

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, R. F. (2019). Pengaruh Beban Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai PT Pegadaian Kanwil X Kota Bandung. *Institutional Repositories & Scientific Journal*, 8-15.
- Akbar, A., Musadieq, M., & Mukzam, M. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Kinerja (Studi pada Karyawan PT Pelindo Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 33-38.
- Alim, S., & Florentina P, T. (2020). Factor Analysis of IPIP-BFM-50 as Big Five Personality Measurement. *Jurnal Ilmiah Ecosystem*, 156-167.
- Allen, N., & Meyer, J. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 1-18.
- Allen, N., & Meyer, J. (1991). A Three Component Coceptualization of Organizational Commitment. Human Resource Management. *Journal Review*, 61-98.
- Alwisol. (2009). *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press.
- Ardana, I., Mujianti, N., & Utama, I. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ariani, A., Sintaasih, D., & Putra, M. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Pemeditasi Komitmen Afektif di Sekretariat Kabupaten Badung. *E-Journal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 2665-2696.
- Atrizka, D., Afifa, A., & Dalillah, Y. (2020). Komitmen Organisasi ditinjau dari Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan. *Psikostudia Jurnal Psikologi*, 225-236.
- Azizollah, A., Abolghasem, F., & Amin, D. (2016). The Relationship Between Organizational Culture and Organizational Commitment in Zahedan University of Medical Sciences. *Global Journal of Health Science*, 195-202.
- Azwar, S. (2017). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2020). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S., & Akhtar, H. (2019). Indonesian Adaptation and Psychometric Properties Evaluation of the Big Five Personality Inventory: IPIP-BFM-50. *Jurnal Psikologi*, 32-44.
- Barrick, M., & Mount, M. (2009). Select on Conscientiousness and Emotional Stability. In E. Locke, *Handbook of Principles of Organizational Behavior: Indispensable Knowledge for Evidence-Based Management (2nd Edition)* (pp. 19-40). Hoboken New Jersey: John Wiley and Son.
- Brekhus, W., & Ignatow, G. (2017). What is Cultural Fit?: From Cognition to Behavior. In S. Mobasseri, A. Goldberg, & S. Srivastava, *Oxford Handbook of Cognitive Sociology* (pp. 1-31). Inggris: Oxford University Press.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Celik, G., & Oral, E. (2016). Big Five and Organizational Commitment: The Case of Turkish Construction Professionals. *Human Resource Management Research*, 6-14.

- Cervone, D., & Pervin, L. (2012). *Kepribadian; Teori dan Penelitian*. Jakarta: Penerbit Salemba Humanika.
- Chiaburu, D., Oh, I.-S., Berry, C., Li, N., & Gardner, R. (2011). The Five-Factor Model of Personality Traits and Organizational Citizenship Behaviors: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 1140-1166.
- Chin, W. (1998). The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling. *Modern Methods for Business Research*, 295-336.
- Choi, D., Oh, I.-S., & Colbert, A. (2015). Understanding Organizational Commitment: A Meta-Analytic Examination of the Roles of the Five-Factor Model of Personality and Culture. *Journal of Applied Psychology*, 1542-1567.
- Creswell, J. (2017). *Research Design; Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dewi, I. K., & Surya, I. B. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dan Organizational Silence pada PT. PLN (Persero) Rayon Denpasar. *E-Jurnal Universitas Udayana*, 289-316.
- Dewi, N. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pegadaian Kanwil VII Denpasar. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1-14.
- Dewi, S., & Farida, L. (2015). Hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Pekanbaru. *JOM FISIP*, 1-12.
- Eldridge, J., & Crombie, A. (1974). *A Sociology of Organizations*. London: Allen & Unwin.
- Endri. (2010). Peran Human Capital Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan: Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 179-190.
- Erdheim, J., Wang, M., & Zickar, M. (2006). Linking the Big Five Personality Constructs to Organizational Commitment. *Personality and Individual Differences*, 959-970.
- Farkhani, Z. N., Hoshyar, V., & Mashhadi, A. B. (2017). The Impact of Person-Organization Fit and Organizational Commitment on Counterproductive Work Behavior: An Empirical Study on Health Sector. *13th International Conference on Knowledge Proceedings* (pp. 69-76). Mashhad, Iran: Research Gate.
- Farrukh, M., Ying, C. W., & Mansori, S. (2017). Organizational Commitmen: An Empirical Analysis of Personality Traits. *Journal of Work-Applied Management*, 18-34.
- Feist, J., & Feist, G. J. (2009). *Theory of Personality*. New York: McGraw-Hill.
- Feist, J., Feist, G., & Roberts, T.-A. (2017). *Teori Kepribadian Edisi 8*. Jakarta Selatan: Salemba Humanika.
- Field, A. (2013). *Discovering Statistic Using SPSS (4th ed.)*. Sage.
- Ghozali, I. (2011). *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Guildford, J. (1957). Fundamental Statistic in Psychology and Education. *Science Education*, 244-244.
- Hadi, S. (2015). *Metodologi Riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Handayani, P., Hidayanto, A., Pinem, A., Azzahro, F., Munajat, Q., Ayuningtyas, D., et al. (2019). *Konsep Cb-sem dan Sem-pls disertai dengan Contoh Kasus*. Raja Grafindo Persada.

- Herviani, B. Y. (2019). *Hubungan antara Usia, Lama Kerja dan Komitmen Organisasi pada Karyawan Bank X Cabang Magelang*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma.
- Hurlock, E. (1991). *Psikologi Perkembangan*. Jakarta: Erlangga.
- Hutapea, B. (2012). Sifat Kepribadian dan Dukungan Organisasi Sebagai Prediktor Komitmen Organisasi Guru Pria di Sekolah Dasar. *Makara, Sosial Humaniora*, 101-115.
- Iskandar, & Liana, A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada PT. Pegadaian Cabang Tenggara. *Jurnal Ekonomi Manajemen Indonesia*, 67-83.
- John, O., Numann, L., & Soto, C. (2008). Paradigm Shift to The Integrative Big Five Taxonomy: History, Measurement and Conceptual Issues. *Handbook of personality*, 114-158.
- Juliansyah, A. (2020). *Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian Kanwil III Palembang*. Palembang: Universitas Tridinanti.
- Kardias, A. M. (2019). Pengaruh The Big Five Personality Trait Terhadap Komitmen Afektif Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Hotel Eastparc Yogyakarta. *Jurnal Manajemen*, 1-20.
- Kotter, J., & Heskett, J. (1998). *Corporate Culture and Performance*. Singapore: Pearson Education Asia Pte.Ltd.
- Kumar, K., Bakhshi, A., & Rani, E. (2009). Linking the Big Five Personality Domains to Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Psychological Studies*, 73-81.
- Kurnia, F., Rosliana, L., & Muzayannah, H. (2013). Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi Pegawai Negeri Sipil Dinak Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur. *E-Jurnal UNTAG Samarinda*, 19-35.
- Law, K., & Wong, C. (1998). Toward a Taxonomy of Multidimensional Constructs. *Academy of Management Review*, 741-755.
- Logahan, J. M., & Aesaria, S. M. (2014). Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Berdampak pada Kinerja Karyawan pada Btn Ciputat. *Binus Business Review*, 551-563.
- Manetje, O., & Martins, N. (2009). Hubungan Antara Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi. *Ulasan Bisnis Afrika Selatan*, 87-111.
- Mangkumegara, P. (2005). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Manuel, G. E., & Rahyuda, A. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Afektif, Komitmen Kalkulatif dan Komitmen Normatif Terhadap Turnover Intention di Ayodya Resort Bali. *E-Journal Manajemen Unud*, 2243-2268.
- Maulidya, F., Adelina, M., & Hidayat, F. (2018). Peroidesasi Perkembangan Dewasa. *Eprints Umsida*, 1-10.
- Mauna, & Shabur, M. I. (2017). Big Five Personality Terhadap Komitmen Organisasi Dosen Universitas Jakarta. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, 42-54.
- Mercurio, Z. A. (2015). Affective Commitment as a Core Essence of Organizational Commitment: An Integrative Literature Review. *Human Resource Development Review*, 389-414.

- Meyer, J., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 299-326.
- Momeni, M., Marjani, A., & Saadat, V. (2012). The Relationship between Organizational Culture and Organizational Commitment in Staff Department of General Prosecutors of Tehran. *International Journal of Business and Social Science*, 217-221.
- Mowat, J. (2002). *Corporate Culture*. The herridge Group.
- Mowday, R., Porter, L., & Steers, R. (1982). *Employee Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York: Academic Press.
- Mowday, R., Steers, R., & Porter, L. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 224-247.
- Mudjianto, Hidayah, S., & Handayani, S. (2020). Komitmen Afektif sebagai Variabel yang Memediasi Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 43-59.
- Muis, M., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 9-25.
- Mukaka, M. (2012). Statistic Corner: A Guide to Appropriate Use of Correlation Coefficient in Medical Research. *Malawi Medical Journal*, 69-71.
- Njoku, E., Ebeh, R., & Mbaeri, S. O. (2017). Personality Traits As Predictors of Organizational Commitment Among Public and Private Sector Employees in Enugu, Nigeria. *British Journal of Psychology Research*, 9-23.
- Nurchaya, T. (2019). *Hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi karyawan PT. Eco garment indonesia klego boyolali*. Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Nurrahma, R., & Widawati, L. (2019). Correlation Between Organizational Culture and Organizational Commitment on Mataharikecil Team Bandung. *Prosiding Psikologi*, 37-44.
- Nurussaifa, S. (2020). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif pada PT. Smart Tbk Refinery Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 342-351.
- O'Reilly III, C., Chatman, J., & Caldwell, D. (1991). People and Organizational Culture: A Profile Comparison Approach to Assessing Person-Organization Fit. *Academy of Management Journal*, 487-516.
- Pervin, L., Cervone, D., & John, O. (2010). *Psikologi Kepribadian: Teori dan Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Pradita, B. N., & Izzati, U. A. (2019). Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Bagian Teknik PT.X di Surabaya. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 1-5.
- Priandana, F. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasi*. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Qurani, N. (2018). *Kontribusi Persepsi Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT.X*. Makassar: Universitas Hasanuddin.
- Rahayu, F. (2012). Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Syaiful Anwar Malang. *Jurnal Psikologi*, 63-66.

- Rahmawati. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Pegadaian Cabang Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa FISIP*, 1-14.
- Ramadhani, N. (2012). Adaptasi Bahasa dan Budaya Inventori Big Five. *Jurnal Psikologi*, 189-207.
- Riani, A. (2011). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Robbin, S. (2001). *Organizational Behavior: 9th Edition*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Robbins, S. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi Bahasa Indonesia: Jilid 10*. Jakarta: PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Robbins, S., & Judge, T. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Organizational Behavior: 15th Edition*. United States of America: Pearson Education, Inc.
- Robbins, S., & Judge, T. (2014). *Essentials of Organizational Behavior: 12th Edition*. United States of America: Pearson Education, Inc.
- Sambung, R. (2014). Pengaruh Kepribadian Terhadap Organizational Behavior dengan Komitmen Organisasional Sebagai Intervening. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 1-16.
- Samuel, Setyadi, D., & Tricahyadinata, I. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Afektif yang Dimediasi oleh Kepercayaan (Studi pada PT. Trubaindo Coal Mining Kabupaten Kutai Bali). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 94-114.
- Sari, D. (2010). *Uji Validitas Alat Ukur Big Five Personality (Adaptasi dari IPIP) pada Mahasiswa Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah*. Jakarta: Repository UIN.
- Sinha, A., Kumar, R., Sengupta, P., & Bandyopadhyay, G. (2017). Impact of Organization's Culture on Employees' Commitment: Evidence From Five Homogeneous Units Under A Group of Company Operating In Different in India. *Journal of Business Studies Quarterly*, 89-105.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Andi Offset: 2008.
- Spector, P. (2000). *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice*. United States of America: John Willey & Sons, Inc.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sukamto, H., & Junarto, Y. (2014). *Analisa Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Normatif, dan Komitmen Berkelanjutan Terhadap Turnover Intention di Dragon Star Surabaya*. Surabaya: Universitas Stefanus Kaihatu.
- Sukandarrumidi. (2006). *Metodologi Penelitian: Petunjuk Praktis untuk Peneliti Pemula*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Supramono, Hardhienata, S., & Sunaryo, W. (2015). The Effect of Organizational Culture, Personality, Work Motivation to Teachers' Organizational Commitment. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 165-170.
- Suthanta, E. (2003). *Sistem Informasi Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Syifa, N., Artiningsih, D., & Hadini, M. (2021). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Pegadaian Cabang Kayutangi Banjarmasin. *ePrints UNISKA*, 1-7.

- Tika, H. P. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bhumi Aksara.
- Tziner, A., Ronit, W.-M., Vardi, N., & Brodman, A. (2008). The Personality Dispositional Approach to Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Psychological Reports*, 435-442.
- Ulrich, D. (1997). *Human Resource Champions : The Next Agenda for Adding Value and delivering Result*. Boston: Harvard Business School Press.
- Wibawa, I. S., & Putra, M. S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada PT. Bening Badung-Bali). *E-Jurnal Manajemen Unud*, 3027-3058.
- Yamin, S., & Kurniawan, H. (2018). *SPSS COMPLETE: Teknik Analisis Statistik Terlengkap dengan Software SPSS*. Jakarta: Salemba Infotek.
- Yusuf, R., & Syarif, D. (2017). *Komitmen Organisasi : Definisi, Dipengaruhi & Mempengaruhi*. Makassar: Nas Media Pustaka.

LAMPIRAN

PENGANTAR

Selamat Pagi/Siang/Sore

Bapak/Ibu Karyawan PT. Pegadaian Kota Makassar,

Perkenalkan saya Febryana Utami Aras, mahasiswi Program Studi Psikologi Universitas Hasanuddin yang sedang melakukan penelitian tugas akhir (skripsi) terkait karyawan PT. Pegadaian di Kota Makassar. Saya berharap Anda berkenan untuk mengisi skala ini jika Anda memenuhi kriteria berikut :

1. Tercatat sebagai karyawan tetap PT. Pegadaian di Kota Makassar
2. Berusia sekitar 25-55 Tahun
3. Telah bekerja pada perusahaan tersebut minimal 5 tahun

Skala ini bersifat anonim dan segala data yang Anda berikan akan dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik. Apabila Anda memiliki pertanyaan terkait skala atau penelitian ini, anda dapat menghubungi saya melalui email : febryanautami@gmail.com atau *WhatsApp* : 081244068087.

Jika anda bersedia untuk terlibat dalam penelitian ini, silahkan klik pernyataan dibawah ini :

Segala informasi yang saya berikan adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan. Saya mengizinkan peneliti untuk menggunakan data dalam penelitian ini. Demikian pernyataan persetujuan ini saya buat tanpa adanya paksaan dan ancaman dari pihak manapun.

- Ya, Saya bersedia

Skala Budaya Organisasi

Instruksi

1. Tes terdiri dari 31 butir pernyataan.
2. Anda diminta untuk memberikan jawaban dari pernyataan-pernyataan yang telah tertera dengan jujur, sesuai dengan kondisi yang sebenarnya, serta sesuai dengan penilaian, perasaan serta pendapat Anda.
3. Anda diharapkan untuk membaca dan memahami masing-masing pernyataan dengan baik.
4. Anda diminta untuk mengemukakan apakah pernyataan-pernyataan tersebut sesuai dengan kondisi diri Anda pada saat ini, dengan cara memberika tanda (X) pada salah satu alternatif jawaban yang tersedia, yaitu :

STS = Sangat Tidak Setuju

S = Setuju

TS = Tidak Setuju

SS = Sangat Setuju

N = Netral

Data Partisipan

Nama/Inisial :

Jenis Kelamin : L/P *lingkari salah satunya

Usia : __ tahun

Lama Bekerja : __ tahun

Nama Unit Kantor :

Jenjang Pendidikan terakhir : SMA | D₃ | D₄ | S₁ | S₂ | S₃ | Lainnya: _____ *lingkari

salah satunya

^Selamat Mengerjakan^

NO.	Pernyataan	Respon				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Perusahaan menghargai dan mendukung tindakan karyawan yang berani mengambil resiko demi tercapainya tujuan perusahaan					
2.	Atasan selalu mempertimbangkan konsekuensi dari setiap keputusan yang diambil					
3.	Atasan kurang berhati-hati dalam mengambil keputusan bagi kepentingan perusahaan					
4.	Perusahaan kurang mendukung saya untuk menggunakan cara kerja lain dalam mengerjakan pekerjaan saya					
5.	Perusahaan mendorong saya untuk mengembangkan kemampuan baru yang berbeda secara detail					
6.	Hasil akhir merupakan hal yang penting bagi perusahaan					
7.	Atasan selalu memberikan penjelasan kepada bawahannya secara rinci					
8.	Atasan mengawasi dan menilai pekerjaan yang dilakukan bawahannya dengan teliti					
9.	Atasan kurang memberikan penjelasan secara rinci kepada bawahannya					
10.	Aturan dan prosedur yang ada di perusahaan ini kurang jelas dan kurang detail					
11.	Saya menyukai setiap tantangan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan					
12.	Perusahaan mendukung karyawan untuk bekerja sama karyawan lain					
13.	Perusahaan kurang memfasilitasi dalam peningkatan kerjasama tim antar karyawan					
14.	Perusahaan kurang mendukung karyawan yang memiliki harapan dan target yang tinggi untuk memajukan perusahaan					
15.	Perusahaan memberikan imbalan terhadap hasil kerja karyawan					
16.	Perusahaan mendorong karyawan agar dapat bekerja dengan giat demi kemajuan perusahaan					
17.	Saya jarang mengambil peluang kerja yang ditawarkan perusahaan					
18.	Perusahaan kurang memberi dorongan pada karyawan untuk terus memperbaiki kinerjanya					
19.	Dalam bekerja saya merasa tertantang untuk memberikan yang terbaik dalam perusahaan					
20.	Perusahaan memberikan toleransi terhadap keperluan pribadi karyawan, misalnya anggota keluarga sakit atau istri melahirkan					
21.	Program yang dibuat perusahaan kurang mendukung perkembangan karyawan					
22.	Karyawan kurang merasakan dukungan dari kebijakan yang dibuat oleh perusahaan					

23.	Perusahaan kurang memberikan kenyamanan dalam bekerja					
24.	Saya merasa semua peraturan sudah ditaati karyawan					
25.	Perusahaan tempat saya bekerja mampu menganalisa strategi yang diperlukan untuk masa yang akan datang					
26.	Karyawan kurang memiliki semangat untuk melakukan perbaikan dalam melakukan pekerjaan					
27.	Sistem penilaian yang digunakan oleh atasan selalu didasarkan pada <i>standard</i> kinerja					
28.	Saya merasa peraturan perusahaan masih belum jelas					
29.	Menurut saya perusahaan lambat dalam menyikapi konflik yang terjadi pada pegawainya					
30.	Perusahaan lebih mengutamakan kerja tim daripada kerja individu					
31.	Perusahaan lebih mengutamakan kerja individu daripada kerjasama tim					

Skala Kepribadian

Instruksi

1. Tes terdiri dari 7 butir pernyataan.
2. Anda diminta untuk memberikan jawaban dari pernyataan-pernyataan yang telah tertera dengan jujur, sesuai dengan kondisi Anda yang sebenarnya, serta sesuai dengan penilaian, perasaan serta pendapat Anda.
3. Anda diharapkan untuk membaca dan memahami masing-masing pernyataan dengan baik.
4. Anda diminta untuk mengemukakan apakah pernyataan-pernyataan tersebut sesuai dengan kondisi diri Anda pada saat ini, dengan cara memberika tanda (X) pada salah satu alternatif jawaban yang tersedia, yaitu :

STS = Sangat Tidak Sesuai

S = Sesuai

TS = Tidak Sesuai

SS = Sangat Sesuai

N = Netral

Data Partisipan

Nama/Inisial :

Jenis Kelamin : L/P *
lingkari salah satunya

Usia : __ tahun

Lama Bekerja : __ tahun

Nama Unit Kantor :

Jenjang Pendidikan terakhir : SMA | D₃ | D₄ | S₁ | S₂ | S₃ | Lainnya: _____ *
lingkari

salah satunya

^Selamat Mengerjakan^

NO.	Pernyataan	Respon				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Selalu mempersiapkan segala hal					
2.	Memperhatikan hal-hal secara rinci					
3.	Mengacaukan banyak hal					
4.	Segera mengerjakan tugas yang diberikan					
5.	Menyukai keteraturan					
6.	Mengabaikan tugas-tugas saya					
7.	Melakukan aktivitas sesuai jadwal atau agenda					

Skala Komitmen Organisasi

Instruksi

1. Tes terdiri dari 17 butir pernyataan.
2. Anda diminta untuk memberikan jawaban dari pernyataan-pernyataan yang telah tertera dengan jujur, sesuai dengan kondisi Anda yang sebenarnya, serta sesuai dengan penilaian, perasaan serta pendapat Anda.
3. Anda diharapkan untuk membaca dan memahami masing-masing pernyataan dengan baik.
4. Anda diminta untuk mengemukakan apakah pernyataan-pernyataan tersebut sesuai dengan kondisi diri Anda pada saat ini, dengan cara memberika tanda (X) pada salah satu alternatif jawaban yang tersedia, yaitu :

STS = Sangat Tidak Setuju

S = Setuju

TS = Tidak Setuju

SS = Sangat Setuju

N = Netral

Data Partisipan

Nama/Inisial :

Jenis Kelamin : L/P *
lingkari salah satunya

Usia : __ tahun

Lama Bekerja : __ tahun

Nama Unit Kantor :

Jenjang Pendidikan terakhir : SMA | D₃ | D₄ | S₁ | S₂ | S₃ | Lainnya: _____ *
lingkari

salah satunya

^Selamat Mengerjakan^

NO.	Pernyataan	Respon				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya senang untuk menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini.					
2.	Saya senang mendiskusikan perusahaan ini pada orang lain.					
3.	Saya merasa bahwa masalah di perusahaan ini adalah masalah saya juga.					
4.	Saya merasa bukan bagian dari keluarga besar perusahaan ini.					
5.	Saya tidak merasa bahwa perusahaan ini adalah bagian dari hidup saya.					
6.	Saya tidak takut dengan apa yang mungkin terjadi, jika saya berhenti dari pekerjaan ini, tanpa memiliki pekerjaan lain.					
7.	Bekerja di perusahaan ini merupakan kebutuhan saya.					

OCQ (Komitmen Afektif)3.1 *Item-total Correlation* (Uji Daya Beda)**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem1	31.97	4.680	.382	.774
aitem2	32.22	3.899	.294	.727
aitem3	32.28	4.087	.370	.739
aitem4	32.04	4.766	.339	.789
aitem5	31.74	5.338	-.025	.221
aitem6	31.87	4.693	.389	.772
aitem7	32.13	3.954	.405	.722
aitem8	31.77	4.280	.390	.802

3.2 Uji CFA Setelah penguguran aitem

- *First Order Standardized Loading Factor*

Indicator	Loading Factor	Standardized Loading Factor	Error	Standardized Error
KA1	1	0,6395	0,1932	0,1426
KA2	1,9468	0,7312	0,2491	0,1903
KA3	2,9639	0,8394	0,2821	0,1091
KA4	0,7211	0,7101	0,2116	0,1711
KA6	0,9893	0,6411	0,1881	0,1789
KA7	2,0865	0,7713	0,2859	0,1622
KA8	2,8186	0,8040	0,1442	0,1043

- *Second Order Standardized Loading Factor*

Indicator	Loading Factor	Standardized Loading Factor	Error	Standardized Error
KA	1	1	0	0

- *Goodness of Fit Model*

	Value
P-Value of Chi-Square	1
RMSEA	0
NFI	1
CFI	1
GFI	1
AGFI	1
SRMR	0,0001

OCS

3.3 Item-total Correlation (Uji Daya Beda)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Aitem1	171.91	67.790	.382	.728
Aitem2	170.94	66.794	.357	.725
Aitem3	171.45	64.162	.392	.717
Aitem4	172.05	67.497	.317	.733
Aitem5	173.64	68.391	.057	.736
Aitem6	172.47	67.947	.091	.734
Aitem7	171.12	67.065	.326	.726
Aitem8	173.75	69.277	.002	.737
Aitem9	170.76	67.733	.303	.728
Aitem10	171.00	66.232	.410	.723
Aitem11	170.90	66.091	.439	.722
Aitem12	170.94	66.939	.349	.726
Aitem13	170.73	65.979	.412	.720
Aitem14	171.21	64.992	.458	.719
Aitem15	171.26	66.744	.306	.727
Aitem16	171.19	65.940	.400	.723
Aitem17	171.07	64.531	.470	.718
Aitem18	170.80	68.278	.139	.730
Aitem19	172.53	70.135	-.079	.743
Aitem20	171.18	67.424	.387	.729
Aitem21	170.95	64.918	.533	.717

Aitem22	173.64	70.783	-.129	.745
Aitem23	171.69	67.273	.299	.728
Aitem24	170.99	66.398	.385	.724
Aitem25	171.00	66.522	.387	.724
Aitem26	171.53	67.758	.135	.731
Aitem27	170.76	67.635	.316	.727
Aitem28	170.71	68.905	.083	.732
Aitem29	171.41	65.302	.573	.719
Aitem30	171.22	66.127	.371	.724
Aitem31	170.93	65.546	.299	.722
Aitem32	172.04	69.100	.018	.736
Aitem33	171.26	67.150	.391	.728
Aitem34	170.97	67.840	.160	.729
Aitem35	170.81	66.066	.350	.721
Aitem36	171.53	65.816	.299	.723
Aitem37	171.65	67.735	.112	.732
Aitem38	170.74	68.092	.346	.730
Aitem39	171.35	67.592	.136	.731
Aitem40	171.04	67.795	.338	.730
Aitem41	171.29	66.151	.515	.722
Aitem42	171.45	65.206	.409	.722
Aitem43	171.65	64.691	.437	.720
Aitem44	172.32	67.409	.095	.735

3.4 Uji CFA setelah penguguran aitem

- *First Order Standardized Loading Factor*

Indicator	Loading Factor	Standardized Loading Factor	Error	Standardized Error
IRT1	1	0,5441	0,2865	0,6792
IRT2	2,5243	0,7256	0,3264	0,3894
IRT3	4,7713	0,7756	0,4732	0,3738
IRT4	1,9923	0,5919	0,6307	0,632
ATD7	1	0,6083	0,3584	0,566
ATD10	1,9177	0,7137	0,2894	0,3289
ATD11	2,1916	0,7717	0,2727	0,3775
ATD12	2,6515	0,6561	0,1513	0,5697
ATD13	1	0,7528	0,2295	0,3756
OO9	2,0642	0,7293	0,3065	0,3157
OO17	1	0,6871	0,3741	0,5176

OO24	1,4932	0,7685	0,4771	0,3642
OO38	0,7566	0,7414	0,3927	0,3052
PO20	0,8305	0,6989	0,2363	0,5106
PO27	2,2503	0,7453	0,3642	0,3948
PO29	2,3762	0,7165	0,4993	0,3265
PO30	2,8238	0,7794	0,496	0,3702
PO31	1	0,8636	0,3566	0,6824
TO15	1,0932	0,7158	0,352	0,3003
TO16	0,8337	0,6762	0,2745	0,5237
TO42	0,9479	0,6787	0,3931	0,5223
TO43	1,1125	0,7454	0,3366	0,3807
A14	1,638	0,7845	0,5045	0,3522
A21	1,4845	0,7147	0,3568	0,3281
A23	1,2352	0,7236	0,4385	0,3953
A25	1	0,5887	0,503	0,644
A36	0,4828	0,7272	0,3227	0,393
S33	0,8849	0,8745	0,2638	0,2699
S35	0,2267	0,5479	0,3813	0,781
S40	1	0,6862	0,4128	0,4181
S41	1,4314	0,7747	0,2594	0,3746

- *Second Order Standardized Loading Factor*

Indicator	Loading Factor	Standardized Loading Factor	Error	Standardized Error
BO1	1	0,8061	2,1865	0,3502
BO2	0,7889	0,618	5,9342	0,6181
BO3	0,6428	0,5035	1,0964	0,7465
BO4	0,9647	0,7577	6,0375	0,4259
BO5	0,7417	0,6044	2,2545	0,6347
BO6	0,8237	0,6462	1,8745	0,5824
BO7	0,3992	0,3142	1,9871	0,9013

- *Goodness of Fit Model*

	Value
P-Value of Chi-Square	0
RMSEA	0,0298
NFI	0,7771
CFI	0,8029
GFI	0,8643
AGFI	0,8615
SRMR	0,082

IPIP (*conscientiousness*)

3.5 Item-total Correlation (Uji Daya Beda)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Aitem1	41.35	6.679	.326	.789
Aitem2	41.18	7.076	.174	.734
Aitem3	41.19	6.095	.403	.758
Aitem4	41.09	7.065	.372	.707
Aitem5	41.22	6.667	.392	.798
Aitem6	41.32	6.885	.129	.759
Aitem7	41.09	6.978	.326	.718
Aitem8	40.96	7.360	.371	.713
Aitem9	41.17	7.371	.304	.724
Aitem10	40.99	7.623	.102	.747

3.6 Uji CFA setelah penguguran aitem

- *First Order Standardized Loading Factor*

Indicator	Loading Factor	Standardized Loading Factor	Error	Standardized Error
C1	1	0,7397	0,3726	0,3846
C3	2,4615	0,7128	0,285	0,3919
C4	0,6236	0,6443	0,2978	0,5403
C5	1,4631	0,8654	0,3762	0,3834
C7	1,2198	0,8092	0,3595	0,326
C8	0,4441	0,6237	0,182	0,595
C9	0,4919	0,6124	0,2489	0,549

- *Second Order Standardized Loading Factor*

Indicator	Loading Factor	Standardized Loading Factor	Error	Standardized Error
CN1	1	1	0	0

- *Goodness of Fit Model*

	Value
P-Value of Chi-Square	1
RMSEA	0
NFI	1
CFI	1
GFI	1
AGFI	1
SRMR	0,0019

Komitmen Organisasi Afektif

OCQ

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.721	7

Budaya Organisasi

OCS

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.786	31

Kepribadian *Conscientiousness*

IPIP

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.711	7

Lampiran 5 : Uji Deskriptif

JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	92	66.2	66.2	66.2
	perempuan	47	33.8	33.8	100.0
	Total	139	100.0	100.0	

USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	31-40 tahun	117	84.2	84.2	84.2
	41-50 tahun	22	15.8	15.8	100.0
	Total	139	100.0	100.0	

JENJANG PENDIDIKAN TERAKHIR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	85	61.2	61.2	61.2
	SARJANA	54	38.8	38.8	100.0
	Total	139	100.0	100.0	

Descriptive Statistic Komitmen Afektif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
BO	139	98	154	132.14	7.477
KP C	139	21	35	32.03	2.262
KA	139	19	35	31.74	2.310
Valid (listwise)	139	100.0	100.0		

Total KA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	93	66.9	66.9	66.9
Sedang	31	22.3	22.3	89.2
Rendah	10	7.2	7.2	96.4
Sangat Rendah	5	3.6	3.6	100.0
Total	139	100.0	100.0	

Total BO

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tinggi	4	2.9	2.9	2.9
Tinggi	19	13.7	13.7	16.5
Sedang	93	66.9	66.9	83.5
Rendah	11	7.9	7.9	91.4
Sangat Rendah	12	8.6	8.6	100.0
Total	139	100.0	100.0	

Total KpCN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	67	48.2	48.2	48.2
Sedang	43	30.9	30.9	79.1
Renda	23	16.5	16.5	95.7
Sangat Rendah	6	4.3	4.3	100.0
Total	139	100.0	100.0	

TotalKA * JenisKelamin Crosstabulation

			JK		Total
			laki-laki	perempuan	
TotalKA	Tinggi	Count	60	33	93
		% within JK	65.2%	70.2%	66.9%
	Sedang	Count	22	9	31
		% within JK	23.9%	19.1%	22.3%
	Rendah	Count	7	3	10
		% within JK	7.6%	6.4%	7.2%
	Sangat Rendah	Count	3	2	5
		% within JK	3.3%	4.3%	3.6%
Total	Count	92	47	139	
	% within JK	100.0%	100.0%	100.0%	

TotalKA * Usia Crosstabulation

			Usia		Total
			31-40 tahun	41-50 tahun	
TotalKA	Tinggi	Count	79	14	93
		% within Usia	67.5%	63.6%	66.9%
	Sedang	Count	25	6	31
		% within Usia	21.4%	27.3%	22.3%
	Rendah	Count	8	2	10
		% within Usia	6.8%	9.1%	7.2%
	Sangat Rendah	Count	5	0	5
		% within Usia	4.3%	0.0%	3.6%
Total	Count	117	22	139	
	% within Usia	100.0%	100.0%	100.0%	

TotalKA * Pendidikan Crosstabulation

			Pendidikan		Total
			SMA	S1	
TotalKA	Tinggi	Count	59	34	93
		% within Pendidikan	69.4%	63.0%	66.9%
	Sedang	Count	20	11	31
		% within Pendidikan	23.5%	20.4%	22.3%
	Rendah	Count	4	6	10
		% within Pendidikan	4.7%	11.1%	7.2%
	Sangat Rendah	Count	2	3	5
		% within Pendidikan	2.4%	5.6%	3.6%
Total	Count	85	54	139	
	% within Pendidikan	100.0%	100.0%	100.0%	

TotalBo * JenisKelamin Crosstabulation

			JenisKelamin		Total
			laki-laki	perempuan	
TotalBo	Sangat Tinggi	Count	4	0	4
		% within JenisKelamin	4.3%	0.0%	2.9%
	Tinggi	Count	21	7	28
		% within JenisKelamin	22.8%	14.9%	20.1%
	Sedang	Count	52	35	87
		% within JenisKelamin	56.5%	74.5%	62.6%
	Rendah	Count	7	2	9
		% within JenisKelamin	7.6%	4.3%	6.5%
	Sangat Rendah	Count	8	3	11
		% within JenisKelamin	8.7%	6.4%	7.9%
Total		Count	92	47	139
		% within JenisKelamin	100.0%	100.0%	100.0%

TotalBo * Usia Crosstabulation

			Usia		Total
			31-40 tahun	41-50 tahun	
TotalBo	Sangat Tinggi	Count	4	0	4
		% within Usia	3.4%	0.0%	2.9%
	Tinggi	Count	24	4	28
		% within Usia	20.5%	18.2%	20.1%
	Sedang	Count	71	16	87
		% within Usia	60.7%	72.7%	62.6%
	Rendah	Count	7	2	9
		% within Usia	6.0%	9.1%	6.5%
	Sangat Rendah	Count	11	0	11
		% within Usia	9.4%	0.0%	7.9%
Total		Count	117	22	139
		% within Usia	100.0%	100.0%	100.0%

TotalBo * Pendidikan Crosstabulation

			Pendidikan		Total
			SMA	S1	
TotalBo	Sangat Tinggi	Count	2	2	4
		% within Pendidikan	2.4%	3.7%	2.9%
	Tinggi	Count	16	12	28
		% within Pendidikan	18.8%	22.2%	20.1%
	Sedang	Count	57	30	87
		% within Pendidikan	67.1%	55.6%	62.6%
	Rendah	Count	3	6	9
		% within Pendidikan	3.5%	11.1%	6.5%
	Sangat Rendah	Count	7	4	11
		% within Pendidikan	8.2%	7.4%	7.9%
Total		Count	85	54	139
		% within Pendidikan	100.0%	100.0%	100.0%

TotalKpCN * JenisKelamin Crosstabulation

			JenisKelamin		Total
			laki-laki	perempuan	
TotalKpCN	Tinggi	Count	43	24	67
		% within JenisKelamin	46.7%	51.1%	48.2%
	Sedang	Count	32	11	43
		% within JenisKelamin	34.8%	23.4%	30.9%
	Rendah	Count	14	9	23
		% within JenisKelamin	15.2%	19.1%	16.5%
	Sangat Rendah	Count	3	3	6
		% within JenisKelamin	3.3%	6.4%	4.3%
Total		Count	92	47	139
		% within JenisKelamin	100.0%	100.0%	100.0%

TotalKpCN * Usia Crosstabulation

			Usia		Total
			31-40 tahun	41-50 tahun	
TotalKpCN	Tinggi	Count	59	8	67
		% within Usia	50.4%	36.4%	48.2%
	Sedang	Count	35	8	43
		% within Usia	29.9%	36.4%	30.9%
	Rendah	Count	18	5	23
		% within Usia	15.4%	22.7%	16.5%
	Sangat Rendah	Count	5	1	6
		% within Usia	4.3%	4.5%	4.3%
Total		Count	117	22	139
		% within Usia	100.0%	100.0%	100.0%

TotalKpCN * Pendidikan Crosstabulation

			Pendidikan		Total
			SMA	S1	
TotalKpCN	Tinggi	Count	41	26	67
		% within Pendidikan	48.2%	48.1%	48.2%
	Sedang	Count	25	18	43
		% within Pendidikan	29.4%	33.3%	30.9%
	Rendah	Count	15	8	23
		% within Pendidikan	17.6%	14.8%	16.5%
	Sangat Rendah	Count	4	2	6
		% within Pendidikan	4.7%	3.7%	4.3%
Total		Count	85	54	139
		% within Pendidikan	100.0%	100.0%	100.0%

Lampiran 6 : Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		139
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.07205275
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.044
	Negative	-.069
Test Statistic		.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Lampiran 7 : Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
komitmen afektif * budaya	Between Groups	(Combined) Linearity	435.690	32	13.615	4.795	.000
		Deviation from Linearity	65.188	1	65.188	22.958	.000
			370.501	31	11.952	4.209	.074
Within Groups			668.178	300.987	106	2.839	
Total			2214.345	736.676	138		

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen afektif * <i>conscientiousness</i>	Between Groups	(Combined) Linearity	242.716	10	24.272	6.289	.000
		Deviation from Linearity	122.481	1	122.481	31.738	.000
			120.235	9	13.359	3.462	.056
Within Groups			1473.888	493.961	128	3.859	
Total			2214.345	736.676	138		

Lampiran 8 : Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	24.410	5.890		4.144	.000		
budaya	.283	.041	.493	6.896	.000	.915	1.092
kepribadian	.443	.136	.233	3.266	.001	.915	1.092

a. Dependent Variable: komitmen afektif

Lampiran 9 : Uji Korelasi Bivariat

Correlations

		USIA	PENDIDIK AN	BO	KpCN	KA
USIA	Pearson Correlation	1	.113	-.022	-.058	.027
	Sig. (1-tailed)		.092	.398	.247	.375
	N	139	139	139	139	139
PENDIDI KAN	Pearson Correlation	.113	1	.028	-.010	-.039
	Sig. (1-tailed)	.092		.371	.453	.326
	N	139	139	139	139	139
BO	Pearson Correlation	-.022	.028	1	.291	.310**
	Sig. (1-tailed)	.398	.371		.100	.000
	N	139	139	139	139	139
KpCN	Pearson Correlation	-.058	-.010	.291	1	.413**
	Sig. (1-tailed)	.247	.453	.100		.000
	N	139	139	139	139	139
KA	Pearson Correlation	.027	-.039	.310**	.413**	1
	Sig. (1-tailed)	.375	.326	.000	.000	
	N	139	139	139	139	139

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Lampiran 10 : Uji Hipotesis

Hipotesis 1

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	budaya ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: komitmen
 b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.310 ^a	.096	.089	2.225

- a. Predictors: (Constant), budaya

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	71.841	1	71.841	14.514	.000 ^b
	Residual	678.116	137	4.950		
	Total	749.957	138			

- a. Dependent Variable: komitmen afektif
 b. Predictors: (Constant), budaya

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.824	3.352		7.107	.000
	budaya	.096	.025	.310	3.810	.000

- a. Dependent Variable: komitmen afektif

Hipotesis 2

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepribadian cons ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: komitmen

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.413 ^a	.171	.165	2.131

a. Predictors: (Constant), kepribadian cons

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	128.093	1	128.093	28.220	.000 ^b
	Residual	621.863	137	4.539		
	Total	749.957	138			

a. Dependent Variable: komitmen afektif

b. Predictors: (Constant), kepribadian cons

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.932	2.575		8.906	.000
	kepri	.426	.080	.413	5.312	.000

a. Dependent Variable: komitmen afektif

Hipotesis 3 :

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	budaya ^b	.	Enter
2	conscientiousness ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: komitmenafektif

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.310 ^a	.096	.089	2.225	.096	14.514	1	137	.000
2	.458 ^b	.210	.198	2.087	.114	19.655	1	136	.000

a. Predictors: (Constant), budaya

b. Predictors: (Constant), budaya, conscientiousness

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	71.841	1	71.841	14.514	.000 ^b
	Residual	678.116	137	4.950		
	Total	749.957	138			
2	Regression	157.467	2	78.734	18.073	.000 ^c
	Residual	592.490	136	4.357		
	Total	749.957	138			

a. Dependent Variable: komitmenafektif

b. Predictors: (Constant), budaya

c. Predictors: (Constant), budaya, conscientiousness

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.824	3.352		7.107	.000
	budayanew	.096	.025	.310	3.810	.000
2	(Constant)	16.395	3.564		4.601	.000
	budaya	.064	.025	.207	2.597	.010
	kepribadiancons	.364	.082	.353	4.433	.000

a. Dependent Variable: komitmenafektif

Lampiran 11 : Permohonan Izin Penggunaan Alat Ukur

Komitmen Organisasi : *Organizational Commitment Questionnaire*



Kepada Yth,
Nurul Insani Qurani.

Assalamu'alaikum wr wb.
Selamat pagi/siang/sore/malam.

Perkenalkan saya Febryana Utami Aras mahasiswa dari angkatan 2018 Prodi Psikologi FK Unhas. Berdasarkan penelitian skripsi Anda yang berjudul "Kontribusi Persepsi Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. X Makassar" pada tahun 2018, saya ingin meminta izin untuk menggunakan alat ukur pada skripsi Anda, yakni Skala Komitmen Organisasi. Alat ukur tersebut akan saya gunakan untuk penelitian skripsi saya.

Jika berkenan, saya menunggu balasan yang positif dari Anda.

Dengan hormat,

Febryana Utami Aras
(081244068087)



Budaya Organisasi : *Organizational Culture Scale*



Kepada Yth,
Fajri Dea Priandana.

Assalamu'alaikum wr wb.
Selamat pagi/siang/sore/malam.

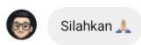
Perkenalkan saya Febryana Utami Aras dari mahasiswa angkatan 2018 Program Studi Psikologi FK Universitas Hasanuddin. Berdasarkan penelitian skripsi Anda yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Perceived Organizational Support terhadap Komitmen Organisasi" pada tahun 2016, saya ingin meminta izin untuk menggunakan alat ukur pada skripsi Anda, yakni Skala Budaya Organisasi. Alat ukur tersebut akan saya gunakan untuk penelitian skripsi saya.

Jika berkenan, saya menunggu balasan yang positif dari Anda.

Dengan hormat,

Febryana Utami Aras
(081244068087)

Hasil hal 18:22



Kepribadian : *International Personality Item Pool*

Dapat diakses secara umum (*open for public*) pada website resmi :
<https://ipip.ori.org/newItemTranslations.htm>