan usaha dan sebagai pengguna berhak untuk mendapatkan pelayanan usaha. Komitmen organisasi pada anggota koperasi mahasiswa dapat berupa segala bentuk tanggungjawab untuk organisasi seperti berkontribusi penuh pada kegiatan dan program kerja yang diselenggarakan koperasi mahasiswa, bersedia membayar simpanan pokok dan simpanan wajib, dan mengonsumsi usaha yang dijalankan untuk mengembangkan dan meningkatkan usaha tersebut. Apabila komitmen organisasi tersebut dimiliki oleh setiap anggota koperasi

mahasiswa maka akan memberikan dampak yang baik bagi kemajuan organisasi itu sendiri.

Berdasarkan hasil observasi kepada tiga koperasi mahasiswa tersebut, masih sering terjadi anggota tidak melakukan apa yang menjadi tanggung jawabnya dan tidak loyal terhadap organisasi karena organisasi tersebut tidak memberikan manfaat terhadap dirinya atau merasa bahwa hak atau harapan anggota tidak dipenuhi oleh organisasi, tidak diarahkan dan diperhatikan oleh pemimpin dan tidak dapat beradaptasi dengan nilai dan norma yang dianut oleh organisasi. Bahkan anggota tidak mempunyai antusias yang tinggi dan tidak bersungguh-sungguh untuk berkontribusi dalam organisasi dapat membuat komitmen organisasi anggota rendah. Tingkat komitmen organisasi pada anggota yang rendah akan membuat anggota tersebut tidak aktif dan kemudian keluar dari anggota koperasi mahasiswa. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dijelaskan pada Tabel 1.1 mengenai jumlah anggota aktif dan tidak aktif pada masing-masing koperasi mahasiswa di PTN Kabupaten Jember sebagai berikut.

Tabel 1.1 Jumlah Anggota Aktif dan Tidak Aktif pada Ketiga Koperasi Mahasiswa di PTN Kabupaten Jember

Koperasi Mahasiswa PTN Kabupaten Jember	Aktif	Tidak Aktif	Jumlah Anggota
Universitas Jember	71	220	291
Politeknik Negeri Jember	138	578	716
Institut Agama Islam Negeri Jember	250	26	276
Total Keseluruhan	459	824	1.283

Sumber : Koperasi Mahasiswa Universitas Jember, Politeknik Negeri Jember, dan Institut Agama Islam Negeri Jember (2019).

Jumlah anggota koperasi mahasiswa Universitas Jember dari 291 orang, namun yang aktif hanya 71 orang dan selebihnya 220 anggota tidak aktif. Jumlah anggota koperasi mahasiswa Berdikari Politeknik Negeri Jember dari 716 orang, namun yang aktif hanya 138 orang dan selebihnya 578 anggota tidak aktif. Jumlah anggota koperasi mahasiswa Pandhalungan Institut Agama Islam Negeri Jember

dari 276 orang, namun yang aktif hanya 250 orang dan selebihnya 26 anggota tidak aktif. Berdasarkan hal tersebut, jumlah keseluruhan anggota koperasi mahasiswa di PTN Kabupaten Jember adalah 1.283 orang namun yang aktif hanya 459 orang dan selebihnya 824 anggota tidak aktif.

Penilaian keaktifan anggota dari koperasi mahasiswa Universitas Jember diukur dengan kontribusi dari jadwal jaga sekretariat, simpanan wajib, konsumsi di usaha koperasi mahasiswa, dan kegiatan kepanitiaan yang diikuti oleh anggota di acara yang diselenggarakan koperasi mahasiswa kemudian di presentasikan menjadi nilai keaktifan anggota. Koperasi mahasiswa Berdikari Politeknik Negeri Jember keaktifan anggota dapat diukur dengan pembayaran simpanan wajib, sedangkan untuk berkontribusi pada kegiatan yang diselenggarakan syaratnya harus membayar simpanan wajib sehingga otomatis menjadi anggota aktif dan boleh mengikuti setiap kegiatan yang diselenggarakan tersebut. Sedangkan koperasi mahasiswa Pandhalungan Institut Agama Islam Negeri Jember mengukur penilaian keaktifan berdasarkan tanda tangan absensi kehadiran disetiap acara yang diselenggarakan koperasi mahasiswa, absensi kehadiran jadwal jaga kedai koperasi mahasiswa, pembayaran simpanan wajib dan keikutsertaan menjadi panitia di acara yang diselenggarakan.

Berdasarkan kriteria penilaian keaktifan dari masing-masing koperasi mahasiswa, dapat disimpulkan dari penilaian keaktifan menurut peneliti diukur dengan seberapa besar kontribusi anggota terhadap setiap kegiatan yang diselenggarakan koperasi mahasiswa dan lancar membayar simpanan wajib yang dibayarkan setiap bulan untuk mengembangkan usaha dari koperasi mahasiswa itu sendiri. Penilaian keaktifan tersebut dianggap mampu memberikan gambaran anggota yang memiliki komitmen yang tinggi. Anggota dengan komitmen yang tinggi akan melakukan segala sesuatu yang terbaik demi organisasinya baik membantu berupa pikiran, tenaga, dan materi.

Fenomena yang terjadi pada ketiga koperasi mahasiswa yang dimana setiap dilakukan sistem perekrutan anggota baru untuk peminatnya banyak namun setelah itu ada beberapa anggota yang mulai tidak aktif, menghilang atau keluar dari organisasi dikarenakan komitmen organisasi dari anggota rendah.

Namun juga masih terdapat permasalahan lagi seperti masih kurang maksimal dalam pemberian fasilitas dukungan kepada anggota seperti pelatihan-pelatihan dan kebutuhan lainnya, pemimpin kurang maksimal dalam memperhatikan dan memberikan arahan kepada anggota, dan masih terdapat budaya organisasi yang kurang maksimal dalam pengimplementasiannya oleh anggota seperti kurang maksimal dalam berkontribusi dikegiatan Rapat Anggota Bulanan (RAB) yang dilakukan setiap triwulan atau Rapat Anggota Tahunan (RAT) setiap akhir tahun, jadwal jaga sekretariat dan toko usaha koperasi mahasiswa serta pembayaran simpanan wajib yang dilakukan setiap bulan.

Fenomena yang terjadi ditemukan dengan berbagai pencarian informasi dengan melihat langsung dan memperkuatnya dengan wawancara pada masing-masing koperasi mahasiswa di PTN Kabupaten Jember. Wawancara dilakukan untuk mengetahui gambaran secara umum dari kondisi internal ketiga koperasi mahasiswa tersebut. Wawancara dilakukan kepada 9 orang yaitu 3 orang dari anggota koperasi mahasiswa Universitas Jember, 3 orang dari anggota koperasi mahasiswa Berdikari Politeknik Negeri Jember, dan 3 orang dari anggota koperasi mahasiswa Pandhalungan Institut Agama Islam Negeri Jember yang dianggap mempunyai peran aktif di dalam koperasi mahasiswa tersebut. Pelaksanaan wawancara dengan memberikan beberapa pertanyaan kepada narasumber terkait persepsi dukungan organisasi, kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan komitmen organisasi dari anggota koperasi mahasiswa tersebut. Hasil wawancara dianggap sebagai pandangan sementara sebelum melakukan penelitian mengenai komitmen organisasi pada anggota yang akan dipengaruhi oleh persepsi dukungan organisasi, kepemimpinan transformasional, dan budaya organisasi pada ketiga koperasi mahasiswa tersebut.

Berdasarkan hal tersebut dapat dijelaskan pada Tabel 1.2 mengenai hasil dari wawancara yang dilakukan kepada masing-masing anggota koperasi mahasiswa di PTN Kabupaten Jember yaitu Universitas Jember, Politeknik Negeri Jember dan Institut Agama Islam Negeri Jember terhadap fenomena yang terjadi yang dapat disimpulkan dari keseluruhan jawaban narasumber yang diwawancarai sebanyak 9 orang sebagai berikut.

Tabel 1.2 Hasil Wawancara pada Ketiga Anggota Koperasi Mahasiswa di PTN Kabupaten Jember

Koperasi Mahasiswa PTN Kabupaten Jember	Komitmen Organisasi	Persepsi Dukungan Organisasi	Kepemimpinan Transformasional	Budaya Organisasi
Universitas Jember	√	<	<	<
Politeknik Negeri Jember	√	>	<	<
Institut Agama Islam Negeri Jember	√	>	<	<

Keterangan:

√ : Sering terjadi

> : Sudah maksimal

< : Kurang maksimal

Sumber : data diolah (2020).

Hasil wawancara yang dilakukan kepada 9 orang yaitu 3 orang dari masing-masing anggota ketiga koperasi mahasiswa tersebut yaitu semua narasumber mengatakan bahwa sering terjadi dalam perekrutan calon anggota baru peminatnya banyak namun setelah ditetapkan menjadi anggota koperasi mahasiswa banyak anggota yang tidak aktif atau keluar dari organisasi. Ketiga anggota koperasi mahasiswa Universitas Jember juga mengatakan bahwa dukungan organisasi yang diberikan organisasi kurang maksimal untuk terkait pelatihan-pelatihan dasar dalam mempersiapkan apabila nanti ingin mengikuti perlombaan koperasi mahasiswa dan beberapa pelatihan yang terkesan asal jalan serta hasilnya kurang ada dan tidak berkelanjutan, masih terdapat pemimpin yang dirasakan oleh anggota kurang tanggap dalam memberikan arahan dan cenderung acuh terhadap anggota serta kurang memotivasi keseluruhan anggota hanya lebih ke perbidang, dan masih terdapat anggota yang masih kurang berkontribusi maksimal dalam RAB 1, RAB 2, RAB 3, RAT, agenda kegiatan, jaga sekretariat dan jaga toko misalnya masih banyak yang tidak datang atau kurang berkontribusi

dalam kegiatan rutin tersebut serta pembayaran simpanan wajib yang kurang lancar dari setiap anggota.

Ketiga anggota koperasi mahasiswa Berdikari Politeknik Negeri Jember mengatakan bahwa dukungan organisasi sudah maksimal hanya saja permasalahan ada di anggota yang kurang minat, pemimpin kurang memberikan arahan kepada seluruh anggota dan tidak semua pengurus mengarahkan hanya pengurus tertentu serta kurang maksimal dalam mempersiapkan kebutuhan atau keinginan dari anggota, dan budaya organisasi seperti RAT juga kurang maksimal masih terdapat anggota yang tidak berkontribusi menghadiri rapat yang dilakukan setiap akhir masa periode kepengurusan dan kurangnya kontribusi dari rekrutmen kepanitiaan, jaga sekretariat dan toko.

Ketiga anggota koperasi mahasiswa Pandhalungan Institut Agama Islam Negeri Jember mengatakan bahwa dukungan organisasi sudah maksimal hanya saja permasalahan ada di anggota yang kurang, masih terdapat pemimpin yang tidak mengarahkan anggota, dan masih terdapat permasalahan pada budaya organisasi yaitu kurangnya kontribusi anggota pada beberapa kegiatan yang diselenggarakan. Setiap anggota memerlukan dukungan organisasi, pemimpin yang perhatian untuk membimbing ke arah yang lebih baik, dan budaya organisasi yang dapat diterima dan diimplementasikan oleh anggota dengan baik sehingga akan meningkatkan kesediaan anggota untuk melakukan apapun demi nama organisasi dan tetap bertahan di dalamnya. Berdasarkan fenomena tersebut, maka akan dilakukan penelitian mengenai “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada Anggota Koperasi Mahasiswa di PTN Kabupaten Jember”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka terdapat beberapa rumusan masalah yang dapat diambil dari penelitian ini sebagai berikut.

- a. Apakah Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada anggota Koperasi Mahasiswa di PTN Kabupaten Jember?

- b. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada anggota Koperasi Mahasiswa di PTN Kabupaten Jember?
- c. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada anggota Koperasi Mahasiswa di PTN Kabupaten Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian sebagai berikut.

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada anggota Koperasi Mahasiswa di PTN Kabupaten Jember.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi pada anggota Koperasi Mahasiswa di PTN Kabupaten Jember.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada anggota Koperasi Mahasiswa di PTN Kabupaten Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan pada anggota Koperasi Mahasiswa di PTN Kabupaten Jember diharapkan dapat bermanfaat bagi beberapa pihak sebagai berikut.

- a. Bagi Organisasi
Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi manajemen terkait pengaruh dari persepsi dukungan organisasi, kepemimpinan transformasional, dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada anggota Koperasi Mahasiswa di PTN Kabupaten Jember.
- b. Bagi Akademisi dan Penelitian Selanjutnya
Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan pemahaman dan memacu untuk terus melakukan pengembangan teori terkait dengan Persepsi Dukungan Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Budaya

Organisasi terhadap Komitmen Organisasi. Penelitian ini juga diharapkan menjadi sumber referensi untuk penelitian selanjutnya.

c. Bagi Peneliti

Hasil penelitian diharapkan dapat memperluas pengetahuan dan wawasan mengenai manajemen sumber daya manusia dan sekaligus menjadi perbandingan antara teori-teori yang didapat dalam perkuliahan dengan pengaplikasiannya di dunia nyata.



BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Persepsi Dukungan Organisasi

a. Pengertian Persepsi Dukungan Organisasi

Menurut Rosyiana (2019:58) bahwa persepsi dukungan organisasi merupakan upaya yang dilakukan dengan memberikan perhatian, penghargaan, dan peningkatan kesejahteraan anggota sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan anggota kepada organisasi. Dukungan organisasi dapat diartikan sebagai bentuk mendengar keluhan anggota, bangga dengan prestasi atau kinerja yang dihasilkan oleh anggota dan menghargai kontribusi anggota serta berusaha untuk memenuhi kebutuhan dari para anggotanya. Menurut Rhoades, Eisenberger, dan Armelli (2001) bahwa keberadaan dukungan organisasi yang diberikan organisasi kepada anggota menjadikan anggota lebih komitmen dan puas dengan pekerjaannya.

Menurut Maulidiana (2016:9) bahwa persepsi dukungan organisasi adalah persepsi anggota bahwa organisasi yang menaunginya peduli dan menghargai kontribusi mereka. Persepsi dukungan organisasi merupakan timbal balik antara organisasi dengan anggotanya. Apabila anggota mempunyai persepsi dukungan organisasi yang baik maka anggota akan mengusahakan melakukan yang terbaik untuk organisasi karena merupakan suatu kewajiban menjadi anggota. Tindakan yang dilakukan anggota yaitu selalu berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi. Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) bahwa persepsi dukungan organisasi merupakan keyakinan global yang dibentuk atas penilaian anggota terhadap prosedur dan kebijakan organisasi berdasarkan pengalaman mereka terhadap prosedur dan kebijakan organisasi, penerimaan sumber daya manusia, interaksi dengan perwakilan organisasi atau supervisor dan persepsi mengenai kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan mereka.

Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) bahwa anggota menganggap dukungan organisasi yang diterimanya tinggi maka mereka akan menyatukan identitas diri sebagai anggota organisasi yang akan mengembangkan persepsi

positif terhadap organisasi. Penyatuan identitas tersebut akan membuat anggota merasa menjadi bagian dari organisasi sehingga merasa bertanggung jawab untuk berkontribusi dan memberikan kinerja yang baik untuk organisasi. Anggota yang mendapat dukungan penuh oleh organisasi akan memiliki rasa kebersamaan dalam diri anggota sehingga akan meningkatkan komitmen anggota untuk mendorong organisasi dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi merupakan suatu penilaian dari anggota mengenai seberapa besar organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan anggota sehingga anggota merasa organisasi dapat bermanfaat baginya sehingga mereka akan memberikan timbal balik yaitu komitmennya untuk mencapai tujuan organisasi. Dukungan organisasi merupakan sesuatu yang diharapkan anggota dari organisasi atas kontribusinya sehingga apabila organisasi memberikan dukungan tersebut maka anggota akan memenuhi kewajiban dan tetap bertahan pada organisasi tersebut.

b. Indikator Persepsi Dukungan Organisasi

Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki tiga indikator sebagai berikut.

1) Keadilan (*Fairness*)

Merupakan keadilan prosedural digunakan untuk menentukan pembagian yang merata diantara anggota. Keadilan terdapat dua macam yaitu keadilan struktural dan keadilan sosial. Keadilan struktural berkaitan dengan memberikan kesempatan anggota untuk mendapatkan informasi dan memberikan masukan dalam proses pengambilan keputusan. Sedangkan keadilan sosial berkaitan dengan memperlakukan karyawan dengan hormat dan bermartabat serta menyediakan informasi mengenai bagaimana mencapai hasil yang ditetapkan organisasi.

2) Dukungan dari Atasan (*Supervisor Support*)

Merupakan pandangan umum mengenai sejauh mana atasan menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan anggota. Atasan bertindak sebagai perwakilan dari organisasi yang memiliki tanggung jawab untuk

memberikan arahan dan mengevaluasi kinerja anggota. Pandangan anggota terhadap atasan dinilai menguntungkan atau tidak bagi anggota sebagai indikasi dukungan organisasi.

3) Penghargaan dan Kondisi Pekerjaan (*Organizational Reward and Job Conditions*)

Merupakan segala macam bentuk penghargaan dan kondisi pekerjaan dari organisasi sebagai berikut.

a) Gaji, pengakuan, dan promosi

Kesempatan untuk mendapatkan imbalan atau hadiah untuk dapat meningkatkan kontribusi karyawan dan persepsi dukungan organisasi.

b) Keamanan dalam bekerja

Adanya jaminan bahwa organisasi akan mempertahankan anggota di masa depan sehingga dapat memberikan indikasi yang kuat terhadap persepsi dukungan organisasi.

c) Kemandirian

Organisasi menunjukkan kepercayaan terhadap kemandirian anggota untuk memutuskan bagaimana dalam melaksanakan pekerjaan yang akan meningkatkan persepsi dukungan organisasi.

d) Peran stressor

Stres berkaitan dengan tiga aspek peran anggota di dalam organisasi yang berkorelasi negatif dengan persepsi dukungan organisasi yaitu beban kerja yang melebihi kemampuan anggota dalam waktu tertentu (*work-overload*), kurangnya informasi yang jelas mengenai tanggung jawab pekerjaan (*role-ambiguity*), dan terdapat tanggung jawab yang saling bertentangan (*role-conflict*).

e) Pelatihan

Pelatihan dalam bekerja merupakan investasi bagi anggota untuk meningkatkan persepsi dukungan organisasi.

c. Dampak Persepsi Dukungan Organisasi

Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) bahwa dampak dari persepsi dukungan organisasi sebagai berikut.

1) Komitmen Organisasi

Kewajiban untuk menukar perhatian dapat meningkatkan komitmen anggota terhadap organisasi.

2) Afeksi terkait Perusahaan

Persepsi dukungan organisasi dapat mempengaruhi reaksi afeksi anggota terhadap pekerjaannya seperti kepuasan dalam bekerja dan *mood* yang bagus. Persepsi dukungan organisasi dapat berkontribusi pada kepuasan kerja melalui kebutuhan sosio emosional, peningkatan ekspektasi pada imbalan, dan ketersediaan pada saat dibutuhkan.

3) Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja menunjukkan identifikasi dan ketertarikan pada spesifikasi kerja. Persepsi kompetensi anggota terkait dengan tugas yang diminati dengan meningkatnya persepsi kompetensi maka persepsi dukungan organisasi dapat meningkatkan ketertarikan anggota pada pekerjaan.

4) Kinerja

Persepsi dukungan organisasi dapat meningkatkan kinerja dan mendorong anggota untuk mengerjakan tugas dengan lebih baik yang menjadi tanggung jawabnya.

5) Ketegangan

Persepsi dukungan organisasi dapat mengurangi aversif psikologis dan reaksi psikosomatis terhadap sensor dengan mengindikasikan ketersediaan bantuan material dan dukungan emosional yang dibutuhkan anggota ketika permintaan kerja tinggi.

6) *Turnover Intention*

Persepsi dukungan organisasi akan meningkatkan rasa komitmen anggota terhadap organisasi dan dapat mengurangi keinginan untuk keluar dari organisasi.

2.1.2 Kepemimpinan Transformasional

a. Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Menurut Wardiah (2016:165) bahwa kepemimpinan transformasional adalah interaksi yang dilakukan antara pemimpin dengan anggotanya, dimana pemimpin mempunyai pengaruh untuk mengubah perilaku anggota untuk menjadi orang yang mampu dan bermotivasi tinggi serta berusaha untuk berprestasi sehingga tujuan dapat tercapai. Menurut Robbins dan Judge (2018:261) bahwa kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang menginspirasi anggota untuk dapat melampaui kepentingan diri sendiri dan mempunyai kemampuan yang luar biasa untuk mempengaruhi anggotanya.

Menurut Yukl (2003:313) bahwa para pengikut dari pemimpin transformasional merasa adanya kekaguman, kesetiaan, kepercayaan dan hormat terhadap pemimpin tersebut serta termotivasi untuk melakukan lebih dari yang mereka harapkan. Pemimpin tersebut mentransformasikan pengikutnya dengan menyadarkan mengenai pentingnya hasil pekerjaan, mendorong untuk lebih mementingkan organisasi daripada kepentingan diri sendiri, dan mengaktifkan kebutuhan mereka yang lebih tinggi. Menurut Suharto (2016:107) bahwa Kepemimpinan transformasional menyediakan ruang dan mendorong anggota untuk berpikir kritis sehingga anggota memiliki komitmen kuat dalam organisasi.

Menurut Suryadana (2015:99) bahwa kepemimpinan transformasional yang termasuk kepemimpinan karismatik dan visioner yang memperlakukan bawahan sebagai “manusia penuh” dengan melibatkan etika, nilai-nilai dan tujuan jangka panjang. Pemimpin transformasional menginspirasi para pengikutnya tidak hanya untuk mempercayai dirinya sendiri namun juga mempercayai kemampuan mereka untuk menciptakan masa depan organisasi yang lebih baik. Menurut Edison, Anwar, dan Komariyah (2016:98) bahwa pemimpin transformasional menciptakan perubahan besar bagi anggota dan organisasinya.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang memberikan arahan dan membimbing anggota untuk melakukan perubahan besar yang akan menjadi lebih baik dengan cara menginspirasi bawahannya untuk lebih kreatif dan

termotivasi dalam meningkatkan komitmen dan prestasi untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan transformasional mempunyai kemampuan mempengaruhi anggota untuk melakukan yang terbaik karena anggota mengagumi dan hormatinya.

b. Indikator Kepemimpinan Transformasional

Menurut Bass dan Avolio (2003:94) bahwa seorang pemimpin dapat mentransformasikan bawahannya melalui empat I sebagai indikator sebagai berikut.

1) Karisma (*Idealized Influence*)

Yaitu pemimpin yang mampu membangkitkan loyalitas anggota dan mendorong untuk bebas berpendapat serta mengantisipasi adanya masalah di masa yang akan datang. Pemimpin sangat memperhatikan anggotanya, menggunakan kekuasaan apabila diperlukan dan bukan untuk kepentingan pribadi serta dapat menanggung risiko bersama.

2) Motivasi Inspirasi (*Inspiration Motivation*)

Yaitu pemimpin yang mampu memberikan motivasi dan menginspirasi anggota serta mampu membangkitkan semangat kerjasama antar kelompok.

3) Rangsangan/Stimulasi Intelektual (*Intelektual Stimulation*)

Yaitu pemimpin yang memiliki intelektual untuk mengajak anggotanya meningkatkan kesadaran mengenai inovasi dan kreativitas, menciptakan iklim yang kondusif dan mendorong anggota untuk mengatasi masalah dengan perspektif baru. Pemberdayaan dan keterlibatan anggota merupakan perumusan masalah dan pencarian solusi yang terbaik serta membentuk kerja sama yang solid untuk melakukan perubahan.

4) Perhatian Individual (*Individualized Concideration*)

Yaitu pemimpin yang selalu memberikan perhatian terhadap kebutuhan anggota, masalah yang dihadapi, dan memberikan dukungan dan pelatihan. Perhatian tersebut dapat dilakukan dengan memberikan hadiah atau penghargaan kepada anggota yang berprestasi dan dapat menyelesaikan tugas dengan lebih baik.

c. Karakteristik Kepemimpinan Transformasional

Menurut Edison, Anwar, dan Komariyah (2016:98) bahwa terdapat beberapa karakteristik kepemimpinan transformasional sebagai berikut.

- 1) Memiliki strategi yang jelas. Pemimpin memiliki rencana perubahan besar dan melakukannya terarah sesuai dengan visi, misi, dan strategi organisasi dengan mengkomunikasikannya kepada anggota.
- 2) Kepedulian. Pemimpin memiliki kepedulian terhadap masalah yang dihadapi oleh anggotanya dan dapat memotivasinya. Pemimpin juga peduli terhadap kenyamanan dan lingkungan kerja.
- 3) Merangsang anggota. Pemimpin dapat merangsang anggotanya untuk membantu mencapai tujuan positif dan menghindari hal-hal yang tidak produktif sehingga anggota dapat menerima dan menyadari manfaatnya bagi dirinya sendiri dan organisasi.
- 4) Menjaga kekompakan tim. Pemimpin selalu menjaga kekompakan tim dan menghindari pemikiran anggota yang mencari simpati untuk kepentingan pribadi dengan menyudutkan anggota lain.
- 5) Menghargai perbedaan dan keyakinan. Pemimpin mengajak semua anggota untuk dapat menghormati perbedaan dan keyakinan karena pemimpin menghargai setiap perbedaan tersebut untuk ke arah tujuan yang lebih baik.

2.1.3 Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Fahmi (2016:186) bahwa budaya organisasi adalah kebiasaan yang berlangsung lama, dipakai dan diterapkan dalam aktivitas organisasi untuk dapat meningkatkan kualitas anggota dan pemimpin. Budaya organisasi merupakan cara setiap orang dalam berperilaku di organisasi dan merupakan kesatuan norma yang terdiri dari nilai-nilai, sikap, keyakinan, dan pola perilaku bersama di dalam organisasi. Menurut Mulyadi (2015:96) bahwa budaya organisasi merupakan alat untuk memecahkan masalah dan solusi yang konsisten berjalan dengan baik bagi organisasi untuk menghadapi masalah internal maupun eksternal sehingga dapat diajarkan kepada anggota baik anggota lama maupun

baru sebagai metode untuk berfikir dan merasakan hubungan dengan masalah-masalah tersebut.

Menurut Indrawijaya (2014:195) bahwa budaya merupakan pola nilai, sikap dan tingkah laku termasuk bahasa, hasil karya dan karsa yang berkaitan dengan persepsi terhadap nilai dan lingkungan yang dapat memberikan makna dalam mempengaruhi sikap dan tingkah laku. Menurut Wardiah (2016:196) bahwa budaya pada hakikatnya sebuah nilai-nilai dasar organisasi yang berperan sebagai landasan untuk bersikap dan bertindak bagi semua anggota di dalam organisasi.

Menurut Kaswan (2019:329) bahwa budaya organisasi merupakan sebuah kepercayaan, asumsi, dan nilai bersama yang dapat mempengaruhi pemikiran, perasaan, persepsi dan tindakan para anggotanya. Budaya organisasi dapat dibentuk dan diubah ke arah yang lebih baik karena sifatnya dinamis. Budaya organisasi terdapat dua sisi, yaitu sebagai sisi kepribadian yang merupakan kepercayaan, asumsi dan nilai. Sisi yang lain sebagai kapabilitas yang dapat menyebabkan baik dan buruknya kinerja dari organisasi itu sendiri. Budaya organisasi merupakan perekat sosial yang mempunyai manfaat untuk mempersatukan organisasi dengan memberikan standar mengenai tindakan yang dilakukan dan dikatakan oleh anggota dari organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan sebuah kebiasaan yang menjadi pedoman anggota dalam melaksanakan hal-hal yang ada di dalam organisasi. Budaya memberikan tata cara berperilaku dan bertindak sesuai dengan nilai-nilai dan norma yang dianut oleh organisasi. Kebiasaan yang terdapat didalam organisasi yang telah menjadi budaya organisasi dapat disalurkan atau diturunkan kepada anggota baru yang besar harapannya dapat beradaptasi dengan baik. Budaya organisasi juga merupakan ciri khas atau identitas organisasi yang membedakan dengan organisasi lain.

b. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Luthans (2012:550) bahwa terdapat beberapa indikator budaya organisasi sebagai berikut.

1) Norma

Merupakan standar perilaku anggota organisasi sebagai pedoman mengenai kesesuaian antara kemampuan dan tugas yang diberikan kepada anggota.

2) Filosofi

Merupakan kebijakan yang dapat membentuk kepercayaan organisasi mengenai bagaimana anggota diperlukan dalam berinteraksi.

3) Aturan

Merupakan standar yang harus dipatuhi untuk pencapaian kinerja anggota organisasi. Anggota baru harus mempelajari dan menyesuaikan dengan standar, prosedur, dan teknik yang ada agar dapat diterima sebagai anggota kelompok di dalam organisasi.

4) Komunikasi

Merupakan cara setiap anggota dalam berinteraksi dengan antar anggota dan berhubungan dengan orang lain di luar organisasi.

c. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2018:359) bahwa terdapat lima fungsi budaya organisasi sebagai berikut.

1) Budaya menciptakan pembedaan antara satu organisasi dengan organisasi lain

2) Budaya menyampaikan identitas bagi anggota organisasi

3) Budaya meningkatkan komitmen daripada kepentingan pribadi anggota

4) Budaya mendorong stabilitas dan sistem sosial

5) Budaya membimbing dan membentuk sikap dan perilaku anggota organisasi.

d. Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2010:63) bahwa terdapat tujuh karakteristik atau dimensi budaya sebagai berikut.

1) Inovasi dan pengambilan resiko. Organisasi mendorong anggota untuk berinovasi dan berani dalam mengambil resiko

- 2) Perhatian terhadap detail. Organisasi mengharapkan anggotanya untuk menunjukkan ketelitian dan perhatian pada hal-hal yang lebih detail.
- 3) Orientasi hasil. Organisasi menekankan pada pencapaian hasil dari proses.
- 4) Orientasi manusia. Organisasi mempertimbangkan anggota dalam pengambilan keputusan.
- 5) Orientasi tim. Organisasi dalam menyelesaikan tugas lebih menekankan pada kerja kelompok daripada kerja individu.
- 6) Agresivitas. Orang-orang di dalam organisasi dapat menunjukkan keagresifan dalam berkompetitif.
- 7) Stabilitas. Kegiatan dalam organisasi menekankan untuk mempertahankan status quo daripada pertumbuhan.

2.1.4 Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Priansa (2014:234) bahwa komitmen organisasi adalah loyalitas anggota kepada organisasi yang ditunjukkan dengan keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Loyalitas anggota dapat dilihat melalui kemauan dan kesediaan anggota untuk selalu berusaha menjadi bagian dari organisasi dan berkeinginan kuat untuk tetap bertahan pada organisasi. Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2010) bahwa komitmen organisasi melibatkan tiga sikap yaitu ketelibatan dengan tugas-tugas organisasi, identifikasi dengan tujuan organisasi, dan loyalitas terhadap organisasi.

Menurut Luthans (2012:249) bahwa komitmen organisasi adalah sikap loyalitas dan perhatian anggota terhadap organisasinya serta kemajuan dan keberhasilan yang berkelanjutan. Menurut Ivancevich, Robert, dan Michel (2006:234) bahwa komitmen adalah perasaan identifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan yang dirasakan anggota kepada organisasinya. Menurut Moorhead dan Griffin (2013:73) bahwa komitmen organisasi dicerminkan dengan sejauh mana anggota mengenal dan mempunyai keterikatan dengan organisasinya.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:165) bahwa komitmen organisasi adalah tingkatan anggota dalam mengenali dan terikat dengan tujuan organisasi

yang ditunjukkan dengan kinerja yang baik dan berkeinginan kuat untuk tetap berada dalam organisasi tersebut. Menurut Triatna (2016:120) bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat kesetiaan dari anggota yang ditunjukkan dengan melakukan yang terbaik untuk organisasi, selalu menjaga nama baik organisasi, dan berkeinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keinginan dan kemampuan anggota untuk memberikan yang terbaik kepada organisasi berupa prestasi kerja dan tanggung jawab serta selalu menjaga nama baik organisasi dan mempunyai loyalitas untuk tetap bertahan di dalam organisasi untuk dapat mencapai tujuan bersama. Komitmen organisasi sebagai tanda keterikatan dan penerimaan anggota terhadap tujuan-tujuan dari organisasi dan bersedia untuk melaksanakannya dengan baik demi kemajuan organisasi.

b. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Luthans (2012:249) bahwa indikator dari komitmen organisasi sebagai berikut.

- 1) Keinginan yang kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi.
- 2) Keinginan untuk berusaha keras memenuhi keinginan organisasi.
- 3) Keyakinan tertentu, dan menerima nilai dan tujuan organisasi.

c. Komponen Komitmen Organisasi

Menurut Mowday, Porter, dan Steers (1982:186) bahwa terdapat tiga komponen komitmen organisasi sebagai berikut.

- 1) *Affective Commitment*. Adanya keinginan untuk terikat dengan organisasi. Anggota ingin bertahan di dalam organisasi karena keinginan sendiri (*want to*).
- 2) *Continuance Commitment*. Adanya kebutuhan yang membentuk komitmen dengan mempertimbangkan apa yang harus dikorbankan apabila bertahan di dalam organisasi (*need to*).
- 3) *Normative Commitment*. Adanya norma dalam diri anggota yang berisi keyakinan individu untuk bertanggung jawab terhadap organisasi. Anggota merasa harus bertahan karena loyalitas (*ought to*).

d. Dampak Komitmen Organisasi

Menurut Robbins (2018:47) bahwa terdapat dampak yang ditimbulkan dari komitmen organisasi sebagai berikut.

1) *Turnover*

Merupakan tingkat keluarnya anggota dari organisasi. Apabila komitmen anggota tinggi maka keinginan anggota untuk keluar dari organisasi akan rendah.

2) Absensi

Anggota yang memiliki komitmen yang tinggi akan menghindari ketidakhadiran pada kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh organisasi.

3) Kinerja Anggota

Anggota yang memiliki komitmen yang tinggi akan menunjukkan kinerja yang lebih baik terhadap organisasinya.

e. Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Suparyadi (2015:454) bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi sebagai berikut.

1) Faktor Personal

Karakteristik dari faktor personal yang dimiliki anggota organisasi seperti kompetensi dan pengalaman yang dimiliki, nilai-nilai yang dianut, serta motivasi untuk menjadi anggota dari organisasi.

2) Faktor Internal Organisasi

Faktor personal dapat diperkuat dengan adanya faktor internal organisasi seperti penghargaan, gaya kepemimpinan, kebijakan organisasi dan dukungan dari sesama anggota.

3) Faktor Eksternal Organisasi

Faktor eksternal organisasi seperti memberikan peluang untuk memenuhi kebutuhan anggota akan meningkatkan komitmen anggota pada organisasi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai acuan, perbandingan dan tolak ukur bagi peneliti untuk melakukan penelitian. Penelitian terdahulu diambil dari beberapa penelitian yang berkaitan dengan variabel yang akan diteliti. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai acuan dalam penelitian yang akan dilakukan sebagai berikut.

Alfida Ayu Fitria (2018) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh *Perceived Organizational Support (POS)* terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi CV Dwi Putra Perkasa Garment). Jumlah sampel sebanyak 80 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan data primer dan data sekunder. Dalam menganalisis data menggunakan teknik *path analysis*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support (POS)* berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional, *Perceived Organizational Support (POS)* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan komitmen organisasional memediasi hubungan antara *Perceived Organizational Support (POS)* terhadap kinerja karyawan.

I Nyoman Resa Adhika (2016) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Dukungan Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Karyawan (Studi pada Koperasi Simpan Pinjam di Denpasar Utara). Jumlah sampel sebanyak 60 orang. Teknik sampel adalah *Random Sampling* dan pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah *Model Analisis Path*. Hasil penelitian menemukan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

Ela Laela (2019) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Komitmen Organisasi pada PT Gunung Putri Perkasa Kantor Cabang Purwakarta. Jumlah responden sebanyak 60 orang. Teknik analisis yang digunakan analisis

regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi dan OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Ni Putu Devy Ermawati (2018) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Komitmen Organisasional pada BPR di Kabupaten Klungkung. Jumlah sampel 89 karyawan dengan metode *probability sampling*. Pengumpulan data melalui wawancara dan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan.

Indra (2016) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi pada PT Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk Cabang Tuanku Tambusai Pekanbaru. Jumlah sampel sebanyak 41 orang dengan menggunakan teknik sensus. Teknik pengumpulan data dengan observasi dan kuesioner. Metodologi yang digunakan kuantitatif dan deskriptif dengan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Amelia Rahmi (2018) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional Karyawan pada PT PLN Banda Aceh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan studi dokumentasi. Sampel yang digunakan sebanyak 115 karyawan dengan pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan, budaya organisasi, dan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Secara parsial, budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi namun variabel keterlibatan karyawan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

Zakiah Mufida Alfiana (2015) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan PT

Sinar Sosro Surabaya. Jumlah populasi 140 karyawan dengan sampel menggunakan *simple random sampling* dengan rumus Slovin berjumlah 104 karyawan di bagian marketing support. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentasi. Analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah diuraikan, maka dapat diringkas dalam Tabel 2.1 sebagai berikut.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Afida Ayu Fitria (2018)	<i>Perceived Organization al Support (X), Komitmen Organisasional (Z), Kinerja (Y)</i>	<i>Path Analysis</i>	<i>Perceived Organizational Support</i> berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional, <i>Perceived Organizational Support</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	I Nyoman Resa Adhika (2016)	Dukungan Organisasional (X1), Kepuasan Kerja (Z), Komitmen (Y)	<i>Path Analysis</i>	Dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
3	Ela Laela (2019)	Persepsi Dukungan Organisasi (X1), <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (X2), Komitmen Organisasi (Y)	Regresi Linear Berganda	Persepsi dukungan organisasi dan OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
4	Ni Putu Devy Ermawati (2018)	Kepemimpinan Transformasio nal (X1), Budaya Organisasi (X2), Motivasi (X3), Komitmen Organisasional (Y)	Regresi Linier Berganda	Kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan.
5	Indra (2016)	Kepemimpinan Transformasio nal (X1), Komitmen Organisasi (Y)	Regresi Linier Sederhana	Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
6	Amelia Rahmi (2018)	Keterlibatan Karyawan (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Kepemimpinan Transformasio nal (X3), Komitmen Organisasional Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Keterlibatan karyawan, budaya organisasi, dan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Secara parsial hanya variabel keterlibatan karyawan yang tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional.
7	Zakiah Mufida Alfiana (2015)	Budaya Organisasi (X1), Komitmen Organisasi (Y)	Regresi Linier Sederhana	Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Sumber : Afida Ayu Fitria (2018), I Nyoman Resa Adhika (2016), Ela Laela (2019), Ni Putu Devy Ermawati (2018), Indra (2016), Amelia Rahmi (2018), dan Zakiah Mufida Alfiana (2015).

2.3 Kerangka Konseptual

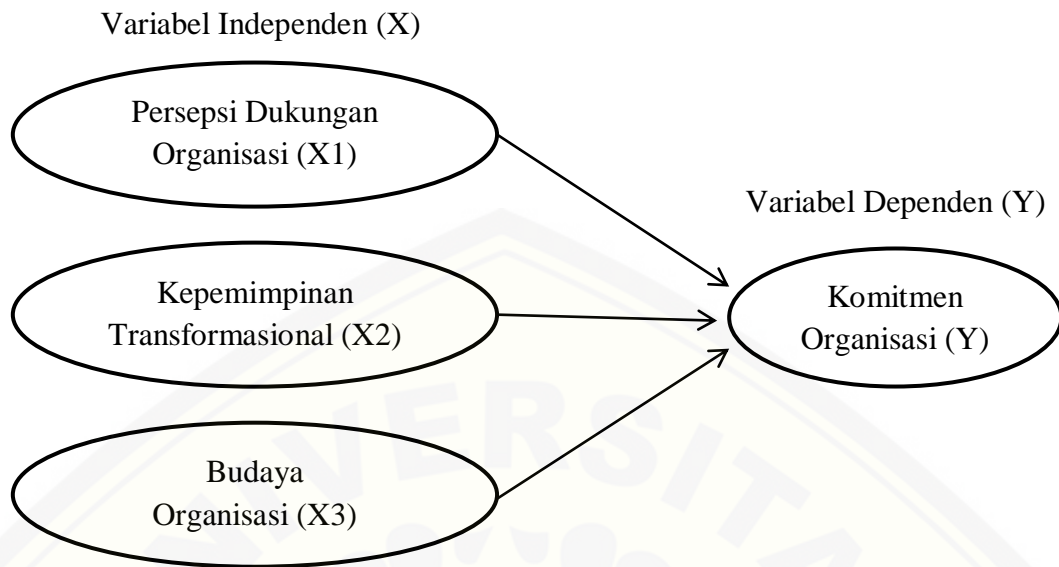
Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat disusun kerangka konseptual untuk membantu memahami dan menguraikan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Persepsi Dukungan Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Budaya Organisasi ditetapkan sebagai variabel independen. Sedangkan Komitmen Organisasi ditetapkan sebagai variabel dependen. Dukungan yang diberikan organisasi kepada anggota dengan memperhatikan setiap kebutuhan dan masalah yang dihadapi anggota membuat

anggota merasa dihargai dan dipedulikan kesejahteraannya akan membuat persepsi dukungan organisasi pada anggota tinggi sehingga anggota akan melakukan yang terbaik untuk organisasi dan mempunyai loyalitas untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Pernyataan tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Afida Ayu Fitria (2018), I Nyoman Resa Adhika (2016), dan Ela Laela (2019) yang mengatakan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Kepemimpinan transformasional yang membawa pengaruh ke arah lebih baik seperti meningkatkan prestasi, motivasi, dan produktivitas anggota di dalam organisasi sangat diperlukan oleh anggota. Apabila kepemimpinan yang ada di dalam organisasi tidak peduli dan cenderung acuh serta tidak membimbing atau mengarahkan ke arah yang lebih baik maka anggota akan merasa tidak dihargai dan akan berakibat pada komitmen organisasinya yang cenderung akan melakukan setiap kegiatan dengan tidak sungguh-sungguh dan akan merasa tidak nyaman berada di dalam organisasi. Pernyataan tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Putu Devy Ermawati (2018), Indra (2016), dan Amelia Rahmi (2018) yang mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Budaya organisasi yang mampu diterapkan dan diaplikasikan pada setiap kegiatan yang dilakukan di dalam organisasi oleh anggota akan membuat anggota merasa sesuai dengan nilai dan norma yang dianut oleh organisasi sehingga anggota akan melakukan setiap kegiatan dengan baik dan mampu bertahan sebagai anggota di dalamnya karena merasa sesuai dengan dirinya sendiri. Pernyataan tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Putu Devy Ermawati (2018), Amelia Rahmi (2018), dan Zakiah Mufida Alfiana (2015) yang mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan konseptual dari variabel tersebut yang telah diuraikan, maka disusun kerangka konseptual yang dapat dilihat pada Gambar 2.1 sebagai berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber : data diolah (2020).

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun hipotesis penelitian yang merupakan jawaban sementara sebagai berikut.

2.4.1 Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi Anggota

Menurut Maulidiana (2016:9) bahwa persepsi dukungan organisasi adalah persepsi anggota bahwa organisasi yang menaunginya peduli dan menghargai kontribusi mereka. Suatu bentuk penghargaan dan kepedulian organisasi kepada anggota akan membuat persepsi dukungan organisasi tinggi sehingga komitmen organisasi anggota akan meningkat. Penelitian tersebut telah dilakukan oleh Alfida Ayu Fitria (2018), I Nyoman Resa Adhika (2016) dan Ela Laela (2019) dengan hasil penelitian bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan diatas, maka dapat disusun hipotesis pertama, yaitu :

H1 : Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada Anggota Koperasi Mahasiswa di PTN Kabupaten Jember.

2.4.2 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi Anggota

Menurut Robbins dan Judge (2018:261) bahwa kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang menginspirasi anggota untuk dapat melampaui kepentingan diri sendiri dan mempunyai kemampuan yang luar biasa untuk mempengaruhi anggotanya. Pemimpin yang mengarahkan dan memberikan motivasi kepada anggota untuk melakukan perubahan yang lebih baik akan meningkatkan komitmen organisasi anggota. Penelitian tersebut telah dilakukan oleh Ni Putu Devy Ermawati (2018), Indra (2016), dan Amelia Rahmi (2018) dengan hasil penelitian bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan diatas, maka dapat disusun hipotesis kedua, yaitu :

H2 : Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada Anggota Koperasi Mahasiswa di PTN Kabupaten Jember.

2.4.3 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi Anggota

Menurut Wardiah (2016:196) bahwa budaya organisasi pada hakikatnya sebuah nilai-nilai dasar organisasi yang berperan sebagai landasan untuk bersikap, berperilaku, dan bertindak bagi semua anggota di dalam organisasi. Budaya organisasi yang dapat diterima dan diamalkan oleh anggota maka akan meningkatkan komitmen organisasi anggota karena anggota merasa nilai dan norma yang dianut organisasi sesuai dengan dirinya sendiri. Penelitian tersebut telah dilakukan oleh Ni Putu Devy Ermawati (2018), Amelia Rahmi (2018), dan Zakiah Mufida Alfiana (2015) dengan hasil penelitian bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan diatas, maka dapat disusun hipotesis ketiga, yaitu :

H3 : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada Anggota Koperasi Mahasiswa di PTN Kabupaten Jember.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian merupakan suatu perencanaan yang digunakan untuk memecahkan masalah dalam penelitian sehingga akan diperoleh data yang sesuai dengan tujuan dari penelitian. Penelitian ini menggunakan penelitian *explanatory research* atau penelitian penjelasan dengan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian tersebut bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan uji hipotesis.

Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS. Penelitian ini dilakukan pada Anggota Koperasi Mahasiswa di PTN Kabupaten Jember yaitu Universitas Jember, Politeknik Negeri Jember, dan Institut Agama Islam Negeri Jember untuk dapat mengetahui dan menganalisis pengaruh persepsi dukungan organisasi, kepemimpinan transformasional, dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada anggota koperasi mahasiswa tersebut.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi merupakan keseluruhan dari sampel yang diambil untuk penelitian. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh anggota koperasi mahasiswa di PTN Kabupaten Jember yaitu pada Universitas Jember, Politeknik Negeri Jember, dan Institut Agama Islam Negeri Jember sebanyak 1.283 orang.

3.2.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang akan diteliti yang mempunyai tujuan agar dapat mewakili jumlah populasi pada objek penelitian. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 90 orang dari anggota koperasi mahasiswa Universitas Jember, Politeknik Negeri Jember, dan Institut Agama Islam Negeri Jember dengan menggunakan metode *non probability sampling* dengan teknik

purposive sampling yang artinya metode pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu. Kriteria yang dijadikan pertimbangan dalam penelitian sebagai berikut.

- a. Anggota koperasi mahasiswa periode angkatan 2017-2019.
- b. Anggota koperasi mahasiswa yang sudah bergabung minimal 1 tahun.
- c. Anggota koperasi mahasiswa yang masih aktif.
- d. Anggota koperasi mahasiswa yang telah mengikuti diklat menengah.
- e. Anggota koperasi mahasiswa yang bukan termasuk pengurus dan pengawas.
- f. Anggota koperasi mahasiswa yang telah mengikuti kepanitiaan minimal sebanyak 3 kali.

Penentuan kriteria tersebut berdasarkan beberapa alasan yaitu pertama, anggota koperasi mahasiswa angkatan 2017-2019 karena anggota angkatan 2016 sudah termasuk mahasiswa tingkat akhir yang akan sibuk mengurus tugas akhir sehingga diperkirakan angkatan 2017-2019 menjadi anggota yang paling sesuai untuk diukur komitmennya di periode kepengurusan setahun terakhir. Kedua, anggota koperasi yang sudah bergabung selama atau lebih dari 1 tahun menunjukkan telah memahami bagaimana organisasi beserta orang-orang di dalam organisasi tersebut dalam memperlakukannya sehingga merasa puas untuk tetap berkomitmen menjadi anggota organisasi tersebut.

Pengambilan sampel anggota koperasi mahasiswa angkatan 2019 yang dilakukan hanya di koperasi mahasiswa Universitas Jember karena sudah bergabung selama 1 tahun yang resmi menjadi anggota pada bulan Maret 2019. Pada tahun 2019 koperasi mahasiswa Universitas Jember mengadakan perekrutan dan peresmian anggota baru terdapat dua gelombang yaitu bulan Maret dan Oktober, namun yang termasuk dalam sampel penelitian hanya anggota pada gelombang pertama. Sedangkan anggota koperasi mahasiswa kedua PTN lainnya angkatan 2019 masih belum bergabung selama 1 tahun karena pada koperasi mahasiswa Berdikari Politeknik Negeri Jember resmi menjadi anggota baru pada bulan Oktober 2019 dan koperasi mahasiswa Pandhalungan Institut Agama Islam Negeri Jember resmi menjadi anggota baru pada bulan November 2019 sehingga tidak termasuk dalam sampel penelitian. Ketiga, anggota koperasi mahasiswa yang masih aktif dalam kegiatan yang dilaksanakan organisasi baik kegiatan

program kerja maupun pembayaran simpanan pokok dan simpanan wajib menunjukkan bahwa telah memiliki loyalitas terhadap organisasinya.

Keempat, anggota yang telah melakukan diklat menengah dianggap komitmennya tinggi karena anggota yang tidak aktif biasanya hanya sampai diklat dasar. Kelima, anggota koperasi mahasiswa yang bukan termasuk pengurus dan pengawas dikarenakan ingin lebih akurat mengukur anggota terhadap keefektifan kepengurusan berdasarkan variabel yang diteliti yang ada pada koperasi mahasiswa melalui pandangan anggota. Keenam, anggota yang telah mengikuti kepanitiaan minimal sebanyak 3 kali dianggap mempunyai kontribusi besar untuk koperasi mahasiswa karena aktif membantu menjadi penanggung jawab setiap acara yang diadakan koperasi mahasiswa.

Berdasarkan kriteria tersebut dapat dijelaskan perhitungan jumlah sampel penelitian pada Tabel 3.1 sebagai berikut.

Tabel 3.1 Jumlah Sampel Berdasarkan Kriteria

KRITERIA SAMPEL ANGGOTA KOPERASI MAHASISWA	KOPERASI			JUMLAH
	MAHASISWA			
	UNEJ	POLIJE	IAIN	
Periode angkatan 2017-2019	291	511	257	1.059
Bergabung minimal 1 tahun	234	413	167	814
Masih aktif	71	73	152	296
Telah mengikuti diklat menengah	48	68	105	211
Bukan pengurus dan pengawas	30	45	70	137
Telah mengikuti 3 kali kepanitiaan	25	30	35	90

Sumber : data diolah (2020).

Jumlah sampel yang sesuai dengan kriteria diambil berdasarkan data sekunder yang diperoleh dari data anggota masing-masing koperasi mahasiswa dan ditambah data primer dengan melakukan wawancara kepada salah satu pengurus untuk memperkuat jumlah sampel yang sesuai dengan kriteria dikarenakan terdapat beberapa data anggota yang kurang rinci atau kurang detail sehingga memerlukan data primer guna melengkapi data sekunder untuk dapat

memutuskan jumlah sampel tersebut. Perhitungan jumlah sampel penelitian berdasarkan kriteria periode angkatan 2017-2019 dari ketiga koperasi mahasiswa di PTN Kabupaten Jember yaitu koperasi mahasiswa Universitas Jember, koperasi mahasiswa Berdikari Politeknik Negeri Jember, dan koperasi mahasiswa Pandhalungan Institut Agama Islam Negeri Jember diperoleh masing-masing sebanyak 291, 511, dan 257 dengan total 1.059 orang. Dari total 1.059 orang dipilih lagi dengan berdasarkan kriteria bergabung minimal 1 tahun diperoleh masing-masing sebanyak 234, 413, dan 167 dengan total 814 orang. Dari total 814 orang dipilih lagi dengan berdasarkan kriteria masih aktif diperoleh masing-masing sebanyak 71, 73, 152 dengan total 296 orang.

Dari total 296 orang dipilih lagi berdasarkan kriteria telah mengikuti diklat menengah diperoleh masing-masing sebanyak 48, 68, dan 105 dengan total 211 orang. Dari total 211 orang dipilih lagi berdasarkan kriteria bukan pengurus dan pengawas diperoleh sebanyak 30, 45, dan 70 dengan total 137 orang. Terakhir, dari 137 orang dipilih lagi berdasarkan telah mengikuti 3 kali kepanitiaan diperoleh sebanyak 25, 30, dan 35 dengan total 90 orang. Berdasarkan hal tersebut dari keseluruhan jumlah anggota sebanyak 1.283 orang, yang memenuhi kriteria dalam sampel penelitian yaitu sebanyak 90 orang yang dianggap mampu mewakili dari ketiga koperasi mahasiswa di PTN Kabupaten Jember.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data kualitatif yang dikuantitatifkan. Data tersebut berisi pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuisisioner. Hasil dari kuisisioner tersebut yang telah diisi oleh responden diterjemahkan ke dalam angka menggunakan skala *likert*. Angka tersebut kemudian akan diolah pada perhitungan statistika yaitu aplikasi SPSS dan diterjemahkan kembali dalam bentuk kualitatif.

3.3.2 Sumber Data

Pengumpulan data penelitian dari berbagai sumber. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut.

a. Data Primer

Data primer yaitu data yang didapatkan dari penyebaran kuesioner kepada responden yaitu anggota koperasi mahasiswa di PTN Kabupaten Jember yang sesuai dengan kriteria dan didapatkan dari wawancara yang dilakukan kepada beberapa anggota dari masing-masing koperasi mahasiswa tersebut.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang sudah ada atau dalam bentuk buku, jurnal, internet, artikel, dan data lainnya yang digunakan untuk melengkapi sumber referensi dari data primer.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut.

a. Wawancara

Wawancara adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan pertanyaan langsung kepada beberapa anggota koperasi mahasiswa di PTN Kabupaten Jember terkait persepsi dukungan organisasi, kepemimpinan transformasional, dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Wawancara dilakukan secara *online* dengan menghubungi satu-persatu dari beberapa anggota masing-masing koperasi mahasiswa tersebut untuk diberi beberapa pertanyaan yang diperlukan untuk pengumpulan data penelitian.

b. Kuesioner

Kuesioner adalah lembaran pernyataan yang disediakan peneliti untuk diisi oleh responden yaitu anggota koperasi mahasiswa di PTN Kabupaten Jember yang sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. Penyebaran kuesioner dilakukan secara *online* dengan menggunakan media *google form* untuk mendapatkan jawaban dari responden terkait persepsi dukungan organisasi, kepemimpinan transformasional, dan komitmen organisasi pada anggota.

3.5 Identifikasi Variabel

Variabel-variabel yang digunakan penelitian kepada anggota koperasi mahasiswa di PTN Kabupaten Jember sebagai berikut.

a. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Persepsi Dukungan Organisasi (X1), Kepemimpinan Transformasional (X2), dan Budaya Organisasi (X3).

b. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasi (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan faktor-faktor yang digunakan dalam penelitian untuk memberikan penjelasan terhadap variabel yang akan digunakan dalam penelitian untuk memberikan batasan pada objek yang akan diteliti. Adapun definisi operasional variabel sebagai berikut.

a. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Dalam penelitian yang dilakukan kepada anggota koperasi mahasiswa di PTN Kabupaten Jember terdapat tiga variabel bebas sebagai berikut.

1) Persepsi Dukungan Organisasi

Persepsi dukungan organisasi adalah sejauh mana Koperasi Mahasiswa Universitas Jember, Politeknik Negeri Jember, dan Institut Agama Islam Negeri Jember dalam memberikan dukungan kepada para anggotanya dan dapat memberikan bantuan disaat dibutuhkan sehingga persepsi anggota kepada organisasi akan positif. Variabel ini diukur dengan menggunakan indikator yang dimodifikasi dari Rhoades dan Eisenberger (2002) sebagai berikut.

a) Keadilan

Anggota koperasi mahasiswa berkesempatan sama untuk menerima informasi dan memberi masukan dalam proses pengambilan keputusan serta diperlakukan dengan hormat dan bermartabat.

b) Dukungan dari Atasan

Pengurus menghargai kontribusi dan kesejahteraan anggota koperasi mahasiswa.

c) Penghargaan dan Kondisi Pekerjaan:

(1) Pengakuan

Pemberian penghargaan kepada anggota koperasi mahasiswa yang memberikan kinerja yang baik kepada organisasi.

(2) Keamanan kerja

Organisasi memberikan jaminan bahwa anggota koperasi mahasiswa dapat dipertahankan di masa depan.

(3) Kemandirian

Organisasi percaya dengan kemampuan anggota koperasi mahasiswa dalam memutuskan untuk melaksanakan apa yang akan dikerjakan.

(4) Peran stressor

Organisasi tidak memberikan beban kerja yang berlebihan, informasi yang kurang, dan tanggung jawab yang bertentangan kepada anggota koperasi mahasiswa.

(5) Pelatihan

Organisasi menyediakan fasilitas pelatihan untuk anggota koperasi mahasiswa dalam upaya peningkatan pengetahuan dan wawasan anggota.

2) Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan pada Koperasi Mahasiswa Universitas Jember, Politeknik Negeri Jember, dan Institut Agama Islam Jember yang mampu memberikan arahan dan membimbing serta peduli terhadap anggotanya untuk melakukan perubahan ke arah yang lebih baik dengan memotivasi untuk dapat meningkatkan kreativitas dan prestasi kerja. Variabel ini diukur dengan menggunakan indikator yang dimodifikasi dari Bass dan Avolio (2003:94) sebagai berikut.

a) Karisma (*Idealized Influence*).

Pengurus yang dikagumi oleh anggota koperasi mahasiswa sehingga mampu membangkitkan loyalitas karena pengurus sangat memperhatikan anggota dan mementingkan kepentingan bersama.

b) Motivasi Inspirasi (*Inspiration Motivation*).

Pengurus mampu memberikan motivasi untuk meningkatkan kinerja anggota koperasi mahasiswa.

c) Rangsangan/Stimulasi Intelektual (*Intelektual Stimulation*).

Pengurus mempunyai pengetahuan yang akan menciptakan kesadaran anggota koperasi mahasiswa untuk memandang dan mengatasi masalah dengan perspektif baru.

d) Perhatian Individual (*Individualized Concideration*).

Pengurus mampu memberikan perhatian mengenai masalah dan kebutuhan anggota koperasi mahasiswa dengan memberikan dukungan untuk dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik.

3) Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang turun-temurun dan dilakukan secara terus menerus sebagai pedoman anggota koperasi mahasiswa Universitas Jember, Politeknik Negeri Jember, dan Institut Agama Islam Negeri Jember dalam mencapai tujuan organisasi. Variabel ini diukur dengan menggunakan indikator yang dimodifikasi dari Luthans (2012:550) sebagai berikut.

a) Norma

Pedoman anggota koperasi mahasiswa dalam melakukan sesuatu yang ada di dalam organisasi.

b) Filosofi

Kebijakan yang membentuk kepercayaan organisasi bagaimana anggota koperasi mahasiswa diperlukan untuk berinteraksi.

c) Aturan

Peraturan yang harus dipatuhi oleh anggota koperasi mahasiswa dalam mencapai tujuan dari organisasi.

d) Komunikasi

Cara anggota koperasi mahasiswa dalam berinteraksi dan berhubungan dengan sesama anggota koperasi mahasiswa dan anggota luar organisasi.

b. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Dalam penelitian yang dilakukan kepada anggota koperasi mahasiswa di PTN Kabupaten Jember terdapat satu variabel terikat sebagai berikut.

1) Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sikap loyalitas anggota koperasi mahasiswa Universitas Jember, Politeknik Negeri Jember, Institut Agama Islam Negeri Jember pada organisasi yang ditunjukkan dengan melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik dan tetap berkeinginan yang kuat menjadi bagian di dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Variabel ini diukur dengan menggunakan indikator yang dimodifikasi dari Luthans (2012:249) sebagai berikut.

a) Keinginan yang kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi.

Anggota koperasi mahasiswa berkeinginan kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi.

b) Keinginan untuk berusaha keras memenuhi keinginan organisasi.

Anggota koperasi mahasiswa berusaha untuk meningkatkan kinerjanya sesuai dengan keinginan organisasi agar tujuan dari organisasi dapat tercapai.

c) Keyakinan tertentu, dan menerima nilai dan tujuan organisasi.

Anggota koperasi mahasiswa menerima nilai dan tujuan yang dianut oleh organisasi dan berusaha untuk mengimplementasikan dalam kegiatan organisasi.

3.7 Skala Pengukuran Variabel

Menurut Sugiyono (2012:105) bahwa skala pengukuran variabel adalah kesepakatan yang digunakan untuk menghasilkan data kuantitatif dalam alat ukur untuk menentukan panjang pendeknya interval. Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert yaitu skala yang digunakan untuk menilai persepsi dan sikap dalam penilaian kuesioner yang diisi oleh responden. Dalam pernyataan yang berhubungan dengan variabel yang diteliti akan diberi skor sebagai berikut.

- a. Sangat Tidak Setuju (STS) : Skor 1
- b. Tidak Setuju (TS) : Skor 2
- c. Cukup Setuju (CS) : Skor 3
- d. Setuju (S) : Skor 4
- e. Sangat Setuju (SS) : Skor 5

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen

Instrumen penelitian merupakan alat untuk mengumpulkan data dalam penelitian sehingga harus dilakukan uji instrumen untuk mendapatkan data yang valid dan realibel agar keakuratannya tinggi. Adapun pengujiannya sebagai berikut.

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengujian untuk dapat menentukan kuisisioner yang digunakan sah atau tidak untuk dijadikan ukuran agar didapatkan data yang valid. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan metode korelasi *product moment pearson's* yaitu mengkorelasikan setiap pertanyaan atau pernyataan dengan skor total. Menurut Prayitno (2010:70) bahwa hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikansi 5%. Rumus yang digunakan pada uji validitas sebagai berikut.

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{(\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2})(\sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2})}$$

Keterangan :

r : Koefisien Korelasi

X : Nilai Indikator Variabel

Y : Nilai Total Variabel

n : Jumlah Data (sampel)

Jadi dasar untuk pengambilan keputusan sebagai berikut.

- 1) Apabila $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} pada tingkat $\alpha < 5\%$ maka dapat dikatakan valid.
- 2) Apabila $r_{hitung} <$ dari r_{tabel} pada tingkat $\alpha > 5\%$ maka dapat dikatakan tidak valid.

Jika hasil yang didapatkan dari uji validitas ternyata data dikatakan tidak valid maka yang harus dilakukan sebagai berikut.

- 1) Memperbaiki pernyataan dalam kuesioner dan membagikan ulang kepada responden.
- 2) Membuang item pernyataan yang tidak valid dan tidak mengikutkan nilai item yang tidak valid dalam perhitungan selanjutnya. Namun apabila pernyataan tersebut penting maka lakukan langkah pertama atau ketiga.
- 3) Melakukan prediksi untuk kuesioner yang valid dengan mengubah nilai-nilai pada pernyataan yang dianggap mengganggu dan membuat nilai pernyataan menjadi tidak valid. Apabila nilai diubah dan diuji kemudian hasil yang didapatkan adalah valid maka lakukan langkah pertama.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian untuk dapat mengetahui konsistensi dari alat pengukur yang digunakan untuk mengambil data. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Menurut Ghazali (2012:47) bahwa instrumen dapat dikatakan reliabel apabila *Cronbach's Alpha* > 0,60. Rumus yang digunakan pada uji realibilitas sebagai berikut.

$$\alpha = \frac{kr}{1+(k-1) r}$$

Keterangan :

α : Alpha (0,60)

k : Jumlah variabel independen dalam persamaan

r : Koefisien rata-rata korelasi antar variabel

Jadi dasar untuk pengambilan keputusan sebagai berikut.

- 1) Apabila nilai *cronbach's alpha* > 0,60 maka dapat dikatakan reliabel.
- 2) Apabila nilai *cronbach's alpha* < 0,60 maka dapat dikatakan tidak reliabel.

Jika hasil yang didapatkan dari uji reliabilitas ternyata data dikatakan tidak reliabel maka yang harus dilakukan yaitu membagikan ulang kuesioner yang telah dikaji ulang dengan memastikan bahasa yang digunakan dalam pernyataan di dalam kuesioner tidak membingungkan responden sehingga hasil yang didapatkan sesuai dengan yang diinginkan peneliti.

3.8.2 Uji Normalitas Data

Uji normalitas data merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan derajat keyakinan α sebesar 0,05 (5%). Adapun kriteria pengujian sebagai berikut.

- 1) Apabila nilai signifikan $> 0,05$ maka dapat dikatakan berdistribusi normal.
- 2) Apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka dapat dikatakan tidak berdistribusi normal.

Jika hasil yang didapatkan dari uji normalitas data ternyata data dikatakan tidak berdistribusi normal maka yang harus dilakukan sebagai berikut.

- 1) Membuang data yang memiliki skor ekstrim tinggi atau rendah (*outliers*) karena membuat distribusi condong ke kanan atau ke kiri agar diperoleh data yang berdistribusi normal.
- 2) Melakukan transformasi data dengan mengubah data dengan formula tertentu sesuai dengan bentuk grafik.
- 3) Mengubah analisis ke analisis non-parametrik karena tidak memerlukan asumsi normalitas seperti pada analisis parametrik.

3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini karena lebih dari satu variabel bebas yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya terhadap variabel terikat. Adapun bentuk persamaan analisis regresi linier berganda sebagai berikut.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Komitmen Organisasi

a : Konstanta

X1 : Persepsi Dukungan Organisasi

X2 : Kepemimpinan Transformasional

X3 : Budaya Organisasi

e : Kesalahan pengganggu (*Error Disturbance*)

b_1, b_2, b_3 : Koefisien regresi

3.8.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan pengujian yang dilakukan agar didapatkan model regresi yang tidak bias atau *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE) yang memiliki ketepatan dalam estimasi atau mendekati nilai yang sebenarnya. Adapun uji asumsi klasik sebagai berikut.

a. Uji Normalitas Model

Menurut Gujarati dan Porter (2009:220) bahwa uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen dan independen dalam regresi berdistribusi normal atau mendekati normal. Menurut Priyatno (2010:144) bahwa nilai residual yang diperoleh dari model regresi dilakukan uji normalitas model untuk mengetahui berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas model menggunakan metode grafik *P-P Plot of Regression Standardized Residual* dengan melihat penyebaran residual data dalam sumber diagonal pada grafik tersebut. Jadi dasar pengambilan keputusan pada uji normalitas model sebagai berikut.

- 1) Jika titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan nilai residual yang dihasilkan berdistribusi normal.
- 2) Jika titik-titik menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas dan nilai residual yang dihasilkan tidak berdistribusi normal.

Jika hasil yang didapatkan dari uji normalitas model ternyata dikatakan tidak berdistribusi normal maka yang harus dilakukan sebagai berikut.

- 1) Melakukan transformasi data ke bentuk lain seperti Ln atau logaritma natural.
- 2) Menghapus data yang mempunyai nilai ekstrim (*outliers*).

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2012:105) bahwa uji multikolinearitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah ada korelasi antar variabel

bebas dalam model regresi. Apabila ada kemiripan dalam satu variabel bebas dengan variabel bebas lainnya maka akan semakin kuat korelasinya antar variabel bebas sehingga dapat dikatakan terdapat masalah dalam multikolinearitas karena model regresi yang baik tidak akan terdapat korelasi antar variabel bebas. Cara melihat terjadinya multikolinearitas sebagai berikut.

- 1) Apabila nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) > 10 dan nilai *tolerance* $< 0,1$ maka dapat dikatakan terdapat multikolinearitas.
- 2) Apabila nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 dan nilai *tolerance* $> 0,1$ maka dapat dikatakan tidak terdapat multikolinearitas.

Jika hasil yang didapatkan dari uji multikolinearitas ternyata dikatakan terdapat multikolinearitas maka yang harus dilakukan sebagai berikut.

- 1) Mengganti dengan metode pengujian multikolinearitas yang lain seperti uji korelasi, *eigenvalue*, dan uji *condition index*.
- 2) Melakukan transformasi data ke bentuk lain seperti, Ln, Lag, Log dan lain-lain.
- 3) Mengeluarkan variabel yang mempunyai korelasi tinggi.
- 4) Menghapus data yang mempunyai nilai ekstrim (*outliers*).
- 5) Menambah jumlah sampel penelitian agar sebaran data lebih bervariasi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2012:139) bahwa uji heteroskedastisitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan pola gambar alur sebaran (*scatterplot*). Dasar pengambilan keputusan dalam model regresi dikatakan tidak terdapat heteroskedastisitas ketika:

- 1) Titik-titik menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0 bukan mengumpul disalah satu.
- 2) Penyebaran titik-titik tidak membentuk pola dan tidak berbentuk pola gelombang yang melebar, menyempit, lalu melebar kembali.

Jika hasil yang didapatkan dari uji heteroskedastisitas ternyata dikatakan terjadi heteroskedastisitas maka yang harus dilakukan sebagai berikut.

- 1) Melakukan transformasi data dengan bentuk lain seperti Log atau Ln.
- 2) Mengganti dengan metode pengujian heteroskedastisitas yang lain seperti uji *glejser*, uji koefisien korelasi *spearman*, dan uji *park*.
- 3) Mengurangi jumlah data yang mempunyai nilai ekstrim (*outliers*).
- 4) Mengganti atau menambah jumlah sampel penelitian.

3.8.5 Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas yaitu persepsi dukungan organisasi, kepemimpinan transformasional, dan budaya organisasi terhadap variabel terikat yaitu komitmen organisasi pada anggota koperasi mahasiswa di PTN Kabupaten Jember. Uji t dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 (5%). Rumus yang digunakan dalam uji t sebagai berikut.

$$t = \frac{b}{sb}$$

Keterangan :

t : Hasil t_{hitung}

b : Koefisien regresi variabel bebas

sb : Kesalahan standar koefisien regresi

Rumus hipotesis :

H_a : Variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat

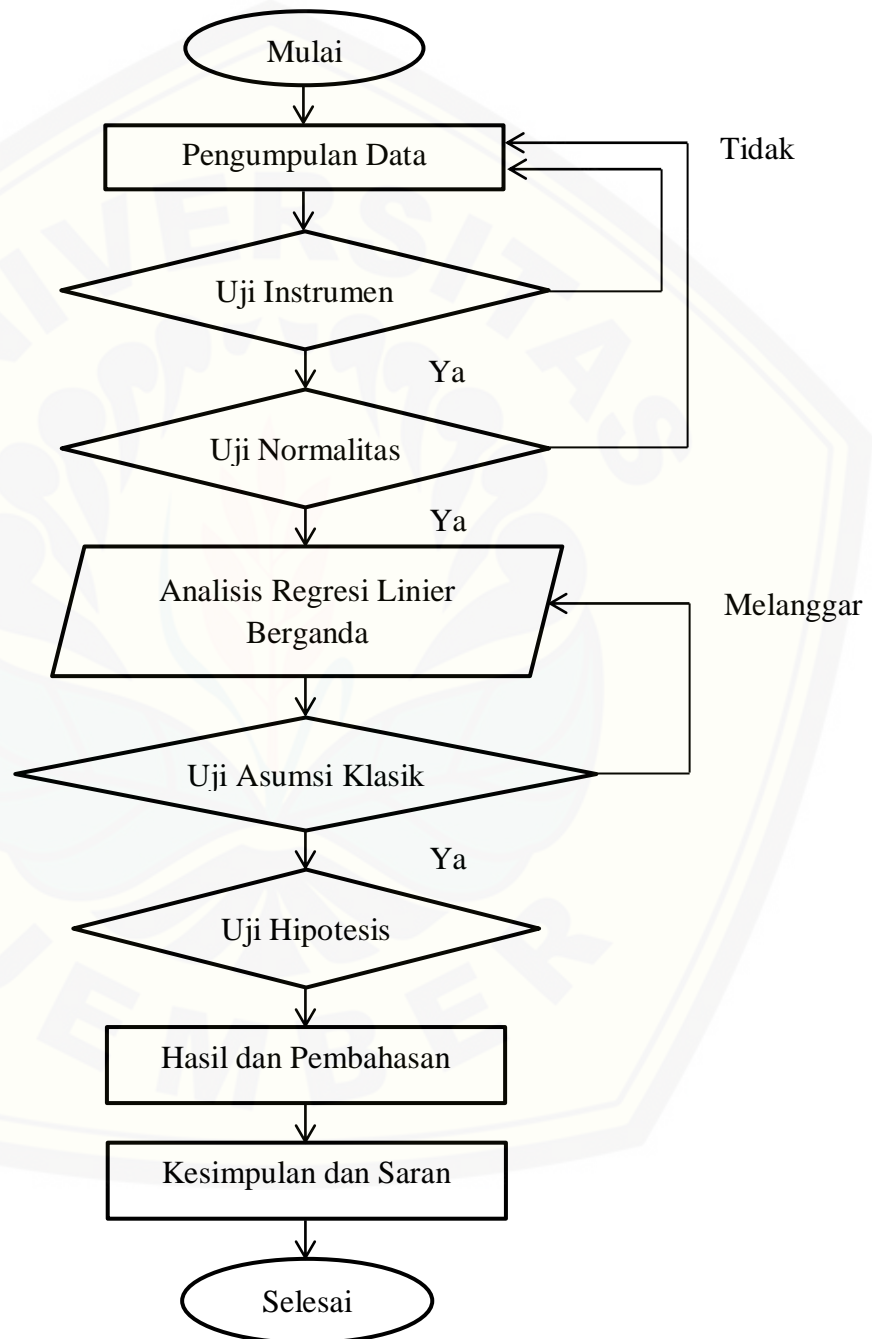
H_0 : Variabel bebas tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat

Pengambilan keputusan :

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sig $< 0,05$: H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai sig $> 0,05$: H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.9 Kerangka Pemecahan Masalah

Kerangka pemecahan masalah dalam penelitian ini digunakan untuk menjelaskan tahap-tahap awal penelitian hingga akhir penelitian yang dapat dilihat pada Gambar 3.1 sebagai berikut.



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

Sumber : data diolah (2020).

Keterangan kerangka pemecahan masalah dapat diuraikan sebagai berikut.

- a. Mulai adalah langkah awal untuk mulai melakukan penelitian.
- b. Pengumpulan data adalah persiapan data mulai dari data primer penyebaran kuesioner sampai data sekunder.
- c. Uji instrumen yaitu uji validitas (kevalidan data) dan reliabilitas (konsistensi alat ukur). Jika hasil menyatakan tidak valid dan tidak reliabel maka kembali ke langkah sebelumnya untuk memperbaiki kuesioner dan pengumpulan data ulang.
- d. Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Jika hasil menyatakan tidak berdistribusi normal maka dilakukan perbaikan kuesioner dan pengumpulan data ulang.
- e. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat.
- f. Uji asumsi klasik yaitu uji normalitas (data berdistribusi normal atau tidak), uji multikolinieritas (korelasi antar variabel bebas), dan uji heteroskedastisitas (ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain). Jika hasil menyatakan terdapat model yang berdistribusi tidak normal, terjadi multikolinearitas dan heteroskedastisitas maka kembali ke langkah sebelumnya untuk memperbaiki model regresi.
- g. Uji hipotesis yaitu Uji t digunakan untuk mengetahui variabel bebas berpengaruh secara parsial atau tidak terhadap variabel terikat.
- h. Hasil dan pembahasan berisi mengenai hasil dari penelitian yang telah dilakukan.
- i. Kesimpulan berisi ringkasan dari hasil penelitian dan saran berisi pendapat dari peneliti.
- j. Selesai adalah berakhirnya penelitian yang telah dilakukan.

BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Koperasi Mahasiswa di PTN Kabupaten Jember

4.1.1 Sejarah Koperasi Mahasiswa di PTN Kabupaten Jember

Koperasi Mahasiswa di PTN Kabupaten Jember terdiri dari Koperasi Mahasiswa Universitas Jember (KOPMA UNEJ), Koperasi Mahasiswa Berdikari Politeknik Negeri Jember (KOPMA BERDIKARI POLIJE), dan Koperasi Mahasiswa Pandhalungan Institut Agama Islam Negeri Jember (KOPMA PANDHALUNGAN IAIN JEMBER). Ketiga koperasi tersebut tergabung dalam Forum Komunikasi Koperasi Mahasiswa se Jember (FKKMJ). Saat ini koperasi mahasiswa yang berada di Kabupaten Jember masih terdapat 3 koperasi mahasiswa dalam naungan perguruan tinggi negeri.

Koperasi mahasiswa yang pertama kali berdiri yaitu KOPMA UNEJ pada tanggal 06 Oktober 1982 dengan jenis koperasi konsumen yaitu bisnis minimarket yang berada di Jalan Jawa Sumpersari Jember. KOPMA Berdikari POLIJE didirikan pada tanggal 20 Agustus 1997 yang berawal dari pemenuhan kebutuhan kesejahteraan mahasiswa melalui usaha yang dikelola oleh mahasiswa itu sendiri. Pada tanggal 12 Juli 1999 KOPMA Pandhalungan IAIN Jember resmi didirikan oleh Dewan Eksekutif Mahasiswa IAIN Jember dengan jenis koperasi konsumen yaitu usaha konsumsi. Perjalanan panjang yang dilalui oleh KOPMA UNEJ dan KOPMA Pandhalungan IAIN Jember.

KOPMA UNEJ setelah berdiri selama 23 tahun yaitu sekitar tahun 2005 mengalami kevakuman sehingga bisnis terhenti dan tidak ada yang tersisa termasuk perangkat organisasi. Setelah mengalami kevakuman selama 7 tahun, pada tahun 2013 Rektor Universitas Jember menugaskan Dr. Moehammad Fathorrazi, M.Si. untuk mendirikan Unit Kegiatan Mahasiswa ditingkat Universitas yang bergerak dalam bidang perkoperasian. Setelah ditugaskan, beliau mengajak beberapa mahasiswa dari empat fakultas yang berminat untuk mendirikan KOPMA UNEJ yaitu Jamil (Fakultas MIPA) Angkatan 2013, Arifin dan Fiki (Fakultas Teknik) Angkatan 2013, Desi Felia (Fakultas Ekonomi dan Bisnis) Angkatan 2013, dan Icus Al Wakif (Fakultas Hukum) Angkatan 2013.

Mahasiswa tersebut ditugaskan untuk mengadakan *open recruitment* anggota dan setelah itu diadakan pendidikan dan pelatihan perkoperasian yang diikuti oleh 40 mahasiswa yang kemudian dibentuk kepengurusan.

KOPMA Pandhalungan IAIN Jember pada tahun 1999-2000 baru dibentuk kepengurusan dengan anggota masih sekitar 15 mahasiswa. Usaha sederhana yang dijalankan yaitu usaha konsumsi yang berjalan lancar dan berkembang pesat pada tahun 2005. Namun pada akhir tahun 2005 mengalami kevakuman dikarenakan ada masalah politik dengan pihak kampus. Setelah mengalami kevakuman, pada tahun 2010-2011 KOPMA Pandhalungan IAIN Jember kembali bangkit yang dipelopori oleh salah satu mahasiswa fakultas syariah yaitu Mohammad Farhan yang meminta kepada rektorat untuk mengelola kembali koperasi mahasiswa tersebut. Setelah diizinkan oleh pihak rektorat dan didampingi oleh Bapak Faisol Nasar yang telah berjasa dalam sejarah awal mulanya pendirian KOPMA Pandhalungan IAIN Jember. Lalu berdiri kembali dengan masih terdapat 5 orang.

Perkembangan KOPMA UNEJ saat ini memiliki anggota sebanyak 291 orang. Usaha yang dijalankan yaitu usaha toko anggota dan usaha Membran (*fashion* dan aksesoris) yang berlokasi di dua ruko *Campus Centre* yaitu sekretariat dan tempat usaha KOPMA UNEJ berada di Jalan Kalimantan 37 *Campus Centre*, Kelurahan Tegal Boto, Kecamatan Sumbersari, Kabupaten Jember, Provinsi Jawa Timur. Pada tahun 2019 KOPMA UNEJ memiliki cabang baru di Kampus Bondowoso UNEJ.

Perkembangan KOPMA Pandhalungan IAIN Jember saat ini memiliki anggota sebanyak 276 orang. Usaha yang awalnya hanya usaha konsumsi dan penerimaan galon, aksesoris, dan lain-lain, saat ini terdapat usaha Cafeteria. Lokasinya terletak di Jalan Mataram No. 01, Ling. Karang Mluwo, Kecamatan Kaliwates, Kabupaten Jember, Provinsi Jawa Timur.

Pada awalnya KOPMA Berdikari POLIJE dibawah bantuan Ikatan Orang Tua Mahasiswa (IOM) peride 2000-2001 dibangun gedung kesekretarian. Saat ini, memiliki anggota sebanyak 716 orang dan memiliki usaha minimarket, angkringan dan fotokopi yang berada didekat sekretariat di Jalan Mastrip Kotak

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian yang telah diuraikan sesuai dengan hasil analisis data, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

- a. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada anggota koperasi mahasiswa di PTN Kabupaten Jember sehingga H1 diterima dan H0 ditolak. Berdasarkan hal tersebut dapat diartikan apabila persepsi dukungan organisasi yang dirasakan anggota tinggi maka komitmen organisasi pada anggota koperasi mahasiswa di PTN Kabupaten Jember akan meningkat.
- b. Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada anggota koperasi mahasiswa di PTN Kabupaten Jember sehingga H2 diterima dan H0 ditolak. Berdasarkan hal tersebut dapat diartikan apabila kepemimpinan transformasional telah dilaksanakan dengan baik oleh pengurus maka komitmen organisasi pada anggota koperasi mahasiswa di PTN Kabupaten Jember akan meningkat.
- c. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada anggota koperasi mahasiswa di PTN Kabupaten Jember sehingga H3 diterima dan H0 ditolak. Berdasarkan hal tersebut dapat diartikan apabila budaya organisasi dapat diterima dan dilaksanakan dengan baik oleh anggota maka komitmen organisasi pada anggota koperasi mahasiswa di PTN Kabupaten Jember akan meningkat.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terdapat beberapa saran bagi organisasi dan penelitian selanjutnya yang diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut.

- a. Bagi Organisasi : Koperasi Mahasiswa di PTN Kabupaten Jember
 - 1) Persepsi Dukungan Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan yaitu persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada anggota koperasi mahasiswa di PTN Kabupaten Jember sehingga diharapkan organisasi dapat memberikan dukungan organisasi yang dibutuhkan oleh anggota agar tercipta persepsi yang kuat oleh anggota mengenai dukungan organisasi yang telah diberikan organisasi sehingga komitmen organisasi pada anggota juga akan meningkat dikarenakan anggota telah mendapatkan haknya dan sudah saatnya anggota memberikan kewajibannya kepada organisasi yang memperhatikan dan mepedulikan kesejahteraannya.

2) Kepemimpinan Transformasional

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan yaitu kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada anggota koperasi mahasiswa di PTN Kabupaten Jember sehingga dapat diharapkan organisasi dalam setiap periode kepemimpinan mempunyai pengurus yang dapat melaksanakan kepemimpinan transformasional dengan baik sehingga komitmen anggota akan meningkat karena pengurus selalu mepedulikan dan memperhatikan perkembangan anggota untuk menjadi lebih baik di dalam organisasi.

3) Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan yaitu budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada anggota koperasi mahasiswa di PTN Kabupaten Jember sehingga dapat diharapkan organisasi dapat membantu anggota untuk dapat memahami, menerima dan menjalankan budaya yang diterapkan oleh organisasi sehingga komitmen organisasi dari anggota akan meningkat dikarenakan anggota memahami dan mampu menjalankannya dengan baik.

b. Penelitian Selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperbaiki keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini dan mampu mengembangkan serta menghasilkan penelitian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhika, I. N. R. 2016. Pengaruh Dukungan Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Karyawan Studi pada Koperasi Simpan Pinjam di Denpasar Utara. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 5.4 (2016) : 857-876.
- Alfiana, Z. M. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan PT Sinar Sosro Surabaya. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran*, Vol. 3, No. 1.
- Bass, B.M., B. J. Avolio, D. I. Jung, dan Y. Berson. 2003. *Predicting Unit Performance by Assessing Transformational and Transactional Leadership. Journal of Applied Psychology*, 88(2) 207-218.
- Edison, E., Y. Anwar, dan I. Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV Alfabeta.
- Ermawati, N. P. D. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Komitmen Organisasional pada BPR di Kabupaten Klungkung. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vo. 7, No. 11 2018: 6326 – 6359.
- Fahmi, I. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Fitria, A. A. 2018. Pengaruh Perceived Organizational Support (POS) terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan Bagian Produksi CV Dwi Putra Perkasa Garment. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 56, No. 1.
- Ghozali, I. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., J. M. Ivancevich, dan J. H. J. Donnely. 2010. *Organisasi dan Manajemen*. Edisi Terjemahan. Jakarta : Erlangga.
- Grazzia, D. Y. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi, Persepsi Dukungan Organisasi, dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan pada PT BCA Multi Finance Jember. *Skripsi*. Jember : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- Gujarati, D. N. dan D. C. Porter. 2009. *Basic Econometric 5th Edition*. New York : McGraw – Hill.

- Indra. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi pada PT Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk Cabang Tuanku Tambusai Pekanbaru. *Jurnal Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau*, Vol. 3, No. 2.
- Indrawijaya, A. I. 2014. *Teori, Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Ivancevich, J. M., K. Robert, dan T. M. Michel. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jilid I. Jakarta : Erlangga.
- Kaswan. 2019. *Perubahan dan Pengembangan Organisasi*. Bandung : Yrama Widya.
- Kreitner, R. dan A. Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi Buku 1*. Edisi 9. Jakarta : Salemba Empat.
- Laela, E. 2019. Persepsi Dukungan Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Komitmen Organisasi pada PT Gunung Putri Perkasa Kantor Cabang Purwakarta. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 6, No.1.
- Luthans, F. 2012. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : PT Andi.
- Maulidiana, H. C. 2016. Persepsi Dukungan Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Guru Honorer Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Bojonegoro. *Skripsi*. Malang : Fakultas Psikologi UMM Malang.
- Moorhead dan Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mowday, R. T., L. W. Porter, dan R. M. Steers. 1982. *Employee Organizational Linkages. The Psychology of Commitment Absenteeism and Turnover*. New York : Academic Press Inc.
- Mulyadi, D. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung : CV Alfabeta.
- Priansa, D. J. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV Alfabeta.
- Priyatno, D. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendaratan*. Yogyakarta : Gaya Media.
- Rahmi, A. 2018. Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi Karyawan pada PT PLN Banda Aceh. *Jurnal Ilman*, Vo. 6, No. 1, pp. 68-76.

- Rhoades, L., R. Eisenberger, dan S. Armelli. 2001. *Affective Commitment to the Organization : The Contribution of Perceived Organizational Support*. *Journal of Applied Psychology*, 86 (5) : 825-836.
- Rhoades, L. dan R. Eisenberger. 2002. *Perceived Organizational Support: A Review of the Literature*. *Journal of Applied Psychology*, 87, No. 4, Hlm. 698-714.
- Robbins, S. P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT Prehalindo.
- Robbins, S. P. 2010. *Manajemen Jilid 2*. Jakarta : Erlangga.
- Robbins, S. P. dan T. A. Judge. 2018. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat.
- Rosyiana, I. 2019. *Innovative Behavior at Work : Tinjauan Psikologi & Implementasi di Organisasi*. Yogyakarta : Deepublish CV Budi Utama.
- Sugiyono. 2012. *Model Penelitian Administrasi*. Cetakan ke-20. Bandung : Alfabeta.
- Suharto, B. 2016. *Marketing Pendidikan Menata Ulang PTKI Menghadapi Pasar Bebas ASEAN*. Cetakan ke-1. Yogyakarta : PT LKiS Pelangi Aksara.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta : CV Andi Offset.
- Suryadana, M. L. 2015. *Pengelolaan SDM Berbasis Kinerja*. Bandung : CV Alfabeta.
- Suwatno dan D. J. Priansa. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : CV Alfabeta.
- Triatna, R. 2016. *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Wardiah, M. L. 2016. *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Yukl, G. 2013. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta : PT Indeks.

LAMPIRAN 1. KUESIONER PENELITIAN

Kepada,

Sdr/i Anggota Koperasi Mahasiswa di PTN Kabupaten Jember

Di tempat.

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya penyusunan tugas akhir (skripsi) yang merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember guna memperoleh gelar sarjana, saya sebagai peneliti memohon kesediaan Saudara/i untuk memberikan informasi dan menjawab pernyataan yang terdapat pada kuesioner dengan yang sebenar-benarnya. Adapun judul penelitian saya adalah “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada Anggota Koperasi Mahasiswa di PTN Kabupaten Jember”.

Informasi yang Saudara/i berikan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Peneliti akan menjamin kerahasiaan identitas dari Saudara/i. Peneliti juga memohon maaf yang sebesar-besarnya apabila mengganggu waktu Saudara/i. Demikian atas kerjasama Saudara/i yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner, peneliti mengucapkan terimakasih.

Peneliti,

Siti Qomariyah

NIM 180810201197

1. Kriteria Responden

- a. Anggota koperasi mahasiswa periode angkatan 2017-2019.
- b. Anggota koperasi mahasiswa yang sudah bergabung minimal 1 tahun.
- c. Anggota koperasi mahasiswa yang masih aktif.
- d. Anggota koperasi mahasiswa yang telah mengikuti diklat menengah.
- e. Anggota koperasi mahasiswa yang bukan termasuk pengurus dan pengawas.
- f. Anggota koperasi mahasiswa yang telah mengikuti kepanitiaan minimal sebanyak 3 kali.

Apabila calon responden telah memenuhi persyaratan tersebut maka diperbolehkan untuk mengisi kuesioner yang telah disediakan.

2. Identitas Responden

- a. Nomor Responden : (Diisi oleh Peneliti)
- b. Nama Responden :
- c. Usia : Tahun
- d. Jenis Kelamin : L / P *Lingkari yang sesuai
- e. Asal Kopma :
- f. Angkatan Kopma :

3. Petunjuk Pengisian

- a. Mohon untuk mengisi pernyataan dengan jujur dan sesuai dengan yang Saudara alami.
- b. Mohon untuk memberikan tanda *checklist* (✓) pada salah satu jawaban yang Saudara pilih.
- c. Kategori jawaban :
 - 1) Sangat Tidak Setuju (STS) : Skor 1
 - 2) Tidak Setuju (TS) : Skor 2
 - 3) Cukup Setuju (CS) : Skor 3
 - 4) Setuju (S) : Skor 4
 - 5) Sangat Setuju (SS) : Skor 5

4. Daftar Pernyataan

a. Variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X1)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Pengurus organisasi memberikan kesempatan yang sama terhadap saya yang tidak membeda-bedakan dengan anggota lain.					
2.	Pengurus organisasi peduli dengan kesejahteraan saya sebagai anggota.					
3.	Organisasi selalu menghargai kinerja saya dengan memberikan pengakuan bahwa saya telah melakukan yang terbaik.					
4.	Saya merasa aman menjadi anggota kopma sampai lulus kuliah.					
5.	Organisasi selalu percaya dengan kemampuan saya untuk menjalankan tanggung jawab dengan baik.					
6.	Saya tidak merasa stres dengan beban tanggung jawab saya di dalam organisasi karena informasi mengenai <i>jobdesk</i> sangat jelas sehingga tidak ada pertentangan mengenai hal tersebut.					
7.	Organisasi memfasilitasi saya dengan berbagai pelatihan yang bisa mengembangkan saya sebagai anggota.					

b. Variabel Kepemimpinan Transformasional (X2)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Pengurus mampu membangkitkan loyalitas saya sehingga saya mengaguminya.					
2.	Pengurus mampu memberikan motivasi saya untuk semangat mencapai target kinerja.					
3.	Pengurus mendorong saya untuk menghadapi masalah dengan cara yang baru.					
4.	Pengurus selalu memperhatikan kebutuhan saya di dalam organisasi.					

c. Variabel Budaya Organisasi (X3)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Saya melakukan suatu kegiatan di Kopma sesuai dengan pedoman organisasi.					
2.	Saya berinteraksi di dalam organisasi sesuai dengan kebijakan yang dipercaya organisasi seperti AD/ART.					
3.	Saya mematuhi AD/ART Kopma.					
4.	Saya mempunyai hubungan baik dengan sesama anggota.					

d. Variabel Komitmen Organisasi (X3)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Saya ingin tetap bertahan sebagai anggota Kopma.					
2.	Saya selalu berusaha keras melakukan yang terbaik untuk Kopma.					
3.	Saya menerima nilai-nilai yang dianut Kopma.					

LAMPIRAN 2. TABULASI DATA KARAKTERISTIK RESPONDEN

No.	Usia (Tahun)	Jenis Kelamin	Asal Koperasi Mahasiswa	Angkatan Koperasi Mahasiswa
1	20	Perempuan	Universitas Jember	2019
2	21	Perempuan	Universitas Jember	2019
3	21	Perempuan	Universitas Jember	2019
4	19	Perempuan	Universitas Jember	2019
5	20	Perempuan	Universitas Jember	2019
6	20	Laki-laki	Universitas Jember	2019
7	20	Perempuan	Universitas Jember	2019
8	21	Perempuan	Universitas Jember	2019
9	20	Laki-laki	Universitas Jember	2019
10	20	Laki-laki	Universitas Jember	2019
11	21	Perempuan	Universitas Jember	2019
12	21	Perempuan	Universitas Jember	2019
13	20	Perempuan	Universitas Jember	2019
14	20	Laki-laki	Universitas Jember	2019
15	20	Perempuan	Universitas Jember	2019
16	19	Perempuan	Universitas Jember	2019
17	20	Perempuan	Universitas Jember	2019
18	20	Perempuan	Universitas Jember	2019
19	21	Perempuan	Universitas Jember	2019
20	20	Perempuan	Universitas Jember	2019
21	21	Perempuan	Universitas Jember	2019
22	21	Perempuan	Universitas Jember	2019
23	21	Perempuan	Universitas Jember	2019
24	20	Perempuan	Universitas Jember	2019
25	19	Perempuan	Universitas Jember	2019
26	20	Perempuan	Politeknik Negeri Jember	2019
27	20	Perempuan	Politeknik Negeri Jember	2019
28	23	Laki-laki	Politeknik Negeri Jember	2017
29	20	Perempuan	Politeknik Negeri Jember	2019
30	20	Perempuan	Politeknik Negeri Jember	2017
31	20	Perempuan	Politeknik Negeri Jember	2019
32	19	Perempuan	Politeknik Negeri Jember	2019
33	20	Perempuan	Politeknik Negeri Jember	2019
34	20	Perempuan	Politeknik Negeri Jember	2017

No.	Usia (Tahun)	Jenis Kelamin	Asal Koperasi Mahasiswa	Angkatan Koperasi Mahasiswa
35	20	Laki-laki	Politeknik Negeri Jember	2018
36	23	Laki-laki	Politeknik Negeri Jember	2018
37	21	Perempuan	Politeknik Negeri Jember	2018
38	22	Laki-laki	Politeknik Negeri Jember	2017
39	21	Laki-laki	Politeknik Negeri Jember	2018
40	20	Laki-laki	Politeknik Negeri Jember	2018
41	21	Perempuan	Politeknik Negeri Jember	2017
42	20	Perempuan	Politeknik Negeri Jember	2018
43	20	Perempuan	Politeknik Negeri Jember	2017
44	19	Perempuan	Politeknik Negeri Jember	2018
45	20	Perempuan	Politeknik Negeri Jember	2018
46	20	Perempuan	Politeknik Negeri Jember	2018
47	21	Perempuan	Politeknik Negeri Jember	2018
48	20	Laki-laki	Politeknik Negeri Jember	2018
49	19	Perempuan	Politeknik Negeri Jember	2019
50	20	Perempuan	Politeknik Negeri Jember	2018
51	19	Laki-laki	Politeknik Negeri Jember	2019
52	19	Perempuan	Politeknik Negeri Jember	2018
53	20	Perempuan	Politeknik Negeri Jember	2017
54	20	Perempuan	Politeknik Negeri Jember	2017
55	20	Laki-laki	Politeknik Negeri Jember	2018
56	19	Perempuan	Institut Agama Islam Negeri Jember	2018
57	19	Perempuan	Institut Agama Islam Negeri Jember	2018
58	19	Perempuan	Institut Agama Islam Negeri Jember	2018
59	20	Perempuan	Institut Agama Islam Negeri Jember	2018
60	19	Perempuan	Institut Agama Islam Negeri Jember	2018
61	19	Laki-laki	Institut Agama Islam Negeri Jember	2018
62	20	Perempuan	Institut Agama Islam Negeri Jember	2018
63	19	Laki-laki	Institut Agama Islam Negeri Jember	2018
64	20	Laki-laki	Institut Agama Islam Negeri Jember	2018
65	20	Perempuan	Institut Agama Islam Negeri Jember	2018
66	20	Perempuan	Institut Agama Islam Negeri Jember	2018
67	20	Perempuan	Institut Agama Islam Negeri Jember	2018
68	22	Perempuan	Institut Agama Islam Negeri Jember	2018
69	19	Perempuan	Institut Agama Islam Negeri Jember	2018
70	20	Perempuan	Institut Agama Islam Negeri Jember	2018

No.	Usia (Tahun)	Jenis Kelamin	Asal Koperasi Mahasiswa	Angkatan Koperasi Mahasiswa
71	20	Perempuan	Institut Agama Islam Negeri Jember	2018
72	20	Perempuan	Institut Agama Islam Negeri Jember	2018
73	20	Perempuan	Institut Agama Islam Negeri Jember	2018
74	19	Laki-laki	Institut Agama Islam Negeri Jember	2018
75	21	Perempuan	Institut Agama Islam Negeri Jember	2018
76	20	Perempuan	Institut Agama Islam Negeri Jember	2018
77	20	Perempuan	Institut Agama Islam Negeri Jember	2018
78	19	Perempuan	Institut Agama Islam Negeri Jember	2018
79	21	Perempuan	Institut Agama Islam Negeri Jember	2018
80	20	Perempuan	Institut Agama Islam Negeri Jember	2018
81	19	Perempuan	Institut Agama Islam Negeri Jember	2018
82	21	Perempuan	Institut Agama Islam Negeri Jember	2018
83	20	Perempuan	Institut Agama Islam Negeri Jember	2018
84	20	Perempuan	Institut Agama Islam Negeri Jember	2018
85	20	Perempuan	Institut Agama Islam Negeri Jember	2018
86	19	Perempuan	Institut Agama Islam Negeri Jember	2018
87	21	Perempuan	Institut Agama Islam Negeri Jember	2018
88	19	Perempuan	Institut Agama Islam Negeri Jember	2018
89	19	Perempuan	Institut Agama Islam Negeri Jember	2018
90	21	Perempuan	Institut Agama Islam Negeri Jember	2018

LAMPIRAN 3. TABULASI DATA JAWABAN RESPONDEN

Persepsi Dukungan Organisasi (X1)

No.	Persepsi Dukungan Organisasi							Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	
1	4	4	4	3	4	3	3	25
2	4	4	3	4	5	3	3	26
3	5	5	5	4	4	3	4	30
4	5	5	4	4	4	4	3	29
5	5	4	5	4	4	3	4	29
6	4	3	5	4	3	4	4	27
7	4	4	4	4	4	4	4	28
8	4	3	4	3	4	4	4	26
9	4	3	4	4	4	4	4	27
10	5	5	5	4	4	3	3	29
11	4	5	5	5	5	3	3	30
12	4	3	3	3	3	4	4	24
13	4	3	4	4	4	3	3	25
14	5	4	5	4	4	3	4	29
15	3	4	3	3	4	3	4	24
16	4	3	4	4	5	4	3	27
17	5	5	5	5	5	5	5	35
18	5	5	5	5	5	4	4	33
19	3	3	4	3	4	4	4	25
20	4	4	3	3	3	3	4	24
21	4	3	4	3	4	3	4	25
22	4	3	4	4	3	3	3	24
23	5	5	5	5	5	4	5	34
24	4	3	4	3	4	4	4	26
25	4	4	4	4	4	2	3	25
26	4	4	3	3	4	4	3	25
27	4	4	4	4	4	4	4	28
28	4	3	3	2	3	3	3	21
29	5	4	4	3	4	3	3	26
30	4	4	4	4	4	4	4	28
31	4	4	4	4	4	4	4	28
32	4	4	4	4	3	3	4	26
33	4	4	5	5	5	4	4	31
34	3	3	3	4	4	3	3	23
35	4	4	3	4	4	3	4	26
36	5	5	5	5	5	4	5	34
37	4	5	4	4	4	4	5	30
38	5	5	4	4	5	4	4	31

No.	Persepsi Dukungan Organisasi							Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	
81	3	4	4	5	4	5	3	28
82	5	5	4	4	4	4	5	31
83	4	4	4	3	3	3	5	26
84	5	4	4	4	5	5	4	31
85	4	4	4	4	4	3	3	26
86	5	5	5	4	5	4	5	33
87	5	4	5	4	5	4	5	32
88	5	4	5	4	5	5	5	33
89	4	5	5	4	5	4	5	32
90	5	4	4	4	5	4	4	30

Kepemimpinan Transformasional (X2)

No.	Kepemimpinan Transformasional				Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	
1	4	4	4	3	15
2	4	4	3	3	14
3	3	4	4	3	14
4	4	4	3	3	14
5	4	4	4	3	15
6	3	4	5	4	16
7	4	4	3	3	14
8	3	3	3	2	11
9	4	4	3	3	14
10	4	5	3	3	15
11	5	5	5	4	19
12	3	4	3	3	13
13	2	4	3	3	12
14	4	4	4	3	15
15	3	3	4	3	13
16	4	5	4	4	17
17	5	5	5	5	20
18	4	5	5	4	18
19	3	4	4	3	14
20	3	4	3	3	13
21	3	3	4	3	13
22	3	4	3	3	13
23	4	5	5	1	15
24	3	3	4	3	13
25	3	4	3	4	14
26	4	4	4	3	15
27	4	4	4	4	16
28	3	3	3	3	12

No.	Kepemimpinan Transformasional				Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	
29	3	4	3	4	14
30	3	4	4	4	15
31	4	4	3	3	14
32	4	4	3	3	14
33	5	5	4	4	18
34	2	3	4	2	11
35	4	3	4	3	14
36	4	5	5	4	18
37	4	4	4	5	17
38	3	3	3	3	12
39	4	4	4	3	15
40	3	3	5	3	14
41	4	4	3	3	14
42	3	4	4	4	15
43	2	3	3	3	11
44	4	4	4	5	17
45	4	3	4	3	14
46	4	4	4	4	16
47	3	3	4	2	12
48	4	3	4	3	14
49	3	4	4	3	14
50	4	4	3	3	14
51	3	4	4	4	15
52	3	3	3	3	12
53	4	4	3	2	13
54	3	3	4	4	14
55	4	4	4	4	16
56	4	4	4	4	16
57	4	4	5	3	16
58	4	4	3	4	15
59	4	4	4	4	16
60	5	4	3	4	16
61	5	3	4	2	14
62	5	5	4	5	19
63	2	3	4	1	10
64	4	5	5	4	18
65	4	4	4	4	16
66	4	4	4	4	16
67	5	5	3	4	17
68	3	4	4	4	15
69	4	4	4	4	16
70	3	3	3	3	12

No.	Kepemimpinan Transformasional				Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	
71	5	5	5	5	20
72	3	3	3	3	12
73	3	4	3	3	13
74	2	4	3	3	12
75	4	4	4	3	15
76	4	4	4	4	16
77	5	5	5	5	20
78	4	5	5	3	17
79	4	4	4	4	16
80	5	5	5	5	20
81	4	4	4	4	16
82	4	4	4	4	16
83	3	4	4	3	14
84	3	4	4	4	15
85	4	4	4	4	16
86	5	5	4	4	18
87	4	5	5	3	17
88	4	4	4	4	16
89	2	4	4	4	14
90	4	4	3	4	15

Budaya Organisasi (X3)

No.	Budaya Organisasi				Total
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	
1	4	4	4	4	16
2	3	3	3	4	13
3	3	4	3	4	14
4	4	4	4	5	17
5	4	4	4	4	16
6	4	4	3	4	15
7	4	4	4	4	16
8	4	4	3	4	15
9	3	3	4	4	14
10	3	3	4	4	14
11	4	4	4	5	17
12	4	4	4	4	16
13	4	4	4	4	16
14	4	4	4	4	16
15	3	3	3	3	12
16	4	4	4	5	17
17	5	5	5	5	20
18	5	5	5	5	20

No.	Budaya Organisasi				Total
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	
19	4	4	4	4	16
20	4	4	4	4	16
21	4	5	4	3	16
22	3	4	4	4	15
23	4	4	4	5	17
24	5	5	5	5	20
25	3	3	4	3	13
26	4	4	4	4	16
27	4	4	4	4	16
28	3	4	4	3	14
29	4	4	3	4	15
30	4	4	4	4	16
31	4	3	3	3	13
32	3	3	3	4	13
33	4	4	5	4	17
34	3	3	4	5	15
35	4	4	5	4	17
36	5	5	5	5	20
37	5	5	5	5	20
38	5	4	4	4	17
39	4	4	3	4	15
40	4	5	5	3	17
41	4	4	5	5	18
42	5	4	4	4	17
43	4	4	4	4	16
44	5	4	4	5	18
45	4	4	4	5	17
46	4	4	4	4	16
47	4	4	3	3	14
48	4	4	4	4	16
49	4	5	5	5	19
50	3	4	4	4	15
51	5	4	4	4	17
52	4	4	3	3	14
53	4	4	4	4	16
54	4	4	4	5	17
55	4	4	4	4	16
56	4	4	4	4	16
57	4	4	4	4	16
58	4	4	3	4	15
59	4	4	4	5	17
60	5	5	4	5	19

No.	Budaya Organisasi				Total
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	
61	4	5	3	3	15
62	4	4	5	5	18
63	3	4	5	5	17
64	5	5	5	5	20
65	4	4	4	4	16
66	5	5	5	5	20
67	4	3	3	4	14
68	4	5	3	5	17
69	4	4	4	4	16
70	4	3	3	4	14
71	5	5	5	5	20
72	4	3	3	3	13
73	4	4	4	4	16
74	4	3	4	4	15
75	5	4	5	4	18
76	4	4	4	3	15
77	4	4	4	5	17
78	5	5	5	5	20
79	4	5	5	5	19
80	5	5	5	5	20
81	4	4	4	5	17
82	4	4	4	5	17
83	4	4	4	4	16
84	4	4	4	5	17
85	4	4	4	5	17
86	5	5	5	5	20
87	3	4	4	5	16
88	4	4	4	4	16
89	4	3	5	4	16
90	5	5	5	5	20

Komitmen Organisasi (Y)

No.	Komitmen Organisasi			Total
	Y.1	Y.2	Y.3	
1	4	4	4	12
2	4	4	4	12
3	3	4	4	11
4	4	4	3	11
5	4	4	5	13
6	4	5	4	13
7	4	4	4	12
8	4	4	4	12

No.	Komitmen Organisasi			Total
	Y.1	Y.2	Y.3	
9	5	4	4	13
10	4	4	3	11
11	5	5	5	15
12	4	4	4	12
13	4	4	4	12
14	4	4	5	13
15	3	4	3	10
16	4	4	3	11
17	5	5	5	15
18	5	5	5	15
19	3	3	3	9
20	4	5	4	13
21	3	5	4	12
22	3	3	3	9
23	4	4	4	12
24	3	5	4	12
25	4	5	4	13
26	4	4	4	12
27	3	4	4	11
28	3	3	3	9
29	3	3	4	10
30	3	4	4	11
31	4	4	4	12
32	3	4	3	10
33	5	5	5	15
34	4	4	4	12
35	5	4	3	12
36	5	5	5	15
37	5	5	4	14
38	4	4	4	12
39	3	5	3	11
40	5	4	4	13
41	4	4	4	12
42	3	5	5	13
43	3	4	4	11
44	4	5	5	14
45	4	4	4	12
46	3	4	4	11
47	4	4	4	12
48	4	5	5	14
49	5	5	4	14
50	2	4	4	10

No.	Komitmen Organisasi			Total
	Y.1	Y.2	Y.3	
51	4	5	4	13
52	3	3	3	9
53	4	3	3	10
54	3	3	3	9
55	5	3	4	12
56	4	4	4	12
57	4	4	4	12
58	5	5	4	14
59	5	5	4	14
60	5	5	5	15
61	4	5	5	14
62	5	5	5	15
63	4	4	3	11
64	5	5	5	15
65	3	4	4	11
66	5	4	4	13
67	5	4	4	13
68	5	5	5	15
69	4	4	4	12
70	5	4	4	13
71	5	5	5	15
72	3	3	3	9
73	5	5	4	14
74	4	4	3	11
75	5	5	5	15
76	4	4	4	12
77	5	5	4	14
78	5	5	5	15
79	5	5	4	14
80	5	5	5	15
81	5	4	4	13
82	4	4	4	12
83	5	4	4	13
84	3	3	4	10
85	5	4	4	13
86	4	5	5	14
87	5	5	5	15
88	5	4	5	14
89	4	4	4	12
90	4	3	3	10

LAMPIRAN 4. HASIL DISTRIBUSI FREKUENSI

Persepsi Dukungan Organisasi (X1)

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7
N	Valid	90	90	90	90	90	90	90
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.1	1.1	1.1
	3	7	7.8	7.8	8.9
	4	50	55.6	55.6	64.4
	5	32	35.6	35.6	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.1	1.1	1.1
	3	18	20.0	20.0	21.1
	4	46	51.1	51.1	72.2
	5	25	27.8	27.8	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	17	18.9	18.9	18.9
	4	46	51.1	51.1	70.0
	5	27	30.0	30.0	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.2	2.2	2.2
	3	23	25.6	25.6	27.8
	4	47	52.2	52.2	80.0
	5	18	20.0	20.0	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.1	1.1	1.1
	3	13	14.4	14.4	15.6
	4	48	53.3	53.3	68.9
	5	28	31.1	31.1	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.1	1.1	1.1
	3	33	36.7	36.7	37.8
	4	42	46.7	46.7	84.4
	5	14	15.6	15.6	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.2	2.2	2.2
	3	21	23.3	23.3	25.6
	4	37	41.1	41.1	66.7
	5	30	33.3	33.3	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Kepemimpinan Transformasional (X2)**Statistics**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4
N	Valid	90	90	90	90
	Missing	0	0	0	0

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	6.7	6.7	6.7
	3	28	31.1	31.1	37.8
	4	45	50.0	50.0	87.8
	5	11	12.2	12.2	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	19	21.1	21.1	21.1
	4	54	60.0	60.0	81.1
	5	17	18.9	18.9	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	29	32.2	32.2	32.2
	4	47	52.2	52.2	84.4
	5	14	15.6	15.6	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.2	2.2	2.2
	2	5	5.6	5.6	7.8
	3	41	45.6	45.6	53.3
	4	35	38.9	38.9	92.2
	5	7	7.8	7.8	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Budaya Organisasi (X3)**Statistics**

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4
N	Valid	90	90	90	90
	Missing	0	0	0	0

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	14.4	14.4	14.4
	4	59	65.6	65.6	80.0
	5	18	20.0	20.0	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	14.4	14.4	14.4
	4	58	64.4	64.4	78.9
	5	19	21.1	21.1	100.0
Total		90	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	17	18.9	18.9	18.9
	4	51	56.7	56.7	75.6
	5	22	24.4	24.4	100.0
Total		90	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	12.2	12.2	12.2
	4	45	50.0	50.0	62.2
	5	34	37.8	37.8	100.0
Total		90	100.0	100.0	

Komitmen Organisasi (Y)

Statistics

		Y.1	Y.2	Y.3
N	Valid	90	90	90
	Missing	0	0	0

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.1	1.1	1.1
	3	20	22.2	22.2	23.3
	4	37	41.1	41.1	64.4
	5	32	35.6	35.6	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	12.2	12.2	12.2
	4	46	51.1	51.1	63.3
	5	33	36.7	36.7	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	17	18.9	18.9	18.9
	4	51	56.7	56.7	75.6
	5	22	24.4	24.4	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

LAMPIRAN 5. HASIL UJI VALIDITAS

Persepsi Dukungan Organisasi (X1)

		Correlations							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	TOTAL_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.450**	.387**	.315**	.242*	.154	.315**	.584**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.003	.022	.148	.002	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90
X1.2	Pearson Correlation	.450**	1	.501**	.517**	.363**	.305**	.300**	.715**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.003	.004	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90
X1.3	Pearson Correlation	.387**	.501**	1	.418**	.455**	.435**	.248*	.711**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.018	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90
X1.4	Pearson Correlation	.315**	.517**	.418**	1	.512**	.359**	.386**	.736**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000		.000	.001	.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90
X1.5	Pearson Correlation	.242*	.363**	.455**	.512**	1	.494**	.423**	.729**
	Sig. (2-tailed)	.022	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90
X1.6	Pearson Correlation	.154	.305**	.435**	.359**	.494**	1	.368**	.654**
	Sig. (2-tailed)	.148	.003	.000	.001	.000		.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90
X1.7	Pearson Correlation	.315**	.300**	.248*	.386**	.423**	.368**	1	.654**
	Sig. (2-tailed)	.002	.004	.018	.000	.000	.000		.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.584**	.715**	.711**	.736**	.729**	.654**	.654**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	90	90	90	90	90	90	90	90

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

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

Kepemimpinan Transformasional (X2)**Correlations**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	TOTAL_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.577**	.304**	.427**	.784**
	Sig. (2-tailed)		.000	.004	.000	.000
	N	90	90	90	90	90
X2.2	Pearson Correlation	.577**	1	.384**	.478**	.801**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	90	90	90	90	90
X2.3	Pearson Correlation	.304**	.384**	1	.281**	.640**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000		.007	.000
	N	90	90	90	90	90
X2.4	Pearson Correlation	.427**	.478**	.281**	1	.756**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.007		.000
	N	90	90	90	90	90
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.784**	.801**	.640**	.756**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	90	90	90	90	90

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

Budaya Organisasi (X3)**Correlations**

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	TOTAL_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.631**	.456**	.367**	.769**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	90	90	90	90	90
X3.2	Pearson Correlation	.631**	1	.534**	.411**	.812**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	90	90	90	90	90
X3.3	Pearson Correlation	.456**	.534**	1	.507**	.807**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	90	90	90	90	90
X3.4	Pearson Correlation	.367**	.411**	.507**	1	.744**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	90	90	90	90	90
TOTAL_X3	Pearson Correlation	.769**	.812**	.807**	.744**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	90	90	90	90	90

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

Komitmen Organisasi (Y)**Correlations**

		Y.1	Y.2	Y.3	TOTAL_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.468**	.465**	.807**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	90	90	90	90
Y.2	Pearson Correlation	.468**	1	.641**	.835**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	90	90	90	90
Y.3	Pearson Correlation	.465**	.641**	1	.834**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	90	90	90	90
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.807**	.835**	.834**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	90	90	90	90

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

LAMPIRAN 6. HASIL UJI RELIABILITAS

Persepsi Dukungan Organisasi (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	90	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	90	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.809	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	24.03	9.651	.438	.801
X1.2	24.23	8.788	.585	.776
X1.3	24.18	8.912	.587	.777
X1.4	24.39	8.645	.611	.772
X1.5	24.14	8.822	.609	.773
X1.6	24.52	9.106	.507	.790
X1.7	24.23	8.833	.483	.797

Kepemimpinan Transformasional (X2)**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	90	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	90	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.729	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	11.26	2.642	.565	.641
X2.2	10.96	2.874	.646	.607
X2.3	11.10	3.260	.392	.736
X2.4	11.49	2.680	.504	.682

Budaya Organisasi (X3)**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	90	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	90	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.787	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	12.38	2.417	.592	.737
X3.2	12.37	2.302	.656	.705
X3.3	12.38	2.193	.622	.720
X3.4	12.18	2.350	.519	.775

Komitmen Organisasi (Y)**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	90	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	90	100.0

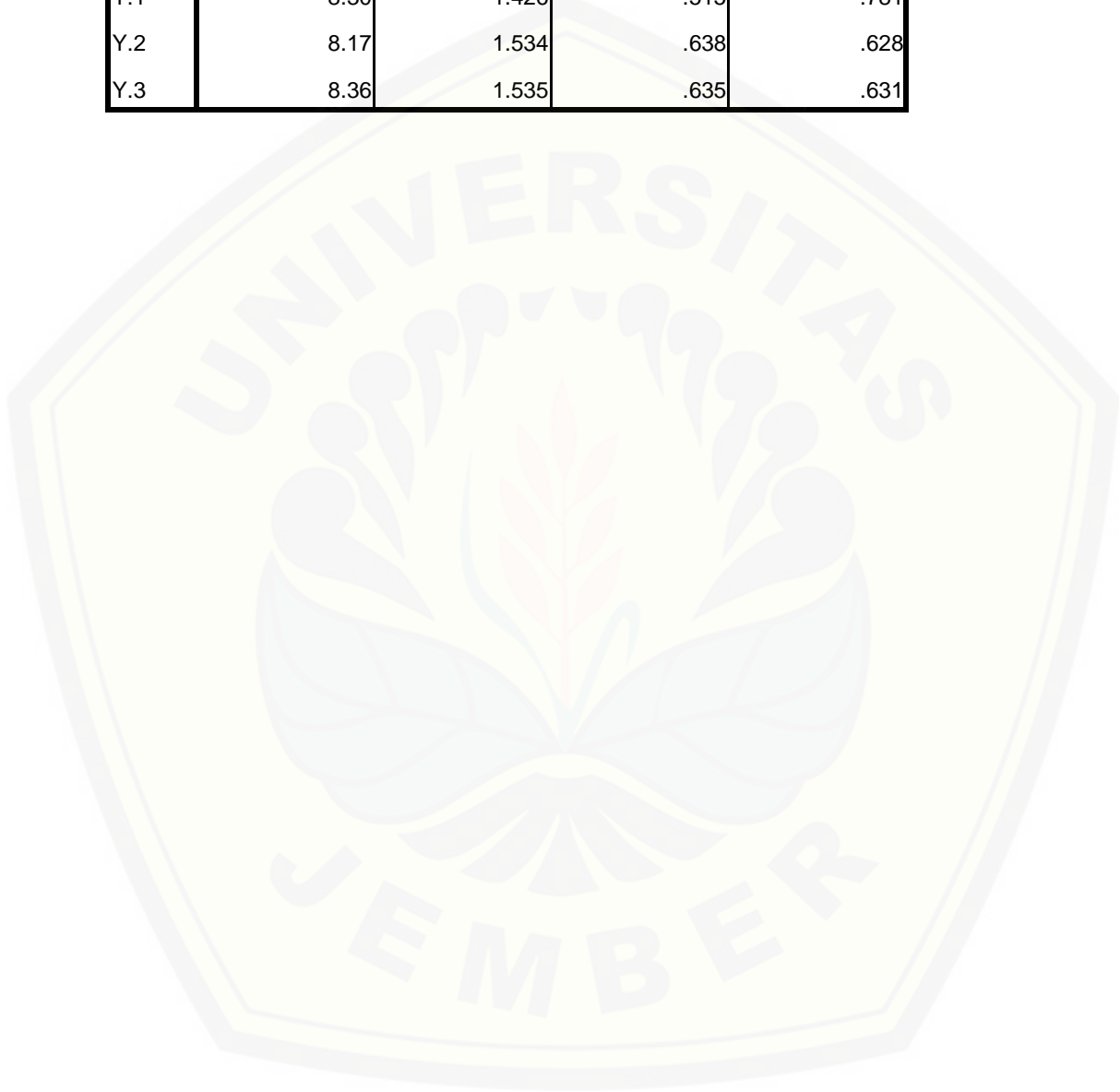
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.759	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	8.30	1.426	.515	.781
Y.2	8.17	1.534	.638	.628
Y.3	8.36	1.535	.635	.631



LAMPIRAN 7. HASIL UJI NORMALITAS DATA

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.27224440
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.066
	Negative	-.056
Kolmogorov-Smirnov Z		.625
Asymp. Sig. (2-tailed)		.830

a. Test distribution is Normal.

LAMPIRAN 8. HASIL ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA**Variables Entered/Removed^b**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X2, X1 ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.680 ^a	.462	.443	1.294

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	123.733	3	41.244	24.622	.000 ^a
	Residual	144.056	86	1.675		
	Total	267.789	89			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

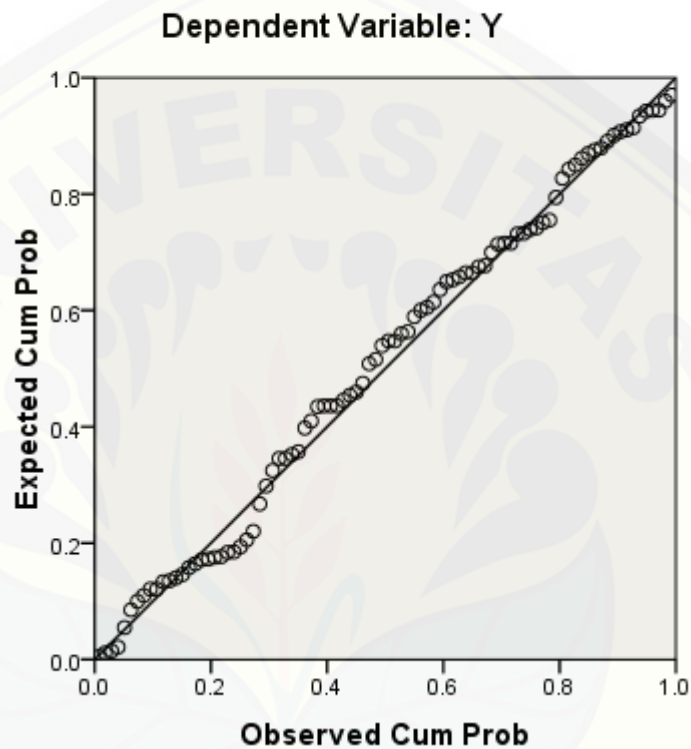
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.741	1.301		1.339	.184
	X1	.151	.059	.299	2.539	.013
	X2	.216	.094	.270	2.293	.024
	X3	.193	.087	.218	2.214	.029

a. Dependent Variable: Y

LAMPIRAN 9. HASIL ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas Model

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Uji Multikolinearitas

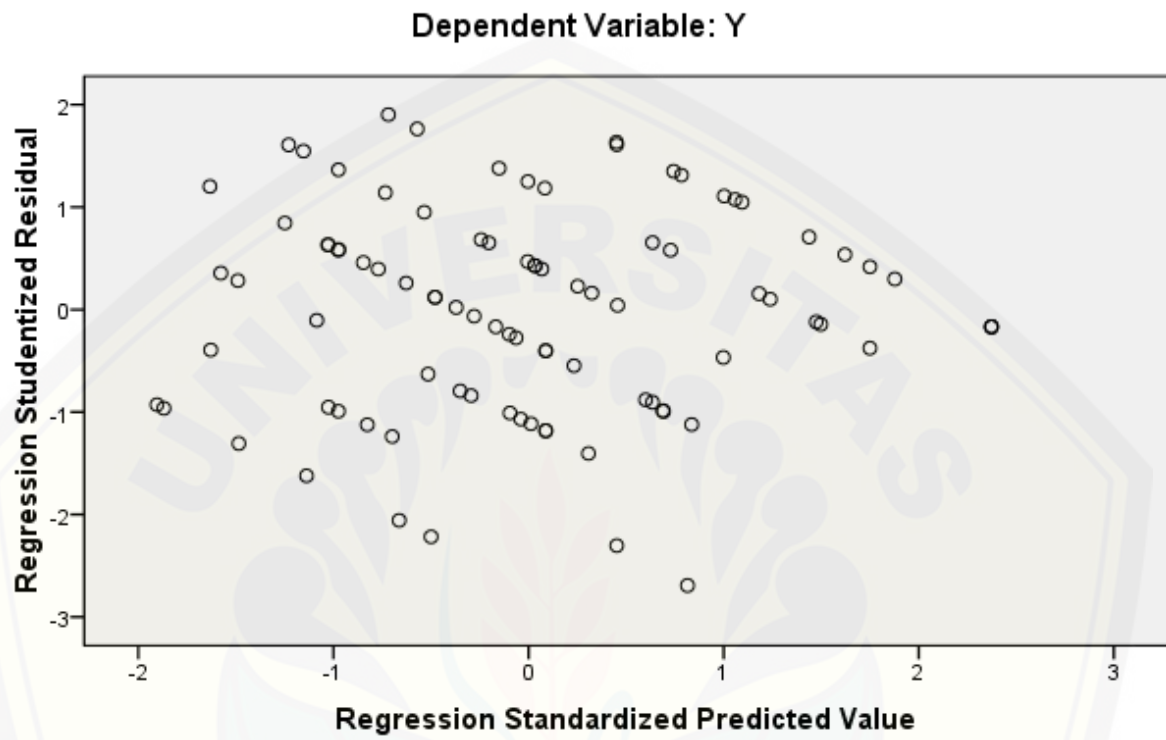
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.741	1.301		1.339	.184		
	X1	.151	.059	.299	2.539	.013	.451	2.218
	X2	.216	.094	.270	2.293	.024	.453	2.210
	X3	.193	.087	.218	2.214	.029	.645	1.550

a. Dependent Variable: Y

Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



LAMPIRAN 10. r_{tabel} Tabel r untuk $df = 71 - 100$

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

$$df = (N-2) = (90-2) = 88$$

LAMPIRAN 11. t_{tabel} Titik Persentase Distribusi t ($df = 81 - 120$)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
Df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

$$\alpha/2 ; n-k-1 = 0,05/2 ; 90-3-1 = 0,025 ; 86$$