

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI ANGGOTA LASKAR  
SEDEKAH**

**SKRIPSI**

**Diajukan kepada  
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta  
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana**



**Disusun Oleh :**

**Buyung Muhammad N.R.**

**11408144056**

**PROGAM STUDI MANAJEMEN – JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
2017**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

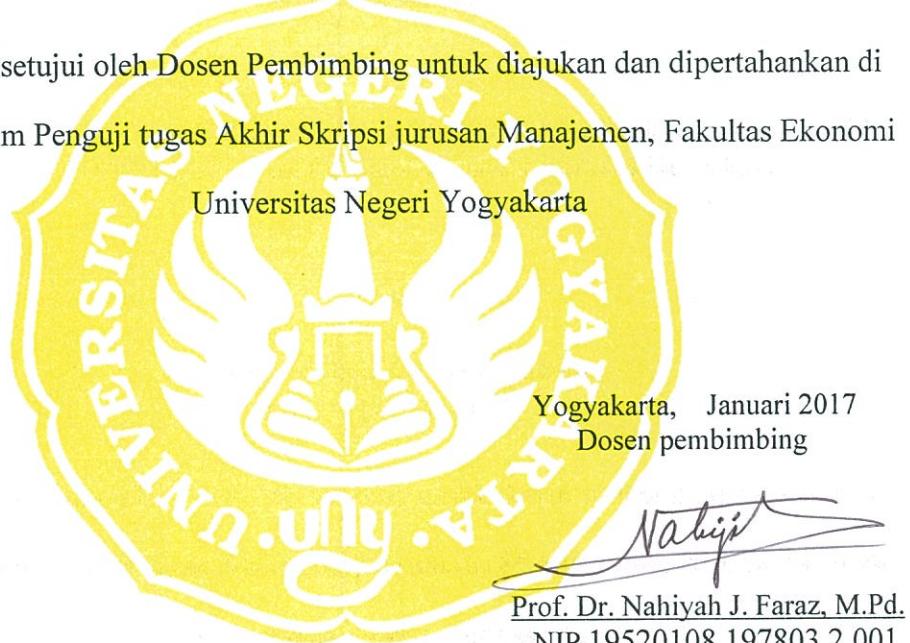
Skripsi dengan Judul

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
KOMITMEN ORGANISASI ANGGOTA LASKAR SEDEKAH**

Oleh:

Buyung Muhammad Nur Ridwan  
NIM. 11408144056

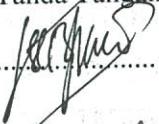
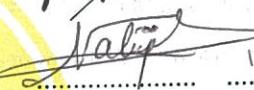
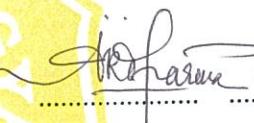
Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing untuk diajukan dan dipertahankan di  
Depan Tim Pengaji tugas Akhir Skripsi jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi

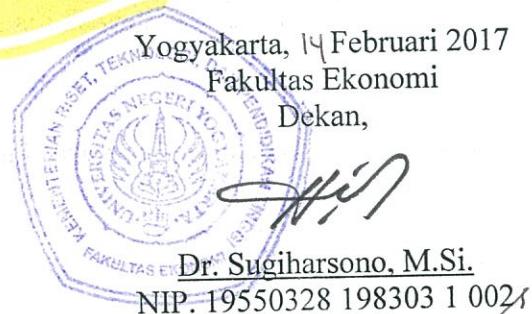


## PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI ANGGOTA LASKAR SEDEKAH" yang disusun oleh Buyung Muhammad Nur Ridwan. NIM 11408144056 ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 15 Januari 2017 dan dinyatakan lulus.

## DEWAN PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Setyabudi Indartono, M.M., Ph.D.	Ketua Penguji		15/2/2017
Prof. Dr. Nahiyah J. Faraz, M.Pd.	Sekretaris Penguji		15/2/2017
Arum Darmawati, S.E., M.M.	Penguji Utama		15/2/2017



## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Buyung Muhammad Nur Ridwan  
NIM : 11408144056  
Program studi : Manajemen  
Judul Tugas Akhir : "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI ANGGOTA LASKAR SEDEKAH"

Dengan ini, saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya sendiri. Sepanjang sepengetahuan saya, tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata tulis karya ilmiah yang lazim.

Yogyakarta, 14 Januari 2017  
Yang menyatakan,



Buyung Muhammad Nur Ridwan

NIM. 11408144056

## **MOTTO**

“Sesungguhnya bersama kesulitan pasti ada kemudahan”

(Al- Insyirah : 5)

Teruslah bergerak, hingga kelelahan itu lelah mengikutimu

Teruslah berlari, hingga kebosanan itu bosan mengejarmu

Teruslah berjalan, hingga keletihan itu letih bersamamu

Teruslah bertahan, hingga kefuturan itu futur menyertaimu

Tetaplah berjaga, hingga kelesuan itu lesu menemanimu

(Alm. KH. Rahmar Abdullah)

Relawan tak dibayar bukan karena tak bernilai tapi karena tak ternilai

(Akademi berbagi)

## HALAMAN PERSEMPAHAN

Teruntuk :

- *Universitas Negeri Yogyakarta.*
- *Kedua Orang tua tercinta, Bapak Sihudiarso dan Ibu Marjini. Tiada yang sanggup mengganti jasa mereka berdua yang telah memberikan yang terbaik untuk putranya ini. Beribu-ribu ucapan terimakasih kuucapkan, hanya melalui skripsi ini saya membalasnya, tak sebanding. Jikalau nanti sudah ber-uang dan kuberikan pada bapak ibuku ini, tentu belum sebanding sekali lagi, terimakasih.*
- *Kakak pertama, Mb Anis yang memerikan dukungan, arahan dan suppoort finansial. Terlalu banyak merepotkan tetapi aku siap bantu balik insya allah tulus aku lakukan karena aku sadar belum bisa membalas apa yang telah diberikan padaku selama ini. Semoga keluarganya makin berkah njih mbk, buat Aqila dik sapiss bisa jadi anak Sholehah dan sholeh, berguna bagi agama dan lingkungan sekitar.*
- *Kakak kedua, Mb Fitri, terimakasih mbk atas dukungannya selama ini. Makasih Jam Tangan Casio nya yang entah sekarang berada dimana. Buat Enook dan Olee dik olaaa moga menjadi anak yang sholehah dan sholeh dan sholehah dan makin nurut sama orang tuanya. Semoga keluarganya makin dinaungi keberkahan dan dilancarkan rezekinya.*
- *Adikku satu-satunya ter-apa aja, Rahma Udik, yang rajin ya jadi anak, ya nduk. Jangan manja dan jangan pernah membebani orang tuamu. Tidurnya jangan malam-malam dan bangunnya jangan siang-siang. Ya walaupun dirimu seperti itu, semoga cita-citamu dapat terwujud lah :D*
- *Seluruh keluarga besar, (alm) Simbah Widi n all Family, (alm) Mbah Arjo Tupan n all family, dan semua keluarga besar. Terimakasih atas kebersamaan selama ini. Sebuah kebanggan menjadi bagian dari keluarga ini.*
- *Buat teman-teman Laskarsedekah Jogja, Istimewa. Terutama dengan Mas Ma'ruf fahrudin. Tak bisa dihitung kebaikannya. Bersama Mas-mas yang satu inilah aku lebih sering tidur bareng dari pada tidur dirumah, sama mas-mas ini jugalah aku naik pesawat pertama kali, Metro tipi. Ah superrlaahh. Buat mas Arfi, Mas Tava, Mas randat, Mas Wisnu, Mas Eky, Mas Noordin, mas Aidil, Imam, Ican, Al, Ahmad, Fuad, Sidiq, Irvan, Fajar, Ajik, Adnan, Mas Danang, Mas Lutfi, Zeti, Luluk, Mb Rahma, adik Azizi, mb Nafi, mb Eka, Mb Ulya, Mb Heni, Mb Una, Mbk Nida, Imam El, Mas Budi KP, Mas Sholikin, Mas Rian, Mas Catur, Pak Dedi, Mas Roni, Mb Nida, mb Fiskaa, mb Etty, mb Sinta, mb Lulu, Diaz, Neng Fitri, Hafizh dan mas Dono pemuja Rahasia. Sukses :\**

- *LS Indonesia, semoga makin bermanfaat. Oiya terimakasih 230an orang sudah mengisi kuesioner penelitian ini.*
- *Teman-teman dari sejak Pais sampai sekarang Akris, jangan lupa srawung dan terimakasih telah memberikan hal yang berkesan bagiku, tak akan pernah terlupa tiap hari selama Romadhon turu mejit, juga gugah-gugah Sahur. Akris bukanlah organisasi melainkan keluarga, sampai tua insya allah kita tetap membumbukan sembah wetan tercinta.*
- *Teman-teman prasodjo Crew, Kerja Part time selama kuliah luang dan tiba-tiba ditunjuk jadi manajer. makasih udah ngutangi aku duit dan bisa jadi akadnya sampai sekarang belum jelas, ahiiii, semua akan ada waktunya dijelaskan. Mas Bambang dan Mb Zuni, top, kalian pasangan serasi yang menginspirasi. Lanjutkan.*
- *Karang Taruna Surya Wiratama Sidokarto, semoga makin jaya ya. Anggotanya jangan pada loyo, tetap semangat pokoknya, ayo bangun desaa.*
- *Temen-teman Mudha-mudhi Budi Luhur, jangan lupa nyinom, srawung dan kerja bakti*
- *Terima kasih semuanya, setiap kalian adalah guru bagiku. Proud of you all..*

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
KOMITMEN ORGANISASI ANGGOTA LASKAR SEDEKAH**

Oleh :  
Buyung Muhammad Nur Ridwan  
NIM : 11408144056

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi anggota Laskar Sedekah. (2) Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi anggota Laskar Sedekah. (3) Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi anggota Laskar Sedekah.

Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian kausal asosiatif pendekatan kuantitatif dengan instrumen berupa kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah anggota Laskar Sedekah sebanyak 200 orang. Uji validitas instrumen menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* sedangkan uji realibilitasnya menggunakan *Cronbach Alpha*. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian ini menemukan bahwa : (1) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada taraf 0,001 terhadap komitmen organisasi anggota Laskar Sedekah dengan  $\beta$  sebesar 0,455 dan  $p= 0,000$ , kontribusi budaya organisasi terhadap komitmen organisasi anggota sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,192; (2) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada taraf 0,001 terhadap komitmen organisasi anggota Laskar Sedekah dengan  $\beta$  sebesar 0,629 dan  $p= 0,000$ , kontribusi kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi anggota sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,352; (3) Budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi anggota Laskar Sedekah, yang ditunjukkan dari hasil uji regresi budaya organisasi dengan  $\beta$  sebesar 0,191 dan  $p = 0,000$ , kepuasan kerja dengan  $\beta$  sebesar 0,530 dan  $p = 0,000$ . Kontribusi budaya organisasi dan kepuasan kerja untuk menjelaskan komitmen organisasi anggota Laskar Sedekah ( $\Delta R^2$ ) 37,7. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi anggota sebesar 37,7 %.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi

**THE EFFECT OF ORGANIZATION CULTURE AND JOB SATISFACTION TO  
MEMBER'S ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON LASKAR SEDEKAH**

*By :*

Buyung Muhammad Nur Ridwan  
NIM. 11408144056

***ABSTRACT***

*This research aimed to determine : (1) The effect of organizational culture on member's organizational commitment of Laskar Sedekah; (2) The effect of job satisfaction on member's organizational commitment of Laskar Sedekah; (3) The effect of organizational culture and job satisfaction on member's organizational commitment of Laskar Sedekah*

*The research was included in the category of causal associative research using quantitative approach with the data were collected by questionnaires. The populations of this research about 200 people of members of Laskar Sedekah. The validity test instrument has been used Confirmatory Factor Analysis, meanwhile the reliability test has been used Cronbach Alpha. The data analysis technique was used multiple regression.*

*The result of this research indicated that : (1) There was positive and significant relationship between organization culture on member's organizational commitment of the Laskar Sedekah in amount of ( $\beta$ ) 0,455 ( $***p<0,001$ ;  $p=0,000$ ), with the contribusion of organization culture on member's organizational commitment in amount of ( $\Delta R^2$ ) 0,192; (2) There was positive and significant relationship between job satisfaction on member's organizational commitment of Laskar Sedekah in amount of ( $\beta$ ) 0,629 ( $***p<0,001$ ;  $p=0,000$ ), with the contribution of job satisfaction on member's organizational commitment in amount of ( $\Delta R^2$ ) 0,352; (3) There was positive and significant influencees between the variables of organization culture and job satisfaction on member's organizational commitment of Laskar Sedekah in amount of organization culture ( $\beta$ ) 0,191( $***p<0,001$ ;  $p=0,000$ ) and job satisfaction ( $\beta$ ) 0,530( $***p<0,001$ ;  $p=0,000$ ). The influencees of organization culture and job satisfaction to member's organizational commitment of Laskar Sedekah in amount of ( $\Delta R^2$ ) 0,377. The analysis showed that organization culture and job satisfaction influencees organizational commitment in amount of 37,7 %.*

*Keywords : Organization Culture, Job Satisfaction, Organizational Commitment*

## **KATA PENGANTAR**

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Pertama dan yang paling utama, marilah puji dan syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT. Atas karunianya kita masih diberikan kelapangan rezeki, kelimpahan rohani dan jasmani. Tidak lupa, sholawat dan salam senantiasa kita haturkan kepada junjungan kita nabi besar Muhammad SAW, semoga kita semua menerima syafaatnya di yaumul akhir nanti, aamiin.

Saya selaku penulis skripsi dengan judul : “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Anggota Laskar Sedekah” telah banyak mendapatkan bimbingan, dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd., M.A., Selaku Rektor Universitas Negeri Yogyakarta
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Setyabudi Indartono, Ph.D., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
4. Nurhadi,M.M., selaku dosen pembimbing akademik, yang telah memberikan dukungan selama perkuliahan.
5. Prof. Dr. Nahiyah J. Faraz, M.Pd., dosen pembimbing skripsi yang tidak jemu membimbing hingga skripsi ini lebih lebih baik.

6. Arum Darmawati, S.E., M.M. dan Setyabudi Indartono, Ph.D. selaku narasumber dan ketua penguji yang telah memberikan masukan selama proses penyusunan skripsi ini.
7. Segenap dosen dan karyawan di Univeristas Negeri Yogyakarta.
8. Kedua orang tua, kakak, dan keluarga tercinta yang selalu memberikan do'a dan dukungan untuk menyelesaikan skripsi.
9. Teman-teman jurusan Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta angkatan 2011 dan kelompok ND 16 KKN UNY 2014 .
10. Seluruh responden yang telah mengisi angket kuesioner penelitian ini, dan berbagai pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu.
11. Berbagai pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis senantiasa mengharapkan kritik saran yang membangun. Semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan terutama dalam raham ilmu Manajemen Sumber daya manusia. Aamiin.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Yogyakarta, 14 Januari 2017

Penulis,



Buyung Muhammad Nur Ridwan

## **DAFTAR ISI**

Abstrak .....	viii
Abstract .....	ix
Kata Pengantar .....	x
Daftar Isi .....	xii
Daftar Tabel .....	xiv
Daftar Lampiran .....	xv
Daftar Gambar .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	11
C. Batasan Masalah .....	12
D. Perumusan Masalah .....	12
E. Tujuan Penelitian .....	13
F. Manfaat Penelitian .....	13
<b>BAB II KAJIAN TEORI .....</b>	<b>14</b>
A. Landasan Teori .....	14
1. Komitmen Organisasi .....	14
2. Budaya Organisasi .....	19
3. Kepuasan Kerja .....	23
B. Pelenitian yang Relevan .....	26
C. Kerangka Pikir .....	27
D. Paradigma Penelitian .....	30
E. Hipotesis Penelitian .....	31
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>33</b>
A. Desain Penelitian .....	33
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	33
C. Definisi Operasional .....	34
D. Populasi dan Sampel.....	38
E. Teknik Pengumpulan Data .....	39
F. Instrumen Penelitian.....	39
G. Uji Coba Instrumen .....	40
H. Teknik Analisis Data .....	48
I. Uji Hipotesis.....	50

<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>53</b>
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	53
B. Hasil Penelitian.....	59
C. Pembahasan .....	75
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>81</b>
A. Kesimpulan.....	81
B. Keterbatasan Penelitian .....	83
C. Saran .....	84
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>86</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>90</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Data <i>Pra-Survey</i> faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi anggota Laskar Sedekah .....	2
Tabel 2. Kisi-kisi Instrumen Penelitian .....	40
Tabel 3. Nilai KMO tahap 1 .....	42
Tabel 4. <i>Rotated Factor Matrix</i> tahap 1 .....	43
Tabel 5. Nilai KMO tahap 2 .....	44
Tabel 6. <i>Rotated Factor Matrix</i> tahap 2 .....	45
Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas .....	47
Tabel 8. Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin.....	59
Tabel 9. Distribusi Frekuensi Umur .....	60
Tabel 10. Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir.....	61
Tabel 11. Distribusi Frekuensi Lama Bergabung.....	62
Tabel 12. Distribusi Frekuensi Tugas di LS .....	64
Tabel 13. Kategorisasi Komitmen Organisasi.....	65
Tabel 14. Kategorisasi Budaya Organisasi .....	67
Tabel 15. Kategorisasi Kepuasan Kerja .....	68
Tabel 16. Hasil Uji Linieritas .....	70
Tabel 17. Hasil Uji Mutikolinearitas .....	71
Tabel 18. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi .....	72
Tabel 19. Ringkasan Hasil Hipotesis .....	74

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1. Data Pengguna Internet .....	2
Gambar 2. Paradigma Penelitian .....	31

## **DAFTAR GRAFIK**

Grafik 1. Kelompok Jenis Kelamin .....	60
Grafik 2. Kelompok Umur .....	61
Grafik 3. Pendidikan Terakhir.....	62
Grafik 4. Lama Bergabung.....	63
Grafik 5. Tugas di Laskar Sedekah .....	64
Grafik 6. Kategorisasi Komitmen Organisasi .....	66
Grafik 7. Kategorisasi Budaya Organisasi .....	67
Grafik 8. Kategorisasi Kepuasan Kerja.....	68

## **DAFTAR LAMPIRAN**

1. Kuesioner Penelitian .....	91
2. Hasil Uji Validitas Instrumen.....	98
3. Hasil Uji Realibilitas Instrumen .....	101
4. Data Penelitian .....	102
5. Data Karakteristik Responden.....	109
6. Hasil Uji Karakteristik Responden.....	114
7. Rumus Perhitungan Kategorisasi .....	116
8. Hasil Uji Normalitas.....	117
9. Hasil Uji Linieritas .....	118
10. Hasil Uji Multikolinieritas .....	119
11. Hasil Regresi .....	121

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

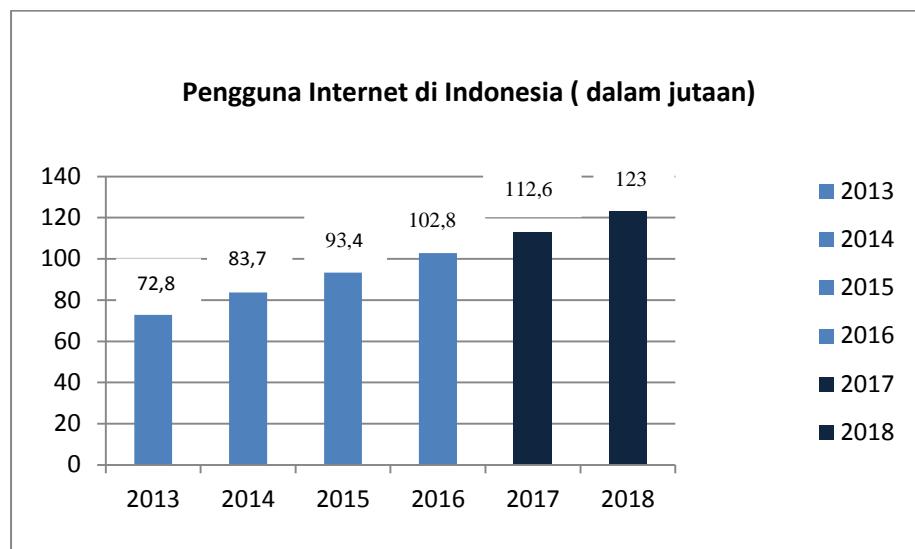
#### **A. Latar Belakang**

Organisasi adalah kelompok orang dalam suatu ikatan yang mewadahi aspirasi banyak orang, terdapat orang yang memimpin dan yang dipimpin, saling bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi yang baik adalah organisasi yang mampu bekerja sama menjalankan setiap program yang telah direncanakan dan mencapai tujuan bersama. Organisasi dituntut untuk melakukan inovasi atau terobosan baru agar mempermudah dalam menjalankan tugasnya dan juga agar tidak tertinggal dengan organisasi lainnya. Lebih dari itu, organisasi juga harus menyelaraskan dengan perkembangan teknologi yang semakin canggih agar dapat mengoptimalkan kinerjanya.

Dewasa kini, muncul sebuah terobosan baru dimana organisasi terbentuk karena pengaruh teknologi yang semakin canggih, yaitu pemanfaatan internet (*online*). Seperti pada beberapa organisasi berikut yaitu : Laskar Sedekah, Sedekah Rombongan, Sedekah Harian, dan lain-lain. Mereka melakukan terobosan baru dengan cara memanfaatkan media *online* sebagai sarana utama untuk mengajak orang lain peduli. Beberapa media seperti *website* dan jejaring sosial digunakan untuk mensosialisasikan program, termasuk tata cara *fundraising* dan laporan kegiatan. Cara seperti ini ternyata lebih efektif dan efisien. Selain itu jumlah pengguna internet (*netizen*) di Indonesia yang semakin meningkat menjadi

suatu peluang dan tantangan tersendiri. Sementara itu dapat dilihat pada data berikut ini mengenai jumlah pengguna internet (*netizen*) dari tahun ke tahun.

Berikut ini adalah data pengguna internet di Indonesia :



Gambar 1. Data pengguna internet

(Yusuf, Oik, 2014, *Pengguna Internet Indonesia Nomor Enam Dunia*, [https://kominfo.go.id/index.php/content/detail/4286/Pengguna+Internet+Indonesia+Nomor+Enam+Dunia/0/sorotan\\_media](https://kominfo.go.id/index.php/content/detail/4286/Pengguna+Internet+Indonesia+Nomor+Enam+Dunia/0/sorotan_media), diakses pada 2 Maret 2016 pada pukul 14.15 WIB)

Dapat dilihat dalam grafik di atas bahwa pengguna internet di Indonesia mengalami kenaikan setiap tahunnya. Pada tahun 2013 pengguna internet mencapai 72,8 juta orang, tahun 2014 mengalami kenaikan menjadi 83,7 juta orang, tahun 2015 mencapai angka 93,4 juta orang dan akan terus bertambah pada tahun berikutnya. Sementara diperkirakan tahun 2017 akan mencapai 112,6 juta orang dan di tahun 2018 diperkirakan menjadi 123 juta orang pengguna internet.

Lebih dari itu, di era media sosial sekarang ini, pengguna internet (*netizen*) sering melakukan interaksi melalui media sosial dalam keseharian mereka. Media sosial dengan pengguna paling banyak yaitu *facebook* dengan 79 juta orang pengguna per Januari 2016. Dengan rincian 42% perempuan dan 58% laki-laki. (Millward, Steven, 2014, *Statistik pengguna internet di dunia dan Indonesia*, <http://id.techinasia.com/statistik-pengguna-internet-di-dunia-dan-indonesia-slideshow>, diakses pada 15 Mei 2016 pukul 13.30 WIB). Lalu pengguna *twitter* mencapai 50 juta orang dimana 77% pengguna *twitter* di Indonesia aktif setiap harinya. Dari 77% tersebut, 54% diantaranya aktif melakukan *tweet* setiap harinya. (Hasibuan, Noor Aspia, 2015, *Jumlah Pengguna twitter di Indonesia akhirnya terungkap*, <http://www.cnnindonesia.com/teknologi/20160322085045185118939/twitter-rahasiakan-jumlah-pengguna-di-indonesia>, diakses pada tanggal 15 Mei 2016 pukul 14.45 WIB). Dan pengguna *Line* mencapai 60 juta akun terdaftar, ditambah dengan pengguna *Line@* mencapai 1 juta akun per maret 2016 (Bohang, Fatimah Kartini, 2016, *Di Indonesia pengguna line pepet facebook*, <http://tekno.kompas.com/read/2013/08/21/17/12396/pengguna.line.indonesia.urutan.ke-5.dunia>, diakses pada 15 Mei 2016 pukul 14.55 WIB).

Laskar Sedekah merupakan sebuah gerakan *#sedekahonline* yang berbasis komunitas yang menyalurkan sedekah dari para donatur kepada mereka yang membutuhkan. Berawal dari penggalangan dana bertajuk kemanusiaan dengan media sosial pada anak penderita bibir sumbing. Setelah mem-*posting* foto beserta keterangan di media sosial, lantas responnya luar biasa banyak donasi yang masuk ke rekening yang khusus digunakan untuk kegiatan sosial itu. Kemudian sebagai

wadah untuk menampung donasi itu, dinamailah Laskar Sedekah. Adapun visi dari Laskar Sedekah adalah menjadi gerakan independen yang menyalurkan sedekah 100% tanpa biaya operasional. Kini, empat tahun berselang setelah terbentuk tanggal 30 Maret 2012 di Yogyakarta, Laskar Sedekah terdapat di 18 kota lainnya di Indonesia dengan hampir 300 anggota.

Salah satu komponen yang penting dalam suatu organisasi *non profit* seperti Laskar Sedekah ini adalah sumber daya manusianya. Organisasi yang mempunyai sumber daya manusia yang kompeten dibidangnya akan lebih mudah dalam menjalankan fungsi organisasi. Begitu juga di Laskar Sedekah, dari hasil wawancara dengan salah satu pengurus harian Laskar Sedekah Yogyakarta, sumber daya manusia di Laskar Sedekah belum sepenuhnya sesuai yang diharapkan. Beberapa posisi penting di kepengurusan belum dapat optimal seperti yang diharapkan karena ada beberapa anggota yang punya kesibukan lain. Di satu sisi para anggota tidak digaji sepeserpun, tetapi disisi yang lain dalam menjalankan pekerjannya anggota harus profesional dan menunjukkan komitmen yang tinggi.

Beberapa kendala ditunjukkan oleh keadaan sumber daya manusia yang tidak merata disetiap *chapter* (nama lain cabang) . Seperti yang disampaikan oleh pengurus bagian sumber daya manusia, di Laskar Sedekah mereka belum dapat secara total menjalankan tugasnya, karena terkendala dengan kesibukan utama seperti bekerja, berwirausaha atau kuliahnya. Sehingga untuk mengantispasinya, pekerjaan-pekerjaan Laskar Sedekah di beberapa *chapter* dilaksanakan di akhir

pekan atau di hari libur. Ada juga beberapa kendala teknis yang dialami *chapter* terkait masalah rangkap jabatan karena *chapter* masih baru dan jumlah anggota masih sedikit, sehingga kegiatan yang dapat dilakukan masih terbatas seperti tebar nasi bungkus, dan progam ODOT (*One Day One Thousand*).

Sementara itu adanya *mindset* dari beberapa masyarakat yang beranggapan bahwa pekerjaan di Laskar Sedekah yang sebatas relawan ini merupakan profesi nomer dua dan dipandang sebelah mata. Anggota Laskar Sedekah yang tidak digaji ini tentu hanya ‘bekerja apa adanya’, yang artinya hanya sekedar melaksanakan pekerjaan saja. Ada juga yang beranggapan bahwa relawan itu identik oleh orang-orang yang tidak mempunyai pekerjaan ataupun tingkat pendidikan rendah. Namun, kepiawaian anggota Laskar Sedekah dalam mengelola media sosial, *websites* untuk sarana *fundraising* dan laporan kegiatan membuktikan bahwa sumber daya di Laskar Sedekah potensial.

Dari hasil wawancara dengan pengurus harian yang lain, menambahkan bahwa komitmen organisasi anggota masih kurang. Kurangnya komitmen afektif, diindikasikan dengan adanya anggota yang sering absen dalam beberapa kegiatan, menjalankan pekerjaan ketika menunggu adanya perintah, serta keinginan anggota untuk berkontribusi terhadap organisasi masih rendah. Kurangnya komitmen berkelanjutan diindikasikan ketika anggota lebih memilih pekerjaan lain, ada juga meninggalkan organisasi dengan alasan sibuk dengan pekerjaan, usaha atau urusan perkuliahan, meskipun sebenarnya pekerjaan di Laskar Sedekah tidak menyita banyak waktu. Sementara kurangnya komitmen normatif diindikasikan

ketika anggota yang lalai dengan tanggung jawab, seperti absen dalam kegiatan tanpa izin, jarang berkomunikasi baik secara langsung maupun melalui media, dan juga jarang hadir pada pertemuan rutin setiap pekan. Menyikapi hal ini, Laskar Sedekah mempunyai slogan yaitu : “Laskar sedekah tidak butuh anda (anggota), tetapi anda-lah (anggota-lah) yang butuh Laskar Sedekah”

Kurangnya komitmen organisasi juga ditunjukkan dengan anggota yang keluar dengan berbagai alasan. Ada beberapa anggota yang sibuk mengurus bisnis ataupun pekerjaan masing-masing, sehingga tidak ada waktu untuk Laskar Sedekah. Ada juga anggota yang perempuan karena faktor keluarga, seperti harus tinggal mengikuti suaminya sehingga aktivitas diluar rumah menjadi terbatas. Sementara itu beberapa anggota yang masih kuliah, disibukkan dengan urusan perkuliahan sehingga waktu untuk Laskar Sedekah berkurang. Lebih dari itu, ada juga anggota yang meninggalkan Laskar Sedekah karena cenderung bosan dengan kegiatan yang monoton, semisal program Laskar Sedekah hanya berupa santunan saja, yang sebenarnya dilakukan oleh beberapa orang saja dapat, sehingga kurang dapat melibatkan semua anggota.

Beberapa faktor yang diindikasikan memengaruhi komitmen organisasi anggota Laskar Sedekah diantaranya budaya organisasi, *work-family conflict*, motivasi kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja. Untuk lebih mengetahui, dilakukan survei lapangan terhadap sebagian anggota Laskar Sedekah yang berada di Yogyakarta, terkait faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi anggota dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 1. Data Pra-Survey Faktor-faktor yang diinkasikan memengaruhi komitmen organisasi anggota Laskar Sedekah**

NO	Opsi pilihan	Jawaban	Prosentase
1	Budaya organisasi	13	40,62 %
2	<i>Work-family conflict</i>	3	9,37 %
3	Motivasi kerja	5	15,62 %
4	Kompensasi	3	9,37 %
5	Kepuasan kerja	7	21,57 %
6	Opsi lain	1	3,12 %
Total		32	100 %

Sumber : Hasil pra-survey pada 16 anggota Laskar Sedekah Yogyakarta

Setiap responden dari 16 anggota memilih 2 jawaban mengenai faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi anggota Laskar Sedekah. Dari data diatas dapat di lihat bahwa faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi adalah budaya organisasi dan kepuasan kerja. Budaya organisasi di Laskar Sedekah yaitu tentang penanaman nilai-nilai yang telah tertanam dan menjadi landasan dalam menjalankan tugasnya. Budaya organisasi sudah berjalan dengan baik tetapi masih ada yang perlu ditingkatkan seperti kerja sama tim, tingkat keaktifan belum dapat dilaksanakan dengan maksimal baik itu oleh anggota dalam lingkup satu *chapter* maupun lintas *chapter*. Sedangkan kepuasan kerja di Laskar Sedekah yaitu terkait dengan tanggapan yang diterima oleh anggota terhadap kontribusi yang diberikan atau pekerjaan yang telah dilakukan di Laskar Sedekah. Anggota masih belum puas dengan pekerjaannya karena terlalu membebankan seseorang sementara pembagian pekerjaannya belum merata. Ada anggota lainnya masih minim kontribusinya dan kurang dapat bekerja sama dengan tim. Disatu sisi memang tidak ada bayaran untuk pekerjaan di Laskar Sedekah, disisi yang lain pekerjaan tertentu harus diselesaikan. Sehingga mau

tidak mau anggota yang menjadi pengurus harian harus mem-back up pekerjaan ketika anggota lain berhalangan dan inilah yang terkadang membuat ketidakpuasan tersendiri bagi beberapa anggota. Jadi, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi adalah budaya organisasi dan kepuasan kerja.

Menurut Robbins (2013:512) budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu. Semua organisasi mempunyai budaya yang tidak tertulis yang mendefinisikan standar-standar perilaku yang dapat diterima dengan baik maupun tidak. Budaya organisasi di Laskar Sedekah sudah mampu dijalankan oleh anggota tetapi belum maksimal karena semua anggota belum dapat menjalankannya. Lebih dari itu, beberapa anggota baru ada yang kesulitan saat beradaptasi dengan lingkungan di Laskar Sedekah. Meskipun tugas yang diberikan pada anggota yang baru berbeda dan hanya sederhana, tetapi untuk koordinasi dengan anggota lain terkadang masih canggung.

Semangat kebersamaan dan loyalitas merupakan poin penting bagi anggota Laskar Sedekah, baik dalam menjalankan pekerjaannya maupun diluar pekerjaan. Pekerjaan yang tidak memungkinkan dilakukan seorang diri memang menjadikan kebersamaan tumbuh menjadi kerja sama tim, sehingga tugas di Laskar Sedekah tidak mungkin dapat berjalan tanpa adanya pengorganisasian yang baik. Sementara diluar tugas, anggota Laskar Sedekah yang mayoritas anak muda ini sering sekedar *refreshing* bersama sebagai salah satu sarana mempererat

ikatan persaudaraan diantara mereka. Berbeda lagi ketika ada salah satu dari anggota yang sedang terkena musibah, rasa simpati dapat ditunjukkan dengan membantunya, membesuknya serta bentuk kepedulian yang lain.

Ide dan inovasi kegiatan baru memang diperlukan untuk menarik perhatian para donatur dan juga menghindari rasa bosan. Seperti yang dilakukan oleh Laskar Sedekah Surakarta dan Laskar Sedekah Medan, membuat kegiatan Bebrayat (Belanja Bareng Anak Yatim). Sementara Laskar Sedekah Bandung yang memberdayakan para santri dan anak yatim/piatu usia SMP untuk bersih-bersih masjid yang tergabung pada progam TPM (Tim Peduli Masjid). Pasukan TPM yang *action*-nya hanya pada saat hari libur ini sudah disediakan perlengkapan segala macam, juga mendapat kaos identitas yang dipakai setiap kali *action*. Dan perlu digaris bawahi bahwa kegiatan bersih-bersih masjid ini bukan semata-mata pemberdayaan, tetapi juga ada unsur edukasi seperti pengelolaan manajemen masjid.

Sementara di beberapa *chapter* yang masih baru tingkat keaktifan atau keagresifan anggota masih kurang. Seperti yang terjadi di Laskar Sedekah Probolinggo yakni ketua merangkap juga sebagai admin disebabkan belum maksimal kinerjanya, sementara pekerjaan admin memiliki peran penting, sehingga ketua turun tangan membantu admin. Sementara di Laskar Sedekah Tangerang, ketua merangkap juga sebagai bendahara untuk sementara waktu karena bendahara yang inti sedang ada kesibukan dengan perkuliahan. Hal-hal di atas perlu adanya antisipasi, semisal dengan rotasi tugas, anggota lain yang belum dapat tugas dapat dilibatkan. Meskipun ketika menjalankan tugas, kebersamaan

memang menjadi pedoman, tetapi setidaknya memberikan tanggung jawab melalui pendeklegasian tugas yang jelas dapat dilakukan untuk kebaikan bersama.

Faktor lain yang memengaruhi komitmen organisasi adalah kepuasan kerja. Menurut Jex (2002:131), Kepuasan kerja adalah sebagai tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan. Kepuasan kerja di Laskar Sedekah yaitu tentang bagaimana anggota menanggapi terhadap pekerjaan apakah sudah sesuai dengan yang diharapkan atau belum. Lebih dari itu beberapa pengurus merasa bosan dengan pekerjaan yang cenderung monoton. Pengurus bagian admin, misalnya, pekerjannya memposting ke *website* atau media sosial. Rotasi pekerjaan yang minim akan menimbulkan kejemuhan tersendiri apalagi jika pekerjaan ini harus ikhlas tanpa pamrih.

Beberapa anggota Laskar Sedekah yang merasa puas kalau kegiatan yang mereka lakukan di Laskar Sedekah memberikan manfaat bagi orang lain. sementara beberapa anggota yang jenuh dengan pekerjaan utama atau rutinitas sehari-hari mereka lalu bergabung dengan Laskar Sedekah untuk mencari ‘kepuasan’ melalui berbagi. Bagi mereka, ketika mereka dapat memberikan sesuatu pada orang lain merupakan bentuk kebahagiaan tersendiri karena merasa dirinya dapat melakukan sesuatu. Tetapi ada juga anggota Laskar Sedekah yang hanya sedekar bergabung untuk mengisi waktu luang saja.

Progam yang stagnan juga disinyalir menjadi alasan ketidakpuasan bagi anggota sehingga memilih untuk keluar dari Laskar Sedekah, karena merasa dirinya kurang berkembang dan tidak mendapat apa-apa. Pengurus Laskar

Sedekah harus membuat variasi program baru yang dapat melibatkan banyak anggota tetapi tetap tidak menghilangkan esensi utama yaitu kegiatan berbagi. Ada juga anggota Laskar Sedekah yang masih baru, terkadang masih minder untuk membaur dengan anggota lama, karena mungkin belum akrab. Program sarasehan atau semacam *gathering* beberapa bulan sekali dapat menjadi salah satu sarana untuk menjalain keakraban dan mempererat rasa kekeluargaan sesama anggota.

Dari *pra-survey*, wawancara dan pemaparan tersebut mendorong peneliti untuk membuktikan secara empiris tentang “Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi anggota Laskar Sedekah”.

## **B. Identifikasi masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka identifikasi masalah penelitian ini adalah :

1. Kurangnya komitmen organisasi anggota Laskar Sedekah.
2. Budaya organisasi di Laskar Sedekah di kota tertentu belum dapat diterapkan secara maksimal kepada semua anggota diberbagai daerah karena perbedaan lingkungan, adat maupun kebudayaan
3. Beberapa anggota baru kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan budaya yang ada di Laskar Sedekah.
4. Beberapa anggota mengeluh dengan ‘jam karet’(molor) ketika ada kegiatan, termasuk rapat setiap pekan, ada juga yang absen tanpa memberikan keterangan.

5. Ketidakpuasan kerja muncul ketika anggota bosan dengan pekerjaan yang monoton dan minimnya peran dari anggota lain.
6. Beberapa anggota lama dengan anggota baru belum dapat bekerja sama dengan baik.

### **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka penulis membatasi masalah penelitian mengenai faktor-faktor yang paling memengaruhi terhadap komitmen organisasi anggota Laskar Sedekah. Oleh karena itu, penelitian ini memfokuskan pada pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi anggota Laskar Sedekah.

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi anggota Laskar Sedekah ?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi anggota Laskar Sedekah ?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi anggota Laskar Sedekah ?

## **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk memberikan data yang akurat dan informasi yang empirik tentang pengaruh :

1. Budaya organisasi terhadap komitmen organisasi anggota Laskar Sedekah.
2. Kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi anggota Laskar Sedekah.
3. Budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi anggota Laskar Sedekah.

## **F. Manfaat Penelitian**

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan bermanfaat dalam perkembangan ilmu manajemen khususnya aspek sumber daya manusia.

Secara praktis, penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi para pembaca, pihak-pihak yang membutuhkan sebagai salah satu referensi, menjadi salah satu acuan dalam penulisan karya di kemudian hari.

Dan semoga bagi organisasi objek penelitian, yakni Laskar Sedekah, dapat menjadi salah satu pedoman dalam menentukan kebijakan maupun peraturan - peraturan terkait sumber daya manusia di Laskar Sedekah.

## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. Landasan Teori

##### 1. Komitmen Organisasi

Komitmen menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) memiliki arti perjanjian (keterikatan) untuk melakukan sesuatu; kontrak. Sedangkan organisasi menurut KBBI memiliki arti kesatuan (susunan) yang terdiri atas sebagian orang dalam perkumpulan untuk tujuan tertentu; atau dapat diartikan pula kelompok kerja antara orang-orang yang diadakan untuk mencapai tujuan bersama.

###### a. Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut beberapa ahli, pengertian komitmen organisasi sebagai berikut:

- 1) Robbins (2003:123) merupakan suatu keadaan dimana seseorang memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.
- 2) Luthans (2006:38) menjelaskan bahwa komitmen organisasi membawa hasil positif seperti kinerja tinggi, tingkat *turnover* yang rendah dan tingkat ketidakhadiran yang rendah.
- 3) Durkin (1999:127) menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan

dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah sikap sejauh mana seseorang bertahan pada organisasi, terlibat didalamnya, juga dapat menerima nilai dan tujuan organisasi.

#### b. Komponen Komitmen Organisasi

Allen dan Meyer (1990: 3-4) mendeskripsikan komponen dari komitmen organisasi sebagai berikut :

##### 1) *Affective commitment*

Individu dengan *affective commitment* yang tinggi memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap organisasi, hal ini berarti bahwa individu tersebut akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap organisasi dibandingkan individu dengan *affective commitment* yang lebih rendah.

##### 2) *Continuance commitment*

*Continuance commitment* yaitu keinginan untuk bertahan dalam organisasi, bukan karena alasan emosional, tetapi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian besar yang dialami jika meninggalkan organisasi.

### 3) *Normative commitment*

Individu dengan *normative commitment* yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas.

#### c. Indikator Komitmen Organisasasi

Menurut Allen and Meyer (1990 : 4) bahwa terdapat tiga indikator dalam komitmen organisasi, diantaranya sebagai berikut :

##### 1. Komitmen Afektif (*affective commitment*)

Komitmen afektif didefinisikan sebagai sampai sederajat manakah seorang individu terikat secara psikologis pada organisasi yang mempekerjakannya melalui perasaan seperti loyalitas, *affection*, karena sepakat terhadap tujuan organisasi.

Indikator dari komitmen afektif (Meyer, et. Al, 1993) adalah :

- a) Loyalitas
- b) Bangga terhadap organisasi tempat ia bekerja
- c) Ikut andil dalam pengembangan organisasi
- d) Menganggap organisasinya adalah yang terbaik
- e) Terikat secara emosional pada organisasi tempat ia bekerja

##### 2. Komitmen Berkelanjutan (*continuance commitment*)

Komitmen berkelanjutan yaitu persepsi seseorang atas biaya dan risiko dengan meninggalkan organisasi saat ini. Artinya, terdapat dua aspek pada komitmen berkelanjutan, yaitu melibatkan pengorbanan

pribadi apabila meninggalkan organisasi dan ketiadaan alternatif yang tersedia bagi orang tersebut.

Indikator komitmen berkelanjutan (Meyer, et. Al., 1993) adalah :

- a) Merasa rugi/kehilangan apabila keluar dari organisasi tempat ia bekerja
- b) Menganggap bekerja pada organisasi tersebut merupakan suatu kebutuhan
- c) Tidak tertarik untuk melihat organisasi lain
- d) Merasa berat untuk meninggalkan organisasi tempat ia bekerja
- e) Merasa bahwa bekerja pada organisasi tersebut merupakan kesempatan/peluang yang terbaik

### 3. Komitmen Normatif (*normative commitment*)

Komitmen normatif adalah sebuah dimensi moral yang didasarkan pada perasaan wajib dan tanggung jawab pada organisasi yang mempekerjakannya.

Indikator dari komitmen normatif (Meyer, et. Al., 1993) adalah :

- a) Tidak tertarik pada tawaran organisasi lain yang mungkin lebih baik dari tempat ia bekerja
- b) Mempunyai rasa kesetiaan pada organisasi tempat ia bekerja
- c) Berkeinginan untuk menghabiskan sisa karirnya pada organisasi tempat ia bekerja

- d) Tidak keluar masuk pekerjaan atau menjadi satu dengan organisasi, menjunjung nilai-nilai dan visi misi dari organisasi tempat ia bekerja
- e) Menganggap bahwa loyalitas itu adalah penting

Secara umum, riset yang berkaitan dengan para anggota yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan tetap tinggal bersama organisasi dikarenakan mereka ingin tinggal (*because they want to*). Para anggota organisasi yang memiliki komitmen berkelanjutan yang kuat dikarenakan mereka merasa bahwa mereka harus tinggal bersama (*because they felt that they have to*). Anggota organisasi dengan komitmen yang tinggi cenderung merasa senang dalam bekerja karena mereka harus mewujudkan apa yang telah menjadi keyakinan mereka dalam organisasi.

#### d. Faktor-faktor yang Memengaruhi Komitmen Organisasi

Ada berbagai faktor yang memengaruhi sehingga tercipta komitmen organisasi yang kuat. Steers dan Porter (1991:292), menyimpulkan ada tiga faktor yang memengaruhi komitmen organisasi, yaitu :

- 1) Faktor personal yang meliputi *job satisfaction, psychological contract, job choice factors*, karakteristik personal.
- 2) Faktor organisasi, meliputi *initial works expieriences, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor ini akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab.

3) *Non-organizational factors*, yang meliputi *availability of alternative job*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain.

## 2. Budaya Organisasi

### a. Pengertian Budaya Organisasi

Beberapa ahli menjelaskan pengertian Budaya organisasi, sebagai berikut :

- 1) Griffin (2004:162) Budaya organisasi adalah nilai, keyakinan, perilaku, kebiasaan, dan sikap yang membantu seorang anggota dalam memahami prinsip-prinsip yang dianut oleh organisasi tersebut, bagaimana organisasi tersebut melakukan segala sesuatu, dan apa yang dianggapnya penting.
- 2) Robbins (2013:512) budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu. semua organisasi mempunyai budaya yang tidak tertulis yang mendefinisikan standar-standar perilaku yang dapat diterima dengan baik maupun tidak.
- 3) Gibson (2007:372) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sistem yang menembus nilai-nilai, keyakinan dan norma yang ada disetiap organisasi. Kultur organisasi dapat mendorong atau menurunkan efektifitas tergantung dari sifat nilai-nilai, keyakinan dan norma-norma yang dianut.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan sistem, nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijadikan pedoman oleh anggota organisasi.

## b. Dimensi Budaya Organisasi

Kajian budaya organisasi oleh Denison dan Mirshra (2000 :168), mengemukakan bahwa ada empat prinsip integratif mengenai hubungan timbal balik. Keempat prinsip ini diberi nama empat sifat utama (*main cultural traits*) yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

### 1) Keterlibatan (*involvement*)

Keterlibatan merupakan faktor kunci dalam budaya organisasi. Keterlibatan yang tinggi dari anggota organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi khususnya menyangkut manajemen, strategi organisasi, struktur organisasi, biaya-biaya transaksi dan sebagainya. Nilai-nilai, norma-norma dan tradisi organisasi dapat merupakan konsensus bagi anggota organisasi untuk melibatkan diri dalam kegiatan-kegiatan organisasi.

Keterlibatan dalam hubungan antara efektivitas bukanlah hal baru karena telah banyak literatur yang membahasnya. Gagasan pokoknya adalah efektivitas organisasi merupakan fungsi dari tingkat keterlibatan dan partisipasi para anggota organisasi. Konsep ini mengemukakan bahwa tingkat keterlibatan dan partisipasi yang tinggi menciptakan kesadaran akan kepemilikan (*sense of ownership*) dan tanggung jawab. Dari kesadaran ini timbul komitmen yang lebih besar pada organisasi dan kebutuhan yang lebih sedikit akan sistem kontrol yang ketat.

## 2) Konsistensi (*consistency*)

Teori konsistensi mengatakan bahwa makna bersama memiliki dampak positif karena para anggota organisasi bekerja berdasarkan kerangka kerja bersama mengenai nilai-nilai dan keyakinan-keyakinan yang membentuk dasar mereka berkomunikasi. Konsistensi menyangkut keyakinan, nilai-nilai, simbol dan peraturan-peraturan yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja khususnya menyangkut metode melakukan bisnis, perilaku karyawan dan tindakan bisnis lainnya.

Sikap perilaku seseorang berakar pada sekumpulan nilai-nilai inti bersama, para pemimpin, dan anggota dilatih pada pencapaian kesepakatan. Organisasi dengan sifat-sifat seperti itu mempunyai budaya yang khusus dan kuat secara signifikan memengaruhi sikap perilaku anggota pada kemampuan mereka dalam mencapai kesepakatan dan melakukan tindakan-tindakan terkoordinasi.

## 3) Adaptabilitas (*adaptability*)

Budaya yang dapat membantu organisasi mengantisipasi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan, akan diasosiasikan dengan kinerja superior dalam periode waktu yang panjang. Budaya yang demikian disebut budaya adaptif yang membantu organisasi terhadap lingkungan yang berubah dengan memungkinkannya mengidentifikasi dan mengeksplorasi peluang-peluang baru.

#### 4) Misi (*mission*)

Organisasi yang berhasil mempunyai arah dan tujuan yang jelas didefinisikan dalam tujuan organisasi dan sasaran strategis dan tercermin dalam visi tentang akan bagaimana organisasi kedepan. Jika visi menggambarkan aspirasi organisasi dan akan seperti apa, maka misi menggambarkan organisasi dalam melakukan usaha, melayani pelanggan dan keahlian yang perlu dikembangkan untuk mencapai visi organisasi.

#### c. Indikator Budaya Organisasi

Dalam penelitian ini variabel budaya organisasi menurut Robbins dan Judge (2008 : 256) adapun indikator dari budaya organisasi yaitu :

1) Inovasi dan keberanian mengambil risiko (*Innovation and risk taking*)  
Adalah suatu tingkatan untuk mendukung adanya inovasi baru dan pengambilan risiko.

2) Perhatian ke hal yang rinci (*Attention to the details*)  
Adalah sejauh mana diharapkan mau memperlihatkan kecermatan, analisis, dan perhatian kepada rincian.

3) Orientasi hasil (*Goal Orientation*)  
Adalah sejauh mana manajemen fokus pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil itu.

4) Orientasi Orang (*People Orientation*)  
Adalah sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.

5) Orientasi tim (*Team orientation*)

Adalah tingkatan dimana aktivitas organisasi bertujuan atau dijalankan secara bersama-sama dalam satu tim.

6) Keagresifan (*Aggressiveness*)

Adalah suatu tingkatan dimana setiap orang dalam organisasi saling berambisi dan bersaing.

7) Kemantapan (*stability*)

Adalah seberapa jauh keputusan dan tindakan organisasi menekankan usaha untuk mempertahankan *status quo*.

Dari ketujuh indikator budaya organisasi menurut Robbin dan Judge (2008 : 256) yang digunakan dalam penelitian ini hanya tiga indikator karena disesuaikan dengan kondisi di lapangan. Ketiga indikator tersebut adalah : Inovasi dan keberanian mengambil risiko, Orientasi tim, Keagresifan.

### **3. Kepuasan Kerja**

#### a. Pengertian Kepuasan Kerja

Beberapa ahli menjelaskan mengenai pengertian kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut :

- 1) Mangkunegara (2007 : 117) memaparkan kepuasan kerja adalah bahwa perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Perasaan yang behubungan dengan pekerjaan yang melibatkan aspek-aspek seperti: gaji/upah yang diterima, kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan karyawan lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan.

- 2) Jex (2002:131) mengartikan Kepuasan kerja sebagai “tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan”. Kepuasan kerja berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Sikap tersebut berlangsung dalam aspek kognitif dan perilaku. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan.
- 3) Robbins (2003:91) kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu penilaian atau evaluasi individu mengenai suka atau tidaknya pada suatu pekerjaan yang dapat memengaruhi kinerja pada masa mendatang.

b. Indikator dari Kepuasan Kerja

Menurut Steger, Dik and Duffy (2012 : 1-21) indikator Kepuasan kerja sebagai berikut :

1. Arti positif (*Positive meaning*)

Yaitu perasaan positif yang mendukung setiap anggota dalam setiap program organisasi.

2. Arti dari pekerjaan (*Meaning-Making through Work*)

Yaitu perasaan nyaman dengan organisasi yang membuat anggota dalam organisasi mengakhiri karir di organisasi

3. Motivasi lebih baik (*Greater Good Motivation*)

Yaitu dukungan pada anggota untuk menjaga kinerja dan terus meningkatkan kualitas kerja.

c. Konsekuensi dari Ketidakpuasan dan Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge (2008) menjelaskan beberapa konsekuensi dari ketidakpuasan kerja dalam sebuah kerangka sebagai berikut :

1) Keluar (*exit*)

Perilaku yang ditunjukkan untuk meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri.

2) Aspirasi (*voice*)

Perilaku yang ditujukan dengan secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan dan beberapa bentuk aktivitas serikat kerja.

3) Kesetiaan (*loyalty*)

Secara pasif tetapi optimis menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela organisasi dan manajemennya untuk melakukan perbaikan atau hal-hal yang seharusnya dilakukan.

4) Pengabaian (*neglect*)

Secara pasif membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, termasuk ketidakhadiran atau keterlambatan yang terus menerus, kurangnya usaha dan meningkatnya angka kesalahan.

## **B. Penelitian yang Relevan**

**1. A Study on Relationship between Organizational Culture and**

*Organizational Commitment*, Khalili (2014). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

**2. Individual Perceptions of Organizational Culture: A Methodological**

*Treatise On Levels of Analysis*, Hofstede, Book, Luk (1993). Hasil penelitian ini menyimpulkan 6 indikator untuk mengukur budaya organisasi.

**3. The Measurement and Antecedent of Affective, Continuance, and Normative Commitment to The Organization**, Allen dan Meyer (1990).

Hasil penelitian ini menyediakan indikator untuk mengukur Komitmen Organisasional dengan 3 dimensi yaitu *affective commitment*, *normative commitment* dan *continuence commitment*.

### **C. Kerangka Pikir**

#### **1. Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi**

Gibson (2007:372) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sistem yang menembus nilai-nilai, keyakinan dan norma yang ada disetiap organisasi. Kultur organisasi dapat mendorong atau menurunkan efektifitas tergantung dari sifat nilai-nilai, keyakinan dan norma-norma yang dianut. Budaya sebagai pedoman untuk menjalankan aktivitas organisasi. Semakin kuat budaya organisasi dalam suatu kelompok akan berpengaruh terhadap penyampaian nilai-nilai organisasi kepada anggota. Setiap anggota akan mengikuti nilai-nilai yang telah terbentuk di dalam organisasi.

Laskar Sedekah sebagai sebuah komunitas paham bagaimana mengatasi masalah dengan banyaknya anggota dan beragam latar belakang. Setelah empat tahun lebih berkiprah nilai-nilai organisasi telah melekat dalam benak setiap anggotanya. Namun tidak dapat dipungkiri jika banyaknya anggota yang masih baru dan tanpa ada ikatan yang jelas membuat proses penyampaian nilai-nilai organisasi terkendala. Seperti pada kerja sama tim, antara anggota baru dengan anggota lama masih

canggung dalam bekerja sama yang mana hal tersebut mengindikasikan kurangnya nilai-nilai budaya organisasi. Hal senada dibenarkan salah satu pengurus Laskar Sedekah dari hasil wawancara bahwa tingkat absen yang tinggi dan partisipasi yang kurang menunjukkan budaya organisasi belum berjalan dengan baik.

Nilai-nilai budaya organisasi seperti orientasi tim, keagresifan, inovasi baru yang masih minim tentu berakibat pada komitmen organisasi yang rendah. Sebaliknya, ketika budaya organisasi Laskar Sedekah telah berjalan baik maka anggota akan semakin berkomitmen terhadap organisasi. Jadi budaya organisasi mempunyai pengaruh yang penting bagi komitmen organisasi anggota Laskar Sedekah.

## 2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi

Menurut Robbins (2003:91) kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu. Begitu juga sebaliknya, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Dalam hal ini dapat dikaitkan bahwa kalau seorang anggota mempunyai kepuasan kerja yang baik terhadap organisasi dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi juga baik.

Seperti diketahui bahwa di Laskar Sedekah ini suatu organisasi yang tidak mencari laba (*non profit*). Berbeda dengan perusahaan yang tujuan utamanya adalah laba (*profit oriented*), jika di perusahaan berlaku

*reward and punishment*, sedangkan di Laskar Sedekah ini tidak berlaku.

Kepuasan kerja anggota Laskar Sedekah lebih ditunjukkan dengan wujud melakukan pekerjaan ikhlas tanpa pamrih, karena dengan begitu anggota merasa telah memberikan manfaat pada orang. Selain itu, adanya nilai-nilai spiritualitas yang dapat dirasakan oleh anggota Laskar Sedekah, semisal, dapat dibilang pengabdiannya untuk membantu sesama itu bukan untuk kepentingannya orang lain. Namun ketika para anggota itu memikirkan orang lain, urusan pribadinya seolah-olah dapat tercukupi dari hal yang tidak terduga.

Bagi para anggota, Laskar Sedekah bukanlah tentang seberapa yang telah didapatkan, tetapi tentang apa yang telah mereka berikan pada sesama. Kepuasan secara batiniah dapat dirasakan oleh para anggota ketika ikut terjun langsung di kegiatan Laskar Sedekah. Jadi kepuasan kerja yang baik akan memengaruhi komitmen organisasi yang baik juga.

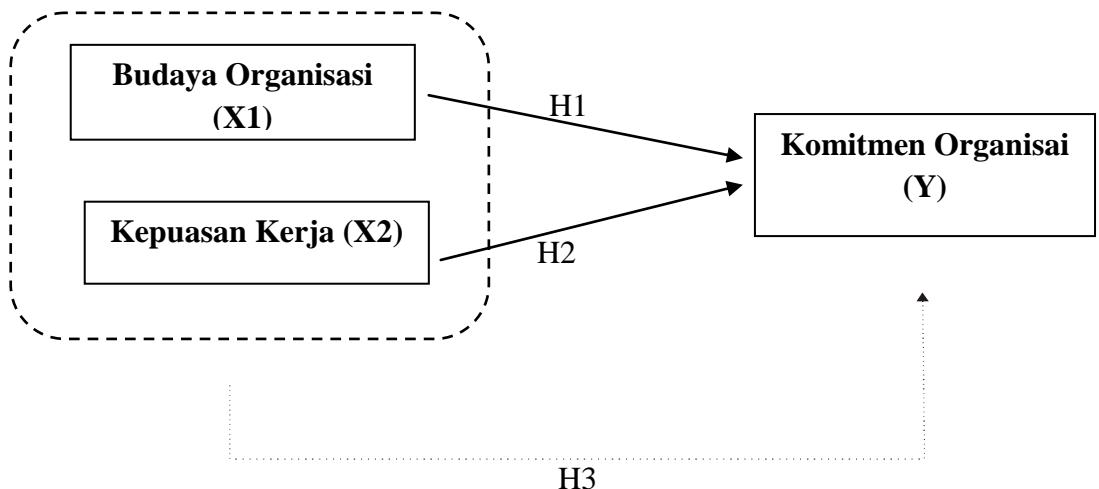
### 3. Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi

Komitmen anggota merupakan salah acuan yang digunakan untuk menilai sejauh mana fungsi organisasi dapat berjalan. Komitmen organisasi yang tinggi akan membantu organisasi dalam menjalankan fungsinya. Kaitannya dengan budaya organisasi dan kepuasan kerja yang telah tertanam adalah semakin kuat budaya organisasi dan kepuasan berpengaruh positif terhadap komitmen anggota.

Dalam hal ini, indikator budaya organisasi dan kepuasan kerja menjadi faktor dominan yang memengaruhi komitmen organisasi anggota Laskar Sedekah. Kerja sama antar anggota dalam menjalankan pekerjaannya mengindikasikan bahwa Laskar Sedekah lebih berorientasi pada tim. Sedangkan kesungguhan dalam menjalankan pekerjaan di Laskar Sedekah disamping pekerjaan utama mereka merupakan bentuk kepedulian bahwa para anggota ikhlas tanpa pamrih, mereka ingin bermanfaat untuk orang lain. Disisi lain, budaya yang telah tertanam pada anggota harus dimaksimalkan oleh pihak Laskar Sedekah agar para anggota merasa terpuaskan sehingga muncul keinginan untuk tetap bertahan di Laskar Sedekah.

Hal ini penting karena organisasi sosial (*non profit*) seperti ini harus ada rasa solidaritas juga kerjasama yang bagus. Terciptanya kekeluargaan antar anggota dapat menumbuhkan rasa saling memiliki organisasi ini, sehingga walaupun tidak digaji, para anggota tetap merasa loyal dan nyaman. Jadi, budaya organisasi yang telah berjalan dengan baik, juga kepuasan kerja positif akan membuat anggota merasa nyaman dan lebih berkomitmen dengan organisasi.

#### D. Paradigma Penelitian



Gambar 2. Paradigma Penelitian

Keterangan :

H 1 : Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi

H 2 : Pengaruh Kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi

H 3 : Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi

#### E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian dan hasil kajian empiris diatas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis penelitian sebagai berikut :

H 1 : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi anggota Laskar Sedekah.

H 2 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi anggota Laskar Sedekah.

H 3 : Budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi anggota Laskar Sedekah.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif kausal serta menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Umar (2008:30) Penelitian asosiatif kausal adalah bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel atau bagaimana suatu variabel (X) memengaruhi variabel lain (Y). Dalam penelitian ini terdapat variabel yang mempengaruhi (independen) dan variabel yang dipengaruhi (dependen). Pendekatan kuantitatif digunakan karena data antar variabel dianalisis dinyatakan dalam bentuk angka. Penelitian ini menjelaskan pengaruh antar variabel yang diteliti, yaitu pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di *basecamp* Laskar Sedekah Yogyakarta, jalan Godean km. 9,5, Ngentak, Margoluwih, Seyegan, Sleman, Yogyakarta dari bulan Maret - Agustus 2016.

Sedangkan pengambilan data penelitian anggota Laskar Sedekah luar kota Yogyakarta dilakukan dengan bantuan media elektronik yaitu menggunakan *google drive* dari bulan Agustus – Oktober 2016.

## C. Definisi Operasional

### 1. Variabel Terikat

Variabel dependen (variabel terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian kali ini adalah komitmen organisasi yang diberi simbol (Y). Komitmen organisasi di Laskar Sedekah ditunjukkan dari seberapa besar keterlibatan, kontribusi, keterikatan juga keinginan anggota untuk bertahan di Laskar Sedekah dalam menjalankan organisasinya. Semakin sering keterlibatan seorang anggota menjadi salah satu tanda tingginya komitmen organisasi. Dalam penelitian ini indikator yang dipakai adalah yang dikembangkan oleh Allen and Meyer (1993: 49-61) terdapat tiga indikator, sebagai berikut :

#### a) Komitmen Afektif (*affective commitment*)

Yaitu keterlibatan emosional seorang anggota Laskar Sedekah berupa perasaan cinta pada organisasi. Sehingga mereka tanpa adanya paksaan tetap menjalankan pekerjaannya.

#### b) Komitmen Berkelanjutan (*continuance commitment*)

Yaitu kaitannya dengan risiko saat seorang anggota meninggalkan Laskar Sedekah. Meskipun status keanggotaannya fleksibel, tetapi disatu sisi meninggalkan Laskar Sedekah ada dampak negatifnya, seperti kehilangan rasa kekeluargaan, relasi, sulit menemukan organisasi sejenis. Ada salah satu solusi yang dapat dilakukan yaitu dapat *off* sementara

sebagai anggota lalu bergabung kembali dalam waktu tertentu, atau kalau semisal pindah keluar kota, dapat bergabung di Laskar Sedekah kota lain, karena Laskar Sedekah kini terdapat di 19 kota di Indonesia.

c) Komitmen Normatif (*normative commitment*)

Yaitu tentang tanggung jawab anggota terhadap pekerjaan yang telah diberikan padanya. Meskipun pekerjaan ini tidak memerlukan imbalan pada para anggota, tetapi tanggung jawab atas pekerjaannya harus diutamakan.

## 2. Variabel Bebas

Variabel independen (variabel bebas) dalam penelitian ini ada dua yaitu Budaya organiasasi ( $X_1$ ) dan Kepuasan kerja ( $X_2$ ). Dalam penelitian ini Budaya organisasi ( $X_1$ ) adalah nilai yang dibentuk, dikembangkan dimana hal itu dapat menuntun perilaku para anggota di Laskar Sedekah. Sedangkan Kepuasan kerja ( $X_2$ ) dalam penelitian ini adalah sikap atau respon dari para anggota terhadap hasil pekerjaan dalam berbagai aspek. Secara rinci dapat dijabarkan sebagai berikut :

### a. Budaya Organisasi ( $X_1$ )

Budaya organisasi dalam penelitian ini adalah nilai yang dibentuk, dikembangkan, dimana hal itu dapat menuntun perilaku para anggota Laskar Sedekah. Budaya organisasi yang positif akan membantu organisasi dalam menjalankan fungsinya. Indikator budaya organisasi

yang dipakai menggunakan indikator yang diungkapakan oleh Robbins dan judge (2008 : 256). Adapun indikator dari budaya organisasi, yaitu :

1) Inovasi dan keberanian Mengambil Risiko (*Innovation and risk taking*)

Dalam penelitian ini yaitu terkait dengan inovasi yang dilakukan baik oleh organisasi maupun dengan individu. Perkembangan teknologi yang semakin canggih telah diterapkan untuk mengoptimalkan kinerja. Diperlukan wawasan dan tambahan *skill* agar pemanfaatan teknologi dapat membantu

2) Orientasi Tim (*Team orientation*)

Dalam penelitian ini terkait dengan progam yang di rencanakan oleh para pengurus Laskar Sedekah saling berkaitan antara satu bagian dengan bagian lain. Artinya, dalam menjalankan progamnya, selalu ada kerja sama, komunikasi, interaksi sesama anggota atau pengurus. Jadi dengan kerja sama yang tersistem dapat mencapai tujuan bersama.

3) Keagresifan (*Agressiveness*)

Dalam penelitian ini yaitu dengan pencapaian atau raihan saat ini tidaklah menyurutkan langkah. Meski telah menyalurkan bantuan, dalam bentuk santunan, donasi atau dalam bentuk kemanusiaan lainnya, Laskar Sedekah terus berupa menyalurkan lebih tepat, cermat dan memberikan manfaat pada yang membutuhkan.

### b. Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>)

Kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah sikap atau respon dari para anggota terhadap hasil pekerjaan dalam berbagai aspek. Sehingga hubungan antara ketua dengan anggota, sesama anggota, jenis pekerjaan yang diberikan, kesempatan untuk maju dapat menjadi acuan untuk mengukur kepuasan kerja anggota Laskar Sedekah ini. Adapun indikator kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah diungkapkan oleh Steger, Dik and Duff (2012 : 1-21) yaitu :

#### 1) Arti Positif (*positive meaning*)

Dalam penelitian ini berkaitan dengan sikap dari anggota untuk bermental kaya. Artinya, para anggota Laskar Sedekah melakukan ‘pekerjaan’ seperti ini bukan berarti mereka sendiri tidak membutuhkan, tetapi melihat dari sisi lain, ternyata ada yang lebih membutuhkan dan itu menjadi kebahagiaan tersendiri ketika dapat berbagi.

#### 2) Arti dari Pekerjaan (*Meaning-Making through Work*)

Dalam penelitian ini adalah ‘pekerjaan’ atau program yang telah dilaksanakan ini memberikan arti lebih pada orang lain, terlebih pada setiap anggota. Selain lebih mengetahui kondisi sosial sekitar juga menanamkan jiwa kemanusiaan.

#### 3) Motivasi lebih Baik (*Greater good motivation*)

Dalam penelitian ini yaitu tentang kontribusi yang anggota berikan pada organisasi dan begitu juga dengan manfaat yang diterima

oleh para anggota setelahnya. Beberapa anggota dapat merasakan dampaknya baik secara langsung maupun tidak langsung, seperti bagi mereka yang punya usaha, membuat usaha mereka semakin berkembang tanpa mereka duga sebelumnya.

#### **D. Populasi dan Sampel**

1. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011:61). Populasi pada penelitian ini adalah semua anggota dari Laskar Sedekah yang berada di 19 kota di Indonesia yang berjumlah 300.
2. Sampel adalah suatu himpunan bagian (*subset*) dari unit populasi (Sugiyono,2011:62). Pedomannya adalah 5-20 kali jumlah indikator yang diestimasi. Bila dalam penelitian ini terdapat 40 indikator dependen dan independen yang digunakan, maka jumlah minimal sampel yang harus diambil adalah  $5 \times 40$  yaitu 200 sampel. Dari teori-teori diatas akan diambil sampel sebesar 200 sampel agar rekomendasi dari teori diatas dapat terpenuhi. Sampel penelitian ini sebanyak 200 anggota Laskar Sedekah di beberapa kota.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan metode teknik pengumpulan data wawancara dan kuesioner (angket). Menurut Sugiono (2010 :199) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan tertulis pada responden untuk dijawabnya. Responden adalah orang yang akan diteliti (sampel). Dalam penelitian skala ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala *Likert* dengan menggunakan pernyataan dan skor sebagai berikut :

- a. Skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS)
- b. Skor 4 untuk jawaban Setuju (S)
- c. Skor 3 untuk jawaban Netral (N)
- d. Skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS)
- e. Skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)

## **F. Instrumen Penelitian**

Instrumen pada penelitian ini berupa angket, dimana terdapat tiga variabel yaitu Budaya organisasi, Kepuasan kerja dan Komitmen organisasi. Kisi-kisi instrumen penelitian sebagai berikut :

**Tabel 2. Kisi-kisi Instrumen Penelitian**

No	Variabel	Indikator	Item	Sumber
1	<b>Komitmen Organisasi</b>	Komitmen Afektif ( <i>Affective Commitment</i> )	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	(Meyer, Allen dan Smith, 2008: 165-166)
		Komitmen berkelanjutan ( <i>Continuance Commitment</i> )	10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18	
		Komitmen Normatif ( <i>Normative Commitment</i> )	19, 20, 21, 22, 23, 24	
2	<b>Budaya Organisasi</b>	Inovasi dan keberanian mengambil risiko ( <i>Innovation and risk taking</i> )	25, 26	Robbins dan Judge (2008 : 256)
		Orientasi tim ( <i>Team Orientation</i> )	27, 28	
		Keagresifan ( <i>Agressiveness</i> )	29, 30	
3	<b>Kepuasan Kerja</b>	Arti positif ( <i>Positive meaning</i> )	31, 32, 33, 34	Steger, Dik and Duffy (2012:1-21)
		Arti dari pekerjaan ( <i>Meaning-Making trough Work</i> )	35, 36, 37	
		Motivasi lebih baik ( <i>Greater Good Motivation</i> )	38, 39, 40	

## G. Uji Coba Instrumen

Agar data yang diperoleh dengan kuesioner dapat valid dan reliabel maka perlu dilakukan uji validitas dan reabilitas kuesioner terhadap butir-butir pertanyaan sehingga dapat diketahui layak tidaknya untuk pengumpulan data. Layak atau tidaknya instrumen penelitian ditunjukan oleh tingkat kesalahan (*validity*) dan keandalan (*reability*). Uji coba instrumen dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reabilitas instrumen sehingga dapat diketahui layak atau tidaknya digunakan untuk pengumpulan data pada anggota Laskar Sedekah.

## 1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011 :52)

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *Confirmatory Faktor Analysis* (CFA). *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) adalah analisis faktor untuk menguji unidimensionalitas atau apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah konstruk atau variabel (Ghozali, 2011: 55). Analisis CFA akan mengelompokkan masing-masing indikator kedalam beberapa faktor. Indikator dikatakan sebagai bagian dari variabel apabila mempunyai nilai signifikansi  $< 0,05$  (Ghozali, 2011:58)

Tinggi rendahnya validitas suatu isntrumen kuesioner dapat diukur melalui *loading factor* bersama bantuan *SPSS 20.00 for Windows*. *Loading factor* adalah korelasi item-item pertanyaan dengan konstruk yang diukurnya. Jika nilai *loading factor* lebih besar atau sama dengan 0,5 ( $\geq 0,5$ ) maka indikator yang dimaksud valid dan berarti bahwa indikator tersebut signifikan dalam mengukur suatu konstruk. Untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel digunakan *Uji Bartlett Test of sphericity*. Jika hasilnya signifikan  $\geq 0,5$  berarti matrik korelasi memiliki korelasi signifikan dengan sejumlah variabel. Sebelum

melakukan analisis CFA, penguji melakukan pengujian *Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) terlebih dahulu. Analisis CFA dapat digunakan apabila nilai KMO MSA lebih besar dari 0,50 dan nilai signifikansi pada uji *Bartlett's Test of Sphericity* kurang dari 0,05. Hasil KMO MSA dan uji validitas dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) ditunjukkan dalam tabel 3 berikut.

**Tabel 3. Nilai KMO tahap 1**

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,818
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2469,732
	df	780
	Sig.	,000

Sumber : Data primer diolah 2016

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa nilai *Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) lebih dari 0,50 yaitu sebesar 0,818. Hal ini menunjukkan bahwa data yang ada layak untuk dilakukan faktor analisis, sedangkan pada hasil uji *Bartlett's Test of Sphericity* diperoleh taraf signifikansi 0,000 yang artinya bahwa antar variabel terjadi korelasi (signifikansi  $<0,05$ ), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang ada dapat dianalisis lebih lanjut karena telah memenuhi kriteria.

Selanjutnya pada tabel 4 berikut ini menunjukkan bahwa sebagian item pernyataan pada masing-masing variabel mengelompok menjadi satu, dengan nilai *loading factor* di atas 0,50. Hal ini menunjukkan

bahwa indikator tersebut merupakan satu kesatuan alat ukur yang mengukur satu konstruk yang sama dan dapat memprediksi apa yang seharusnya diprediksi.

**Tabel 4. Factor Matrix<sup>a</sup> tahap 1**

	Factor		
	1	2	3
KO1	,655		
KO2	,733		
KO3	,910		
KO4	,756		
KO5			
KO6			
KO7	,638		
KO8	,686		
KO9	,873		
KO10	,781		
KO11	,715		
KO12	,707		
KO13	,830		
KO14	,773		
KO15	,702		
KO16	,703		
KO17	,902		
KO18	,736		
KO19			
KO20			
KO21			
KO22	,534		
KO23	,876		
KO24	,816		
BO1		,720	
BO2		,970	
BO3			
BO4		,897	
BO5		,869	
BO6		694	

KK1				,644
KK2				
KK3				
KK4				,891
KK5				,976
KK6				,996
KK7				,796
KK8				
KK9				,981
KK10				,993

Extraction Method: Maximum Likelihood.

a. 3 factors extracted. 6 iterations required.

Setelah dilakukan uji validitas dengan CFA tahap 1 dapat diketahui bahwa masih terdapat beberapa item yang dinyatakan tidak valid yaitu 5 butir item komitmen organisasi, 1 butir item budaya organisasi dan 3 butir item pernyataan kepuasan kerja. Hal tersebut dapat terjadi dikarenakan ke tiga item pernyataan tersebut memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,50. Oleh karena itu, maka perlu dilakukan uji CFA tahap 2.

Berikut hasil *Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) dan uji validitas dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) tahap 2.

Tabel 5. Nilai KMO and Bartlett's Test tahap 2

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,827
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2446,722
	Df	780
	Sig.	,000

Berdasarkan tabel 5, diketahui bahwa nilai *Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) juga lebih besar dari 0,50 yaitu sebesar 0,827. Sehingga dapat dinyatakan bahwa data yang ada layak untuk dilakukan faktor analisis. Sedangkan pada hasil uji *Bartlett's Test of Sphericity* diperoleh taraf signifikansi 0,000, yang artinya bahwa antar variabel terjadi korelasi (signifikansi  $<0,05$ ), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang ada dapat dianalisis lebih lanjut karena telah memenuhi kriteria. Selanjutnya dilakukan uji CFA tahap 2 diketahui bahwa semua item pernyataan pada masing-masing variabel mengelompok menjadi satu, dengan nilai *loading factor* di atas 0,50.

**Tabel 6. Factor Matrix<sup>a</sup> tahap 2**

	Factor		
	1	2	3
KO1	,632		
KO2	,717		
KO3	,923		
KO4	,751		
KO7	,619		
KO8	,686		
KO9	,884		
KO10	,773		
KO11	,694		
KO12	,690		
KO13	,839		
KO14	,769		
KO15	,682		
KO16	,689		
KO17	,915		
KO18	,728		

KO22	,517		
KO23	,889		
KO24	,812		
BO1		,716	
BO2		,972	
BO4		,900	
BO5		,870	
BO6		,686	
KK1			,644
KK4			,890
KK5			,976
KK6			,995
KK7			,794
KK9			,980
KK10			,993

Extraction Method: Maximum Likelihood.

a. 3 factors extracted. 6 iterations required.

Dari tabel 6, dapat disimpulkan bahwa hasil uji CFA tahap dua menunjukkan hasil setiap faktor diatas 0,5 dan setiap faktor mengelompok pada satu lajur yang artinya semua pernyataan layak diujikan dan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah sejalan atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011: 47). Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Reliabilitas memusatkan perhatian pada masalah konsistensi sedang yang kedua lebih

memperhatikan masalah ketepatan. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bilamana dicobakan serta berulang-ulang pada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis terhadap responden. Reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa indikator-indikator mempunyai konsistensi yang tinggi dalam mengukur variabel latennya. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Dalam ilmu statistik *Cronbach Alpha* adalah sebuah koefisien internal. Ini biasanya digunakan untuk menguji reliabilitas. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$ .

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dengan bantuan program *SPSS 20.00 for windows*. Hasil uji reliabilitas kuesioner disajikan pada tabel 7 di bawah ini :

**Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach Alpha</b>	<b>Keterangan</b>
Budaya Organisasi	0,681	Reliabel, Tinggi
Kepuasan kerja	0,856	Reliabel, Sangat tinggi
Komitmen Organisasi	0,736	Reliabel, Tinggi

Sumber : Data Primer yang diolah 2016

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan dan tiga variabel yang akan diteliti adalah reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$ .

## H. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa software komputer program SPSS. SPSS (*Statistical Package for Social Sciense*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik, SPSS yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS versi 20. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### 1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menurut Ghazali (2011:19) adalah analisis yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian maksimum, minimum. Analisis ini digunakan untuk menganalisa data satu persatu berdasarkan jawaban responden dari kuesioner yang diberikan selama penelitian berlangsung. Cara pengkategorian data berdasarkan rumus dari Azwar, (2009: 108) adalah sebagai berikut :

- a. Tinggi :  $X \geq M + SD$
- b. Sedang :  $M - SD \leq X < M + SD$
- c. Rendah :  $X < M - SD$

## 2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji hipotesis perlu dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu agar penelitian tidak bias dan untuk menguji kesalahan model regresi yang digunakan dalam penelitian. Menurut Ghazali (2011:103) model regresi yang digunakan akan menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif (BLUE= *Best Linier Unbiased Estimator*) apabila memenui asumsi dasar klasik regresi yaitu apabila tidak terjadi gejala :

### a. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2011: 160) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, menggunakan Uji *Kolmogrov smirnov* dengan pedoman sebagai berikut :

- 1)  $H_0$  diterima jika nilai p-value pada kolom *Asymp. Sig.* (2-tailed)  $> level of significant (\alpha = 0,05)$ , sebaliknya  $H_a$  ditolak .
- 2)  $H_0$  ditolak jika nilai p-value pada kolom *Asymp. Sig.* (2-tailed)  $< level of significant (\alpha = 0,05)$ , sebaliknya  $H_a$  diterima.

### b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier (Ghazali,

2011 : 166). Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi lebih dari 0,05.

c. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2011: 105 ). Salah satu alat untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya serta nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak di jelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance*  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF \geq 10$ .

## **I. Uji Hipotesis**

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (budaya organisasi dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (komitmen organisasi). Pengujian hipotesis menggunakan uji regresi berganda. Dalam analisis regresi, dikembangkan sebuah persamaan regresi yaitu suatu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai variabel independen yang diketahui. Analisis regresi digunakan untuk tujuan peramalan, dimana dalam model tersebut ada

sebuah variabel dependen dan independen. Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel indpenden.

### 1. Model Regresi Linier Berganda

Model analisis yang digunakan adalah model analisis regresi linier berganda. Model ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan persamaan regresinya adalah :

$$Y = c + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + R$$

Keterangan :

Y = Komitmen Organisasi

c = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien Regresi dari Budaya Organisasi

$\beta_2$  = Koefisien Regresi dari Kepuasan Kerja

X1 = Budaya Organisasi

X2 = Kepuasan Kerja

R = Residual

Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen maka dilihat dari taraf signifikansinya dengan standar signifikansi 5%. Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh dari hasil lebih dari 5% maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika hasil uji hipotesis berada diantara 0-5% maka hipotesis diterima. Sementara itu, untuk melihat regresi yang dihasilkan berpengaruh positif atau negatif melalui koefisien beta ( $\beta$ ). Apabila koefisien beta memiliki tanda minus (-) berarti pengaruh yang dihasilkan adalah negatif, sebaliknya apabila koefisien beta tidak memiliki

tanda minus (-), maka arah pengaruh yang dihasilkan adalah positif (+) (Ghozali, 2011: 229).

## 2. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Ghozali (2001: 97) koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variasi variabel independen. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas, sebaliknya nilai  $R^2$  yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011: 97). Nilai koefisien determinasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah *adjusted R<sup>2</sup>* karena nilai *adjusted R<sup>2</sup>* dianggap lebih baik dari nilai  $R^2$ , karena nilai *adjusted R<sup>2</sup>* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model regresi (Ghozali, 2011:97).

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi anggota Laskar Sedekah. Metode pengumpulan data penelitian ini adalah kuesioner, data yang terkumpul diolah dan dianalisis dalam bab ini.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi gambaran umum obyek penelitian, analisis deskriptif, analisis regresi, dan pengujian hipotesis. Analisis ini digunakan sesuai dengan perumusan masalah yang ada. Analisis hasil penelitian akan disajikan adalah karakteristik responden, pengkategorian variabel penelitian, pengujian prasyarat analisis, dan pembahasan.

#### A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

Laskar Sedekah adalah gerakan *#sedekahonline* berbasis komunitas yang tugas utamanya menyalurkan sedekah kepada orang yang berhak menerima (Yatim, Piatu, Dhuafa sakit, keperluan Sekolah, dan lain-lain). Sejarah Laskar Sedekah berawal dari kisah seorang anak kecil bernama adik Nugie yang beralamatkan di Ngentak, Margoluwih, Seyegan, Sleman, Jogjakarta, waktu itu tahun 2012 adik Nugie menderita bibir sumbing. Munculah sebuah gerakan yang menginisiasi penggalangan dana secara *online*. Dengan izin keluarga dan bantuan warga masyarakat sekitar, donasi yang terkumpul mencapai 8jtan dan cukup untuk biaya operasi. Tidak berhenti sampai disitu, ternyata donasi yang masuk terus mengalir untuk sebuah hal kemanusiaan seperti ini. Akhirnya, beberapa dari

mereka sepakat untuk membuat suatu wadah untuk menampung donasi yang masuk, mereka namai Laskar Sedekah.

Pada mulanya, Laskar Sedekah hanya ada di Yogyakarta, seiring dengan berjalannya waktu, ada rekan yang tertarik dengan gerakan yang sama, lalu mulai melebarkan sayap ke Balikpapan, Klaten, Jakarta, Bekasi dan hingga 4 tahun kiprahnya, telah tersebar ke 19 kota di Indonesia. Program utama Laskar Sedekah pada intinya sebagai penyalur sedekah, infaq, zakat dari para donatur (pendekar sedekah) kepada orang-orang yang berhak menerima. Program dari Laskar Sedekah saat itu hanya ingin fokus pada anak yatim/piatu, tetapi seiring dengan berjalannya waktu, masyarakat semakin kompleks, mau tidak mau harus melayani masyarakat secara penuh. Kini Laskar Sedekah selain program untuk anak Yatim/Piatu, juga mengadakan program #WakafQur'an, Paket Pendidikan, peduli dhuafa sakit dengan fasilitas ambulan gratis dan lainnya. Sementara itu, armada ambulan sendiri saat ini ada 8 ambulan, yang siap melayani secara gratis di Yogyakarta (2 mobil ambulan), Klaten, Surakarta, Semarang, Bekasi, Balikpapan dan Samarinda). Adapun ambulan tersebut merupakan hasil patungan beberapa donatur dan sponsor.

Secara berurutan selama 4 tahun terakhir tanggal terbentuknya *chapter* baru Laskar Sedekah, yaitu :

- a. Laskar Sedekah (Yogyakarta, sejak 30 Maret 2012)

Alamat : jl. Godean km. 9, Ngentak, Margoluwih, Seyegan, Sleman  
Telepon : 089671937773 / 527DEF9F (PIN BBM)

b. Laskar Sedekah Balikpapan (sejak 19 April 2013)

Alamat : Jl. Marsma R Iswahyudi (seberang bandara Sepinggan)  
Gang Pelangi No. 26 RT 09 Sepinggan Raya, Balikpapan  
Selatan  
Telepon : 085246110828/08546545850

c. Laskar Sedekah Klaten (sejak 12 Desember 2013)

Alamat : jl. Wijaya Kusuma No.9, Kauman Tonggalan, Klaten  
Tengah, Klaten. 57411.  
Telepon : 085743950647 / 7EA703F1 (PIN BBM)

d. Laskar Sedekah Jakarta (sejak 18 Mei 2014)

Alamat : jl. Tali II No. 30 RT.03 RW.08 Kota Bambu Selatan,  
Jakarta barat  
Telepon : 0857 7429 0888 / 5B667D04 (PIN BBM)

e. Laskar Sedekah Bekasi (sejak 24 Oktober 2014)

Alamat : Metlan Cibitung Blok S7 No.16, Cibitung Bekasi  
Telepon : 085777821417 / 5B62DCDD (PIN BBM)

f. Laskar Sedekah Samarinda (sejak 11 Januari 2015)

Alamat : Jl. KH. Usman Berahim (Lambung Mangkurat), RT. 15  
Samping Blok H No.93, Kel. Pelita, Kec. Samarinda ilir –  
Kota Samarinda  
Telepon : 08125365656 / 5FBB66E9 (PIN BBM)

g. Laskar Sedekah Tangerang (sejak 22 Februari 2015)

Alamat : Jl. Surya Kencana No. 10 RT 02/05 Pamulang Barat, Tangerang Selatan (RM. Sariminang)

Telepon : 0878 7947 9262 / 57373482 (PIN BBM)

h. Laskar Sedekah Surakarta (sejak 26 april 2015)

Alamat : Jl. Semen Romo Cemani Gang Flamboyan RT. 06/RW. 17, Ngruki, Cemani Grogol, Sukoharjo.

Telepon : 0822 4214 4222 / 550831C8 (PIN BBM)

i. Laskar Sedekah Surabaya (sejak 08 Juni 2015)

Alamat : Jl. Kalidami IX no 7, Kel. Mojo. Kec. Gubeng Surabaya, Jatim

Telepon : 08133010 3130 / D27AD1FB (PIN BBM)

j. Laskar Sedekah Medan ( sejak 12 juni 2015)

Alamat : Jl. Medan-Binjai km. 9, Gg. Balai Desa kampung Lalang

Telepon : 081261180414/ D23E4227 (PIN BBM)

k. Laskar Sedekah Banjarmasin (sejak 26 juli 2015)

Alamat : Jl. Ketumbar Blok B 18 komplek CIP Desa Atu-atu, Kec. Pelaihari, kab. Tanah Laut, Kalsel.

Telepon : (0512) 22073 / 0822 5171 4225/ 56E36FC3 (PIN BBM)

l. Laskar Sedekah Bandung (sejak 26 juli 2015)

Alamat : Komplek Istana Mekar Wangi Regency jl. Taman Mekar Abadi 1 no. 15 Bandung.

Telepon : 0881 2049 301/ 087722550205/ 5EBDA50F (PIN BBM)

- m. Laskar Sedekah Makassar (sejak 26 juli 2015)
  - Alamat : Jl. Ujung Bori Kompleks Ruko Borong Bisnis Centre, No. D6, Kel. Antang Kec. Manggala.
  - Telepon : 0813462812887 / D253914C (PIN BBM)
- n. Laskar Sedekah Semarang (sejak 19 Agustus 2015)
  - Alamat : Jl. Gergaji no. 38, Kelurahan Mugasari, Semarang
  - Telepon : 0819 0182 2898 / 5F24AECB (PIN BBM)
- o. Laskar Sedekah Bogor (sejak 1 September 2015)
  - Alamat : Kukit Cimanggu City, Cluster Mediterania blok A.8 no.12 Bogor.
  - Telepon : 08577952 9999 / D552FE76 (PIN BBM)
- p. Laskar Sedekah Probolinggo (sejak 25 Oktober 2015)
  - Alamat : Dusun Krajan, RT. 012/RW. 004, Desa banyuanyar Lor, Kecamatan Gending, Probolinggo.
  - Telepon : 085746797313 / 7C34BB89 (PIN BBM)
- q. Laskar Sedekah Malang ( sejak 16 Desember 2015)
  - Alamat : Jl. Joyosuko Metro. Gg IV, RT. 12/RW.03, Merjosari Lowokwaru, Kota Malang.
  - Telepon :0821 3875 9322 / 5FC1D7E6 (PIN BBM)
- r. Laskar Sedekah Padang (sejak 1 januari 2016)
  - Alamat : Simpang Gia Parupuk Tabing Jondul 1 Blok K. 12 Kecamatan Koto Tangah, Kota Padang.

Telepon : 0823 8571 2339/ 5B45BC07 (PIN BBM)

s. Laskar Sedekah Pasuruan (sejak 12 Maret 2016)

Alamat : Gesing RT. 003/ RW. 008, Randupitu, Gempol, Pasuruan.

Telepon : 085736202622 / D36B1C2B (PIN BBM)

Secara struktur organisasi Laskar Sedekah mungkin belum ada, karena pada intinya kinerjanya sendiri lebih berorientasi pada tim (*team orientation*). Untuk Anggota Laskar sendiri terbagi menjadi 3 bagian, yaitu : Pengurus, Pasukan, dan Relawan) dan hebatnya itu semua tidak digaji seperserpun. Hanya beberapa pengurus seperti admin, keuangan mendapatkan fasilitas berupa *smartphone* juga komputer beserta koneksinya.

Berikut adalah istilah yang sering digunakan di Laskar Sedekah:

- 1) Pasukan LS : Sebutan untuk anggota Laskar Sedekah secara umum.
- 2) Pendekar LS : Sebutan untuk orang yang bersedekah di Laskar Sedekah (donatur)
- 3) Eksekusi LS : Sebutan untuk kegiatan menyalurkan sedekah/bantuan.
- 4) Komandan LS : Sebutan untuk ketua *chapter* masing-masing.
- 5) Omah Laskar : Sebutan untuk tempat berkumpul anggota (*base camp*)
- 6) *Chapter* LS : Nama lain dari cabang LS. Ada 18 *chapter* LS di Indonesia seperti LS *chapter* Balikpapan, LS *chapter* Klaten, LS *chapter* Jakarta dan seterusnya.

## B. Hasil Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan cara menyebar kuesioner kepada anggota Laskar Sedekah yang tersebar di 19 kota di Indonesia. Kuesioner terkait variabel budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Responden dalam penelitian ini mencakup seluruh populasi anggota Laskar Sedekah di 19 kota, yaitu 200 orang.

### 1. Analisis Deskriptif

#### a. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bergabung, posisi di Laskar Sedekah.

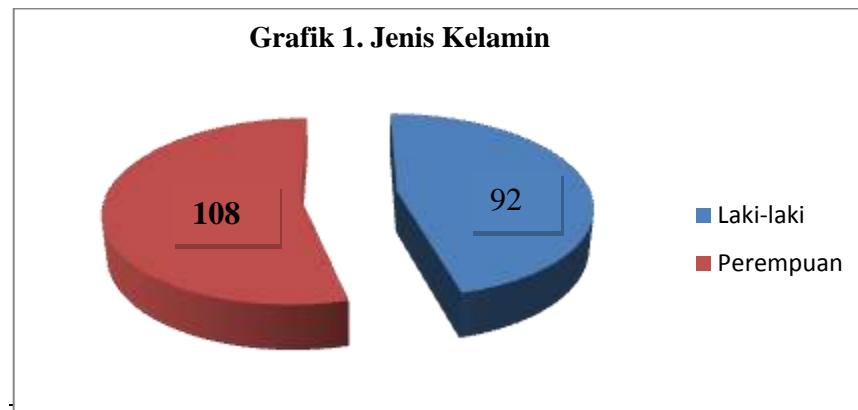
##### 1) Jenis Kelamin

Hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan jenis kelamin anggota Laskar Sedekah ditunjukkan pada tabel 8 berikut :

**Tabel 8. Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
<b>Laki-laki</b>	92	46
<b>Perempuan</b>	108	54
<b>Total</b>	200	100

Sumber : Data primer yang diolah 2016



Tabel 8 di atas menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 92 responden (46%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 108 responden (54%). Jadi kesimpulannya bahwa mayoritas anggota Laskar Sedekah adalah berjenis kelamin perempuan.

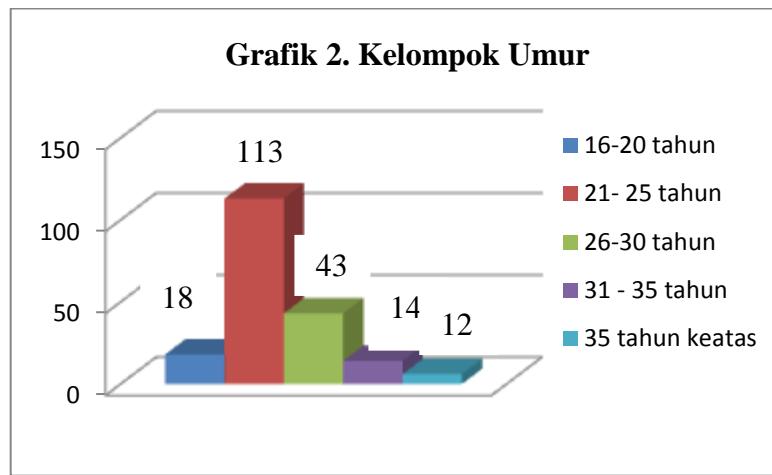
## 2) Umur

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan umur dapat ditunjukkan pada tabel 9 berikut :

**Tabel 9. Distribusi Frekuensi Umur**

Umur	Frekuensi	Presentase (%)
16 – 20 tahun	18	9
21 – 25 tahun	113	56,5
26 – 30 tahun	43	21,5
31 – 35 tahun	14	7
35 tahun lebih	12	6
<b>Total</b>	<b>200</b>	<b>100</b>

Sumber : Data primer yang diolah 2016



Tabel 9 menunjukkan karakteristik responden yaitu anggota Laskar Sedekah dilihat dari umur. Berdasarkan hasil jawaban responden terdapat 18 responden yang memiliki umur antara 16-20 tahun (9%), sejumlah 113 responden memiliki umur antara 21-25 tahun (56,5%), sejumlah 43 responden memiliki umur antara 26-27 tahun (21,5%), sejumlah 14 responden memiliki umur antara 31-35 tahun (7%) dan sejumlah 12 responden memiliki umur diatas 35 tahun (6%). Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki umur antara 21-25 tahun.

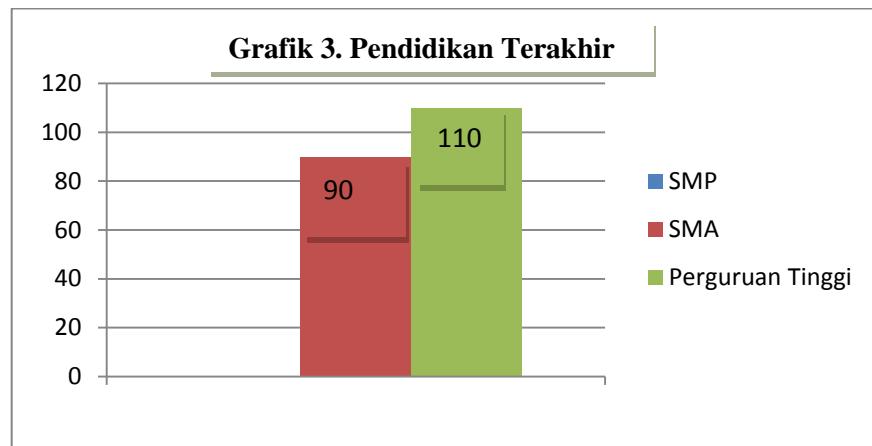
### 3) Pendidikan Terakhir

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenjang Pendidikan terakhir ditunjukkan pada tabel 10 berikut :

**Tabel 10. Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase (%)
SMP	-	-
SMA	90	45
Perguruan Tinggi	110	55
<b>Total</b>	<b>200</b>	<b>100</b>

Sumber : Data primer yang diolah 2016



Berdasarkan hasil jawaban, terdapat 90 responden yang memiliki jenjang pendidikan terakhir SMA (45 %) dan sisanya, yakni sejumlah 110 responden memiliki jenjang pendidikan terakhir perguruan tinggi (55 %). Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas anggota Laskar Sedekah memiliki jenjang pendidikan terakhir di perguruan tinggi.

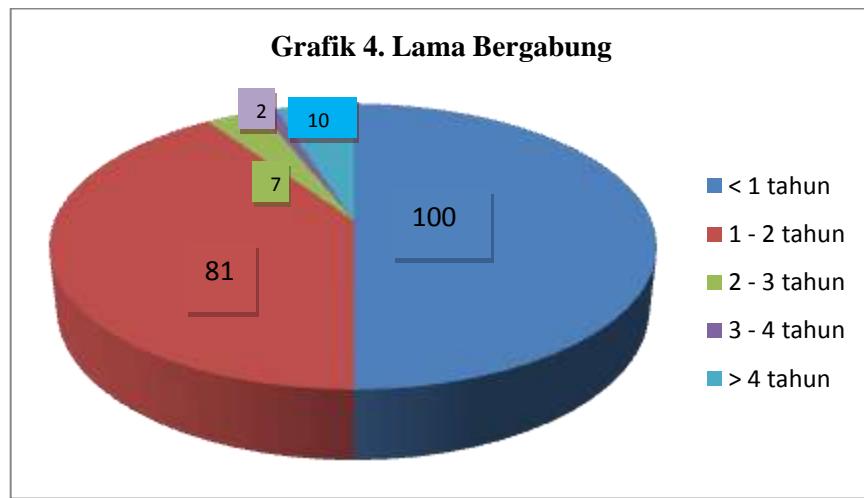
#### 4) Lama Bergabung

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan lama bergabung menjadi anggota Laskar Sedekah ditunjukkan dalam tabel 11 berikut :

**Tabel 11. Distribusi Frekuensi Lama Bergabung**

Lama bergabung	Frekuensi	Presentase
Kurang dari 1 tahun	100	50 %
1-2 tahun	81	40,5 %
2-3 tahun	7	3,5 %
3-4 tahun	2	1 %
4 tahun lebih	10	5 %
<b>Total</b>	<b>200</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data Primer diolah 2016



Dari data diatas menunjukkan bahwa 100 responden bergabung menjadi anggota Laskar Sedekah kurang dari 1 tahun (50 %), sebanyak 81 responden bergabung menjadi anggota selama 1-2 tahun (40,5 %), sebanyak 7 responden bergabung menjadi anggota Laskar Sedekah selama 2-3 tahun (3,5 %), sebanyak 2 responden menjadi anggota Laskar Sedekah selama 3-4 tahun (1 %), dan 10 responden bergabung menjadi anggota Laskar Sedekah selama lebih dari 4 tahun (5 %). Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas anggota Laskar Sedekah masih didominasi anggota baru, yakni dengan lama bergabung kurang dari 1 tahun.

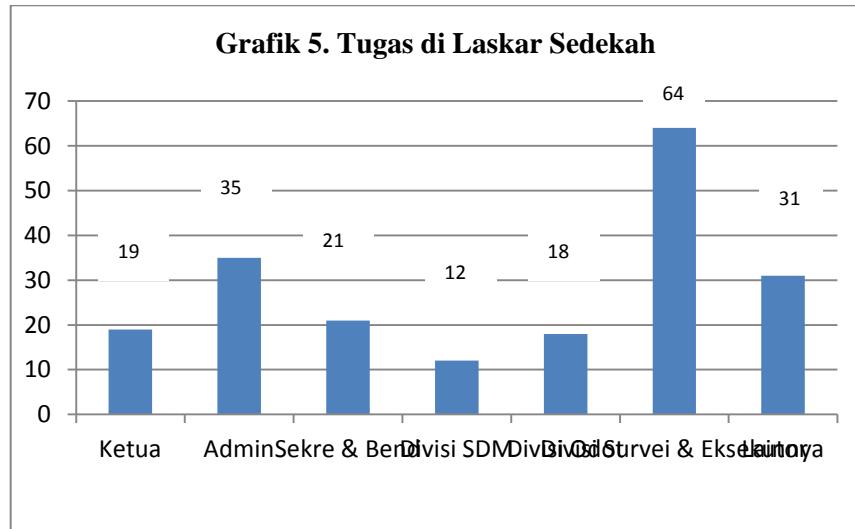
##### 5) Tugas di Laskar Sedekah

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan tugas di Laskar Sedekah dapat ditunjukkan dalam tabel 12 berikut :

**Tabel 12. Distribusi Frekuensi tugas di Laskar Sedekah**

Tugas di LS	Frekuensi	Presentase
<b>Ketua</b>	19	9,5 %
<b>Admin Web/ Sosial media</b>	35	17,5 %
<b>Sekretaris/ Bendahara</b>	21	10,5 %
<b>Divisi Sumber daya Manusia</b>	12	6 %
<b>Divisi Odot</b>	18	9 %
<b>Divisi Survei/ Eksekutor</b>	64	32 %
<b>Lainnya</b>	31	15,5 %
<b>Total</b>	200	100 %

Sumber : Data primer diolah 2016



Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa 19 responden bertugas menjadi Ketua (9,5%), 35 responden bertugas menjadi admin web/ media sosial (17,5%), 21 responden bertugas menjadi Sekretaris/ Bendahara (10,5%), 12 responden bertugas menjadi divisi Sumber daya manusia (6%), 18 responden bertugas menjadi divisi Odot (9%), 64 responden bertugas menjadi Divisi survei/eksekutor (32%) dan 31 responden bertugas lain, seperti bagian *sponsorship*, *design grafis*, dan lain-lain. Jadi mayoritas anggota Laskar Sedekah

bertugas di divisi survei/eksekutor karena pekerjaan dilapangan terkait penyampaian bantuan memerlukan banyak tenaga.

b. Analisis Deskripsi Kategori Variabel

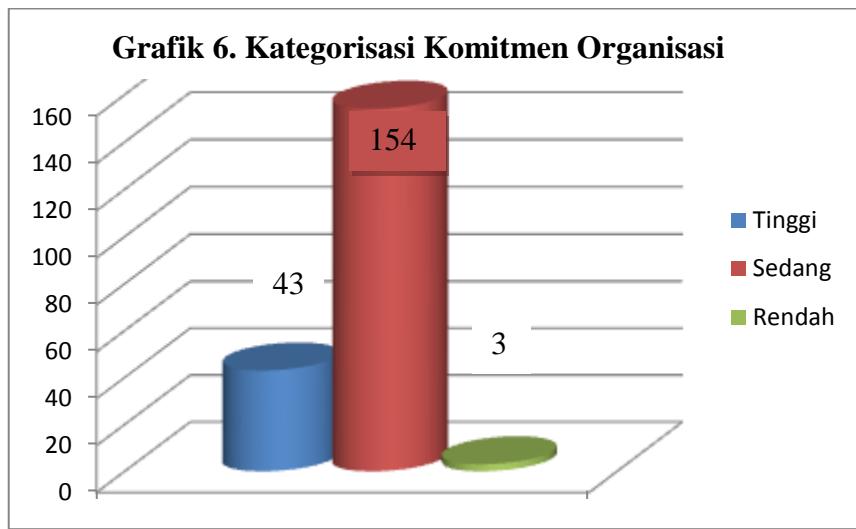
i. Komitmen Organisasi

Hasil analisis deskriptif pada variabel komitmen organisasi diperoleh nilai minimum 1,3, nilai maksimum 5, mean sebesar 3,7283 dan standar deviasi sebesar 0,8326. Selanjutnya data komitmen organisasi dikategorikan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pernyataan untuk variabel komitmen organisasi terdiri dari 24 pernyataan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Kategori untuk variabel komitmen organisasi disajikan pada tabel 13 berikut ini :

**Tabel 13. Kategorisasi Komitmen Organisasi**

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Presentase
<b>Tinggi</b>	$X \geq 4,57$	43	21,5 %
<b>Sedang</b>	$2,90 \geq X \leq 4,56$	154	77 %
<b>Rendah</b>	$X \leq 2,89$	3	1,5 %
<b>Jumlah</b>		200	100 %

Sumber : Data Primer diolah tahun 2016



Dari tabel 13 diatas dapat dilihat bahwa penilaian pada variabel komitmen organisasi kategori tinggi sejumlah 43 responden (21,5%), penilaian kategori sedang sebanyak 154 responden (77%) dan penilaian pada kategori rendah sebanyak 3 responden (1,5%). Penilaian paling banyak pada variabel komitmen organisasi yaitu kategori sedang. Penilaian kategori rendah dapat diartikan bahwa komitmen anggota pada Laskar Sedekah berjalan relatif sedang, tetapi ada kecenderungan tinggi, sehingga para anggota ini lebih cenderung memiliki komitmen organisasi yang cukup baik.

## ii. Budaya Organisasi

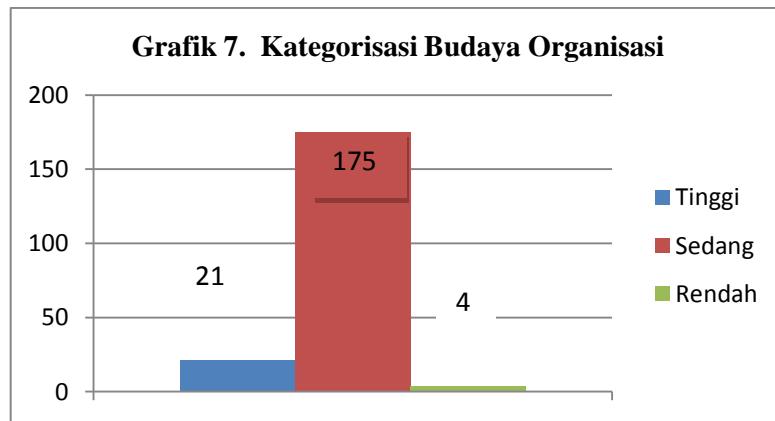
Hasil analisis deskriptif pada variabel budaya organisasi diperoleh nilai minimum 1,5, nilai maksimum 5, mean sebesar 3,7383 dan standar deviasi sebesar 0,7441. Selanjutnya data budaya organisasi dikategorikan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pernyataan untuk variabel budaya organisasi terdiri dari 6 pernyataan

yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Kategori untuk variabel budaya organisasi disajikan pada tabel 14 berikut ini :

**Tabel 14. Kategorisasi Budaya Organisasi**

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Presentase
<b>Tinggi</b>	$X \geq 4,48$	21	10,5 %
<b>Sedang</b>	$3,00 \geq X \leq 4,47$	175	87,5%
<b>Rendah</b>	$X \leq 2,99$	4	2 %
<b>Jumlah</b>		200	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah 2016



Dari tabel 14 diatas menunjukkan bahwa sebanyak 21 responden (10,5%) memberikan nilai tinggi pada variabel budaya organisasi, responden yang memberikan penilaian katergori sedang pada variabel budaya organisasi sebanyak 175 responden (87,5%), dan responden yang memberikan penilaian kategori rendah pada variabel budaya organisasi sebanyak 4 responden (2%). Penilaian variabel budaya organisasi paling banyak adalah pada kategori sedang. Kategori sedang diartikan bahwa

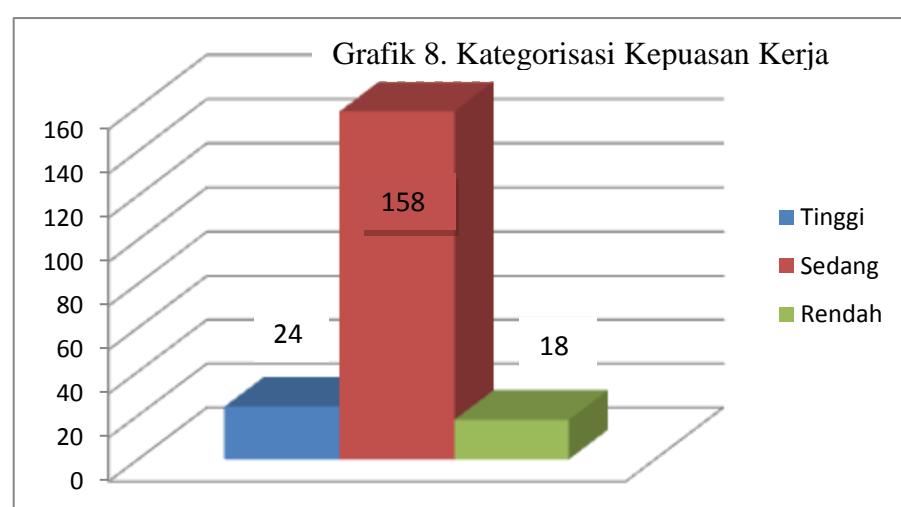
budaya organisasi anggota Laskar Sedekah sudah berjalan dengan baik tetapi terkadang ada beberapa konflik kecil, namun sudah dapat teratasi.

### iii. Kepuasan Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel kepuasan kerja diperoleh nilai minimum 2,5, nilai maksimum 5, mean sebesar 4,194 dan standar deviasi sebesar 0,6674. Selanjutnya data kepuasan kerja dikategorikan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pernyataan untuk variabel kepuasan kerja terdiri dari 10 pernyataan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Kategori untuk variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 15 berikut :

**Tabel 15. Kategorisasi Kepuasan Kerja**

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Presentase
<b>Tinggi</b>	$X \geq 4,86$	24	12 %
<b>Sedang</b>	$3,53 \geq X \leq 4,85$	158	78%
<b>Rendah</b>	$X \leq 3,52$	18	9 %
<b>Jumlah</b>		200	100 %



Dari tabel 15 diatas dapat dilihat bahwa hasil penilaian variabel kepuasan kerja kategori tinggi sebanyak 24 responden (12%), sebanyak 158 responden (78%) pada kategori sedang dan sebanyak 18 responden (9%) pada kategori rendah. Pada variabel kepuasan kerja ini kategori sedang juga mempunyai penilaian terbanyak. Penilaian kategori sedang diartikan bahwa anggota Laskar Sedekah sudah mencapai kepuasan kerja dalam hal tertentu, walaupun terapat beberapa kendala, yang sudah dapat diatasi.

## **2. Uji Prasarat Analisis**

Pengujian prasarat analisis dilakukan sebelum pengujian hipotesis yang meliputi uji normalitas, uji linieritas dan uji multikolineritas. Uji prasyarat analisis menggunakan *SPSS 20.00 for Windows*. Hasil prasyarat analisis disajikan berikut ini.

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali (2011:160) uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel-variabel independen dan dependen harus terdistribusi normal atau mendekati normal. Uji statistik sederhana yang digunakan untuk menguji asumsi normalitas adalah dengan menggunakan uji normalitas dari *Kolmogrov Smirnov*. Metode pengujian normal tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variabel, jika

signifikan lebih besar dari 0,05 pada taraf signifikansi *alpha* 5%, maka menunjukkan distribusi normal.

Dalam penelitian ini, uji normalitas variabel residual menggunakan Uji *Kolmogrov-smirnov* menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,715. Nilai tersebut lebih besar dari 0,5 atau 5 % maka dapat disimpulkan data tersebut terdistribusi normal.

#### b. Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi lebih besar dari 0,05. Data hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel 16 berikut ini :

**Tabel 16. Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Budaya organisasi terhadap Komitmen organisasi	0,247	Linier
Kepuasan kerja terhadap Komitmen organisasi	0,414	Linier

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Dari tabel 16 dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja linier terhadap variabel dependen yaitu komitmen organisasi. Hal ini dapat dilihat dari nilai *signifikan Linearity*

lebih dari 0,05 yang berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat liner.

c. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk melihat ada tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda (Ghozali, 2011 :105 ). Alat statistik yang digunakan untuk menguji gangguan multikolinearitas adalah *variance inflation factor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Apabila nilai *tolerance* di atas 0,1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji prasyarat multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 17 berikut :

**Tabel 17. Hasil Uji Multikolinieritas**

Dimensi	Tolerance	VIF	Kesimpulan	
<b>Budaya</b>	0,678	1,457	Tidak	terjadi
<b>Organisasi</b>				multikolinieritas
<b>Kepuasan</b>	0,678	1,457	Tidak	terjadi
<b>kerja</b>				multikolonieritas

Berdasarkan tabel 17, hasil data uji multikolinieritas yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *tolerance* diatas 0,1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) di bawah 10 sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

### 3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variabel Budaya Organisasi dan Kepuasan kerja terhadap Komitmen Organisasi. Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. Berikut hasil dari analisis regresi berganda :

**Tabel 18. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi**

Independen dan Kontrol Variabel	Komitmen Organisasi			
	MODEL 1 ( $\beta$ )	MODEL 2 ( $\beta$ )	MODEL 3 ( $\beta$ )	MODEL 4 ( $\beta$ )
USIA	,052	-,020	-,020	-,039
JENIS KELAMIN	-,007	,000	-,068	-,055
LAMA BERGABUNG	,251	,245	,148	,162
POSISIDI LS	-,186	-,112	-,064	-,053
PENDIDIKAN TERAKHIR	-,148	-,182	-,070	-,097
BUDAYA ORGANISASI		,455***		,191**
KEPUASAN KERJA			,629***	,530***
R <sup>2</sup>	,146	,338***	,498***	,523***
Δ R <sup>2</sup>	,146	,192***	,352***	,377***

Sumber : Data Primer yang diolah 2016

\*\*\*p<0,001; \*\*p<0,01; \*p<0,05

#### a. Uji Hipotesis I

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi anggota Laskar Sedekah. Ringkasan analisis regresi berdasarkan tabel 18 diketahui bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi yaitu :  $Y = c + 0,455X_1 + R$ . Pada hasil uji regresi tersebut diketahui bahwa budaya

organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi anggota ( $\beta$ ) 0,455\*\*\* ( $***p<0,001$ ;  $p=0,000$ ). Kontribusi budaya organisasi untuk menjelaskan komitmen organisasi sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,192\*\*\*. Maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi anggota Laskar Sedekah, sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis pertama diterima.

b. Uji Hipotesis II

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi anggota Laskar Sedekah. Ringkasan analisis regresi berdasarkan tabel 18 diketahui bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi yaitu :  $Y = c + 0,629X_2 + R$ . Pada hasil uji regresi tersebut diketahui bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi ( $\beta$ ) 0,629\*\*\* ( $***p<0,001$ ;  $p=0,000$ ). Kontribusi kepuasan kerja untuk menjelaskan komitmen organisasi anggota sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,352\*\*\*. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi anggota Laskar Sedekah, sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis kedua diterima.

c. Uji Hipotesis III

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap

komitmen organisasi anggota Laskar Sedekah. Ringkasan analisis regresi berdasarkan tabel 18 diketahui bahwa pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap komitmen organisasi yaitu :  $Y = c + 0,191X_1 + 0,530X_2 + R$ . Pada hasil uji regresi tersebut diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi sebesar  $(\beta)$  0,191 ( $***p<0,001$ ;  $p=0,000$ ) dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi  $(\beta)$  0,530 ( $***p<0,05$ ;  $p=0,000$ ). Kontribusi budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan untuk menjelaskan komitmen organisasi anggota sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,377\*\*\* atau 37,7% dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi anggota Laskar Sedekah, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima.

**Tabel 19. Ringkasan Hasil Hipotesis**

No	Hipotesis	Hasil
1	Budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi anggota Laskar Sedekah	Terbukti
2	Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi anggota Laskar Sedekah	Terbukti
3	Budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi anggota Laskar sedekah	Terbukti

Sumber : Data Primer yang diolah 2016

## C. Pembahasan

### 1. Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi anggota

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi anggota Laskar Sedekah. Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dapat dijelaskan dengan beberapa faktor. Skor rata-rata skala *Likert* tertinggi indikator variabel budaya organisasi terdapat pada indikator orientasi tim (*Team Orientation*) yaitu sebesar 4,1. Orientasi tim (*Team Orientation*) adalah tingkatan dimana aktivitas organisasi bertujuan atau dijalankan secara bersama-sama dalam satu tim. Hal ini lebih mengarah pada rasa kekeluargaan yang terjalin di Laskar Sedekah, baik sesama pengurus ataupun dengan relawan yang masih baru. Dalam setiap kegiatannya Laskar Sedekah selalu bekerja sama dan saling membutuhkan. Ada Pengurus, ada pasukan dan juga ada relawan. Pengurus Laskar Sedekah ini memang jumlahnya sedikit tetapi bertugas untuk menentukan segala sesuatu mengenai Laskar Sedekah. Pengurus ini diberikan tugas masing masing, seperti ketua, Bendahara, Sekretaris, Admin, dan juga beberapa divisi. Sementara pasukan ini lebih fleksibel dalam keanggotaan karena lebih menyangkut pada tugas-tugas dilapangan seperti Eksekusi sedekah, belanja sembako, pendistribusian celengan ODOT dan lainnya. Sementara relawan ini sewaktu-waktu jika dibutuhkan akan diikutsertakan dalam kegiatan. Bedanya Pasukan dengan relawan terletak pada atribut, kalau pasukan sudah

boleh menggunakan atribut Laskar Sedekah (Hem, Rompi) sementara kalau relawan belum dapat.

Dalam tugasnya, seorang admin dibantu oleh divisi survei ataupun eksekutor dalam memberikan informasi yang nantinya akan *di-posting*. Begitu juga bendahara harus memberikan saldo pemasukan mingguan yang nantinya akan disampaikan oleh eksekutor. Begitu juga dengan Ketua dan sekretaris selalu melakukan komunikasi terkait pengarsipan dan lainnya. Tidak menutup kemungkinan komunikasi dengan *chapter* lain juga dilakukan dalam rangka saling membantu dan menguatkan. Meskipun beberapa *chapter* tergolong masih baru, tetapi semangat kebersamaan dalam membangun Laskar Sedekah tetap dilakukan, seperti mengadakan kopdar, menghadiri acara-acara peringatan di *chapter* tersebut. Karena meskipun terdapat 19 *chapter* di Indonesia tetapi tidak ada perbedaan ataupun persaingan diantaranya, semuanya tergerak ikhlas untuk berbagi di Laskar Sedekah. Hal ini akan menimbulkan rasa kekeluargaan sesama anggota Laskar Sedekah lebih terjaga.

Disisi lain, adanya kerjasama menjadikan antara sesama anggota mempunyai keterikatan emosional baik dengan Laskar Sedekah maupun sesama anggota. Maka tidaklah heran jika para anggota ini yang notabene tidak digaji tetap berkompeten dalam menjalankan tugas. Lebih dari itu, ikatan persaudaraan sesama anggota juga dapat ditunjukkan seperti misalnya, ketika ada anggota Laskar Sedekah yang ada halangan, selalu

membesuk dan mendoakan. Begitu juga ketika ada yang punya hajat, beberapa anggota ini meluangkan waktu untuk membantu mengurusinya. Dapat dikatakan sesama anggota ini menjadi sebuah keluarga baru yang saling bekerjasama bukan hanya dalam menjalankan tugas di Laskar Sedekah tetapi juga dalam kehidupannya.

Dengan indikator Orientasi tim (*Team Orientation*) yang tinggi ini, disimpulkan bahwa komitmen anggota Laskar Sedekah akan tinggi pula. Anggota lebih nyaman dalam menjalankan tugasnya ketika bersama-sama dan saling membantu.

## 2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi anggota

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi anggota Laskar Sedekah. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen dapat dijelaskan dengan beberapa faktor. Indikator Arti dari pekerjaan (*Meaning – Making through work*) memiliki skor rata-rata skala *Likert* yang paling tinggi yaitu 4,31. Hal ini menunjukkan bahwa arti dari pekerjaan (*Meaning – Making through work*) merupakan hal yang sangat penting dan dibutuhkan para anggota dalam melakukan tugasnya. Dalam hal ini arti dari pekerjaan (*Meaning – Making through work*) meliputi kepedulian, rasa empati, dan juga menyampaian bantuan tanpa pamrih kepada sesama.

Kepuasan kerja di Laskar Sedekah tidak ditentukan dengan gaji, promosi jabatan, *reward and punishment*, tunjangan atau lainnya seperti

yang didapat di perusahaan profit. Justru sebaliknya, kepuasan kerja di Laskar Sedekah dapat dilihat dari kepedulian, rasa empati atau ketika para anggota itu dapat berbuat sesuatu untuk orang lain. Kegiatan-kegiatan seperti mensurvei target orang sakit yang memerlukan bantuan, anak yatim/piatu atau dhuafa termasuk memberikan bantuan, harus tetap dilakukan karena hal ini membuat kepuasan anggota tetap terjaga. Lebih dari itu rasa kepedulian sosial kepada sesama akan tetap berlangsung dengan adanya kegiatan Laskar Sedekah.

Setiap anggota yang menjadi pengurus Laskar Sedekah ini mempunyai tugas masing-masing. Ada yang menjadi ketua *chapter*, admin, sekretaris, bendahara dan lainnya yang merupakan pengurus harian. Ada juga mereka yang menjadi pasukan, yang lebih pada urusan teknis dilapangan mempunyai tugas sebagai menyampaikan bantuan. Sementara para relawan, lebih fleksibel dalam berkontribusi di Laskar Sedekah. Para anggota yang terbagi menjadi pengurus harian, pasukan dan relawan ini sama, yakni tidak digaji sepeserpun justru mereka harus merogoh gocek untuk bersama-sama berkontribusi untuk Laskar Sedekah.

Bagi anggota Laskar Sedekah, tugas yang mereka lakukan bukanlah tugas biasa karena yakin bahwa berbagi dan hal yang telah anggota lakukan itu mempunyai manfaat bagi sesama. Meskipun ada juga anggota yang secara ekonomi mungkin belum mapan, ada yang masih kuliah, yang juga harus memenuhi kebutuhannya sendiri, tetapi anggota tidak merasa khawatir kebutuhannya tidak dapat terpenuhi. Bagi anggota

Laskar Sedekah, Berbagi itu bukan karena punya, tetapi hanya tidak sampai hati membayangkan orang lain yang tidak memiliki apa-apa.

Dengan skor arti dari pekerjaan (*Meaning – Making through work*) yang tinggi ini juga semakin menambah komitmen organisasi anggota pada Laskar Sedekah. Kegiatan yang dapat memberi arti pada orang yang membutuhkan memang harus dilakukan. Banyak manfaat yang dapat orang lain rasakan juga dapat meningkatkan kepedulian pada sesama. Kepuasan yang anggota dapatkan boleh jadi tidak hanya kepuasan secara lahiriah, tetapi juga kepuasan secara batin.

### 3. Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi anggota

Budaya organisasi dan kepuasan kerja dalam penelitian ini secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi anggota. Berdasarkan skor rata-rata tertinggi skala *Likert* budaya organisasi terdapat pada orientasi tim (*Team Orientation*) sebesar 4,1 dan pada kepuasan kerja terdapat pada arti dari pekerjaan (*Meaning – Making through work*) sebesar 4,31. Bila keduanya terjadi secara bersamaan, dimana anggota lebih mengutamakan orientasi tim dan memahami arti dari pekerjaannya, sehingga terjadi perasaan yang positif terhadap komitmen organisasi.

Anggota yang mampu bekerja sama akan merasa tugas ataupun pekerjaannya di Laskar Sedekah tanpa beban. Anggota yang lainpun tidak dapat memaksakan tugas tertentu dilakukan oleh satu orang, karena dapat

juga dilakukan secara tim dengan pendeklegasian tugas yang tepat. Apalagi kesibukan masing-masing anggota yang tidak menentu harus dijadikan sebagai sarana agar satu dengan yang lain saling melengkapi sehingga tugas dapat berjalan. Tugas ataupun pekerjaan di Laskar Sedekah cepat atau lambat harus dilakukan, karena itu merupakan titipan dari donatur untuk orang yang membutuhkan. Para anggota meskipun sibuk dengan urusan pribadinya, sedapat mungkin harus meluangkan waktu untuk melakukan tugas di Laskar Sedekah. Tugas yang dilakukan merupakan bentuk kepedulian kepada sesama dan meningkatkan kepedulian sosial anggota.

Dengan kata lain, tugas ataupun pekerjaan Laskar Sedekah harus dapat berjalan karena itu dapat memberikan arti pada sesama. Ketika ada beberapa anggota yang sedang sibuk, dapat digantikan oleh anggota yang lain dan saling bekerja sama. Ketika ada titipan donasi maka itu merupakan hak untuk mereka yang membutuhkan. Artinya, harus dapat disampaikan tepat pada mereka yang membutuhkan. Berapapun anggota yang ada, Laskar Sedekah dapat terus berjalan dengan kerja sama tim yang solid. Sementara seiring berjalannya waktu, anggota Laskar Sedekah justru semakin bertambah karena merasa anggota perlu meningkatkan rasa kepedulian, empati, solidaritas sosial pada sesama. Jadi, benar jika para anggota meyakini bahwa Laskar Sedekah tidak butuh anggota, tetapi anggotalah yang butuh Laskar Sedekah.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Y) Anggota Laskar Sedekah. Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan hasil pengujian regresi sebesar ( $\beta$ ) 0,455 dan kontribusi variabel budaya organisasi terhadap komitmen organisasi anggota sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,192 atau 19,2%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi anggota Laskar Sedekah sehingga hipotesis pertama diterima. Jadi, jika anggota Laskar Sedekah mempunyai budaya organisasi yang telah terbentuk, seperti kerja sama tim, inovasi baru, tanggung jawab, agresivitas, toleransi, kepedulian, maka hal itu akan mendorong anggota untuk meningkatkan rasa saling memiliki terhadap Laskar Sedekah dan dapat meningkatkan komitmen organisasinya.
2. Kepuasan kerja Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y) Anggota Laskar Sedekah. Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan hasil analisis regresi sebesar ( $\beta$ ) 0,629 dan kontribusi variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi anggota

sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,352 atau 35,2%. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen anggota Laskar Sedekah sehingga hipotesis kedua diterima. Kepuasan kerja akan membuat para anggota semakin nyaman berada di Laskar Sedekah. Anggota Laskar Sedekah merasa puas justru bukan karena imbalan, jabatan ataupun karir, tetapi tentang bagaimana pekerjaan atau tugas yang mereka lakukan itu bermakna dan memberikan manfaat bagi orang lain.

3. Budaya organisasi ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Y) anggota Laskar Sedekah. Hal ini dapat ditunjukkan berdasarkan hasil analisis regresi budaya organisasi sebesar ( $\beta$ ) 0,191 dan kepuasan kerja sebesar ( $\beta$ ) 0,530 dengan ( $\Delta R^2$ ) sebesar 0,377 yang artinya memiliki kontribusi sebesar 37,7%. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi anggota Laskar Sedekah dan hipotesis ketiga diterima. Semakin tinggi budaya organisasi yang di dukung dengan kepuasan kerja anggota yang tepat akan menaikkan komitmen terhadap Laskar Sedekah.

## B. Keterbatasan Penelitian

1. Dalam penelitian ini kontribusi variabel budaya organisasi lebih kecil bila dibandingkan dengan kontribusi variabel kepuasan kerja. Sehingga peneliti selanjutnya dapat memilih variabel lain untuk melihat sejauh mana kontribusinya. Variabel budaya organisasi hanya mampu memberikan kontribusi data yang menjelaskan komitmen organisasi sebesar ( $\Delta R^2 = 0,192$ ) atau 19,2 %. Dengan demikian masih terdapat 80,8% faktor lain yang dapat memberikan penjelasan lebih besar terhadap komitmen organisasi anggota Laskar Sedekah.
2. Dalam penelitian ini pengambilan data penelitian hanya menggunakan angket atau kuesioner sehingga kedalaman data masih kurang dalam menggali pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi anggota Laskar Sedekah. Lebih dari itu terdapat kelemahan lain seperti responden kurang teliti dalam menjawab pertanyaan sehingga ada yang terlewatkan. Penggunaan media internet (aplikasi *google drive*) untuk mendistribusikan angket memerlukan *feed back* (balasan) yang lama dan waktu yang tidak bersamaan.

## C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

### 1. Bagi Laskar Sedekah

Hasil uji hipotesis menjelaskan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi anggota Laskar Sedekah. pada variabel budaya organisasi tingkat kontribusinya masih lebih rendah yaitu sebesar 19,2 %, bila dibandingkan dengan tingkat kontribusi kepuasan kerja yaitu sebesar 35,2 %. Oleh karena itu, pihak Laskar Sedekah harus meningkatkan nilai-nilai yang membuat budaya organisasi meningkat melalui inovasi program, memperbaiki kerja sama antar anggota dan juga tingkat keaktifan anggota itu sendiri. Sementara kepuasan kerja anggota yang sudah lebih baik perlu dipertahankan agar komitmen organisasinya semakin membaik. Beberapa program utama yaitu program sosial perlu ditingkatkan intensitasnya karena dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang berdampak pula pada meningkatnya komitmen organisasi anggota.

### 2. Bagi pihak peneliti selanjutnya

Saran bagi para peneliti selanjutnya adalah :

- a. Menggunakan metode lain dalam meneliti budaya organisasi, kepuasan kerja dengan komitmen organisasi anggota. Metode lain

dapat menggunakan wawancara, *mix method* (menggabungkan metode wawancara dan kuisioner) dan *focus discussion group* (FGD).

- b. Diharapkan dapat lebih banyak menyertakan variabel yang memengaruhi komitmen organisasi dan mengambil sampel yang lebih banyak sehingga hasil penelitian lebih valid.

## DAFTAR PUSTAKA

Allen, N. J. & Meyer. J,P.1990. *Organisational Commitment : Evidence of Caree stage effects? Journal of Business Research*

---

\_\_\_\_\_1993. *Organisational Commitment : Evidence of Caree stage effects? Journal of Business Research*, 26, 49-61

Bohang, Fatimah Kartini, 2016, *Di Indonesia pengguna line pepet facebook*, <http://tekno.kompas.com/read/2013/08/21/17/12396/pengguna.line.indonesia.urutan.ke-5.dunia>, diakses pada 15 Mei 2016 pukul 14.55 WIB

Cronbach, L.J., 1991, methodological study-A Personal retrospective, in Brennan, Robert L., 2001, An Essay on the History and Future of Reliability from the Perspective of Replications, *Journal of Educational Measurement*, Vol. 38, No. 4

Cut Zurmali. 2010. “*Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, dan Customer Orientation : Knoledge Worker – Kerangka Riset Manajemen Sumberdaya Manusia di Masa Depan*”. Bandung: Unpad Press

Denison dan Mirshra. 2000. *Organizational culture and organizational effectiveness: a theory and some preliminary empirical evidence*. School of business administration. University of Michigan.

Durkin, Mark.1999.*Employee Commitment in Retail Banking: Identifying and Exploring Hidden Dangers, International Journal of Bank Marketing*, Vol 17. 3: 124-134

Gibson, Invancevicvh, & Donelly. 2007. *Organization*, Nimth Edition, Irwin Inc.

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Griffin, Ricky, W. 2004. *Manajemen*, Edisi Ketujuh, Jilid 2, Penerjemah: Gina Gania Jakarta : Penerbit Erlangga

Handoko, H, 1993. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.

Hasibuan, Noor Aspia, 2015, *Jumlah Pengguna twitter di Indonesia akhirnya terungkap*,<http://www.cnnindonesia.com/teknologi/20160322085045185118939/twitter-rahasiakan-jumlah-pengguna-di-indonesia>, diakses pada tanggal 15 Mei 2016 pukul 14.45 WIB

Jex, S.M., Bliese, P.D., Buzzel, S & Primean J. 2001. The Impact of Self Efficacy On Stressor- Stram Relations : Coping style as an Expalnatory Mechanism. *Journal of Applied Psychology*, 86.401-409

Khalili, Maryam. 2014. A Study on Relationship between Organizational Culture and Organizational Commitment. *Management Science Letters*, pp. 1463-1446.

Luthans. F.2006. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Andi Jogjakarta

Mangkunegara. 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung, PT. Refika Aditama.

Millward, Steven, 2014, *Statistik pengguna internet di dunia dan Indonesia*, <http://id.techinasia.com/statistik-pengguna-internet-di-dunia-dan-indonesia-slideshow>, diakses pada 15 Mei 2016 pukul 13.30 WIB

Moh. As'ad. 1998. *Psikologi Industri*. Yogyakarta : LIBERTY.

Robbins, Stephen P. 2003. *Organizational behaviour*. 9th edition (Perilaku Organisasi, edisi Indonesia. Alih Bahasa Tim INDEKS. Jakarta: PT. INDEKS Kelompok GRAMEDIA.

\_\_\_\_\_. 2013. *Organizational Behavior*. United stated, Pearson Education, Inc.

Robbins, Stephen P and Timothy A. Judge 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi dua belas, Jakarta : PT. Salemba Empat.

Steers, R.M and Porter, L.W. 1991. *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw Hill Book Co

Steger, Michael F., Dik, Bryan J. And Duffy, Ryan D. 2012. *Measuring Meaningful Work : The Work and Meaning Inventory (WAMI)*. Journal of Career Assesment

Steve M. Jex. 2002. *Organizational Psychology : A Scientist Practitioner Approach*. New York : John Wiley & Sons.

Sugiyono.2009. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

\_\_\_\_\_.2011. *Metode Penelitian Kualitatif dan R&B* . Bandung: Alfabeta.

Umar, Husein. 2008. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.

Yusuf, Oik, 2014, *Pengguna Internet Indonesia Nomor Enam Dunia*,  
[https://kominfo.go.id/index.php/content/detail/4286/Pengguna+Internet+Indonesia+Nomor+Enam+Dunia/0/sorotan\\_media](https://kominfo.go.id/index.php/content/detail/4286/Pengguna+Internet+Indonesia+Nomor+Enam+Dunia/0/sorotan_media), diakses pada 2 Maret 2016 pada pukul 14.15 WIB

# LAMPIRAN

## 1. Kuesioner Penelitian

Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/i.....

Di tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi tugas akhir sebagai mahasiswa Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta (UNY), maka saya akan melaksanakan penelitian ilmiah sebagai salah satu syarat mendapatkan gelar sarjana ekonomi. Penelitian ini berjudul :

“Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan terhadap Komitmen Organisasi Anggota Laskar sedekah”

Sehubungan dengan hal tersebut, saya mohon kepada Bapak/Ibu/Saudara/i berkenan meluangkan waktunya untuk menjadi responden dalam penelitian ini dengan cara mengisi daftar kuesioner yang dilampirkan. Data-data yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan akan dijaga kerahasiaannya dan semata-mata hanya dipergunakan untuk kepentingan akademis. Untuk informasi atau kritik/saran lebih lanjut dapat disampaikan melalui (WhatsApp : 085878361703/ email : [buyung.boyz@gmail.com](mailto:buyung.boyz@gmail.com) .

Atas kerja sama, dukungan dan partisipasinya diucapkan terimakasih yang setulus-tulusnya.

Hormat saya,

Buyung Muhammad N.R.

11408144056

## PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Bacalah sejumlah pernyataan di bawah ini dengan teliti.
2. Anda dimohon untuk memberikan penilaian mengenai pengaruh budaya organisasi dan kepuasan terhadap komitmen organisasi anggota Laskar sedekah.
3. Anda dimohon untuk memberikan jawaban sesuai dengan keadaan Anda secara objektif dengan memberi tanda centang ( ✓ ) pada salah satu kriteria untuk setiap pernyataan yang menurut Anda paling tepat.
4. Skor yang diberikan tidak mengandung nilai jawaban benar-salah melainkan menunjukkan kesesuaian penelitian Anda terhadap isi setiap pernyataan.
5. Keterangan dari jawaban yang tersedian adalah :
  - a. STS = apabila Anda merasa Sangat Tidak Setuju
  - b. TS = apabila Anda merasa Tidak Setuju
  - c. N = apabila Anda merasa Netral
  - d. S = apabila Anda merasa Setuju
  - e. SS = apabila Anda merasa Sangat Setuju
6. Dimohon untuk memberikan penilaian tidak ada pertanyaan yang terlewatkan.
7. Hasil penelitian ini hanya untuk kepentingan akademis saja. Identitas di Anda akan dirahasiakan dan hanya diketahui oleh peneliti. Hasil penilaian ini tidak akan ada pengaruhnya terhadap status ataupun hal lain sebagai anggota (pasukan) Laskar sedekah.

## BAGIAN I

### IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Responden :  
.....
2. Usia : ..... Tahun
3. Jenis Kelamin : (1) Laki-laki / (2) Perempuan
4. Bergabung Laskar sedekah : (1) < 1 tahun  
(2) 1 - 2 tahun  
(3) 2 - 3 tahun  
(4) 4 tahun
5. Posisi di Laskar sedekah : (1) Ketua chapter  
(2) Bendahara/Sekretaris  
(2) Admin Websites/ Sosial media  
(3) Divisi Sumber Daya Manusia (SDM)  
(4) Divisi Survey/Eksekutor  
(5) Divisi ODOT (*One Day One Thousand*)  
(6) Lainnya
6. Pendidikan Terakhir : (1 )SMP  
(2) SMA  
(3) Perguruan Tinggi

## BAGIAN II

## DAFTAR KUESIONER

## Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Komitmen afektif ( <i>Affective commitment</i> )						
1	Saya sangat suka menjadi anggota dari Laskar sedekah					
2	Saya sangat senang menghabiskan “karir” saya di Laskar sedekah					
3	Saya nyaman mendiskusikan tentang laskar sedekah dengan orang lain diluar organisasi					
4	Saya merasa seolah-olah masalah di “organisasi” ini adalah masalah saya					
5	Saya pikir saya dapat dengan mudah bergabung dengan bergabung dengan organisasi yang lain dengan pengalaman yang saya dapat disini.					
6	Laskar sedekah memperlakukan baik pada semua anggotanya					
7	Saya tidak merasa seperti bagian dari keluarga di Laskar sedekah					
8	Saya tidak merasa terikat secara emosional dengan Laskar sedekah					
9	Saya tidak memiliki rasa saling memiliki yang kuat terhadap Organisasi ini.					
Komitmen berkelanjutan ( <i>Continuance commitment</i> )						
10	Saya tidak takut apa yang terjadi pada saya jika					

	saya keluar dari Laskar sedekah .				
11	Akan menjadi hal yang berat bagi saya untuk meninggalkan Laskar sedekah, meskipun saya menginginkannya				
12	Banyak hal yang akan terganggu jika saya memutuskan untuk meninggalkan Laskar sedekah sekarang				
13	Tidak akan menjadi yang berharga bagi saya jika saya meninggalkan laskar sedekah sekarang				
14	Sekarang, bertahan di Laskar sedekah adalah sesuatu hal yang penting				
15	Saya kira saya mempunyai sedikit pilihan untuk meninggalkan Laskar sedekah				
16	Salah satu konsekuensi serius meninggalkan Laskar sedekah akan menjadi pilihan yang sulit				
17	Salah satu alasan utama saya terus “bekerja” untuk laskar sedekah adalah bahwa meninggalkan akan memerlukan pengorbanan pribadi yang besar - organisasi lain mungkin tidak sesuai dengan manfaat secara keseluruhan yang saya miliki di sini				
Komitmen normatif ( <i>Normative commitment</i> )					
18	Saya kira orang-orang sekarang ini sering berpindah dari organisasi ke organisasi lain				
19	Saya tidak yakin bahwa seorang anggota selalu setia pada organisasi				
20	Berpindah dari organisasi ke organisasi lain menjadi kurang beretika menurut saya				
21	Salah satu alasan utama saya bertahan di Laskar sedekah bahwa saya yakin kesetiaan				

	adalah yang terpenting karena itu kewajiban moral				
22	Meskipun saya mendapatkan pekerjaan yang lebih baik saya tidak akan meninggalkan laskar sedekah				
23	Saya meyakini prinsip yang setia pada satu organisasi				
24	Lebih baik ketika orang-orang tinggal untuk satu “organisasi” daripada berpindah-pindah untuk “karir” mereka.				

#### Budaya Organisasi

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Inovasi dan keberanian mengambil risiko ( <i>innovation and risk taking</i> )						
1	Saya selalu menciptakan ide-ide yang inovatif di Laskar sedekah					
2	Bila terjadi kesalahan maka saya berani menanggung risikonya					
Orientasi tim ( <i>Team Orientation</i> )						
3	Saya lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerja sama tim					
4	Loyalitas saya terhadap tim sangat tinggi					
Keagresifan ( <i>Agressiveness</i> )						
5	Saya tidak puas dengan satu tugas, sehingga saya tertantang dengan tugas berikutnya					
6	Saya selalu datang tepat waktu					

Kepuasan kerja (*Job satisfaction*)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Prasangka positif ( <i>Positive meaning</i> )						
1	Disini, Saya menemukan “karir pekerjaan” yang berarti					
2	Saya memahami bagaimana “pekerjaan ini” memberikan makna dalam hidup saya					
3	Saya beranggapan baik juga terhadap apa yang membuat prasangka baik pada saya					
4	Disini, Saya telah menemukan “pekerjaan” yang mempunyai tujuan memuaskan					
Arti dari pekerjaan ( <i>Meaning – Making through work</i> )						
5	Saya kira Laskar sedekah berkontribusi terhadap pertumbuhan pribadi saya					
6	Laskar sedekah membantu memahami diri saya lebih baik					
7	Laskar sedekah membantu saya memahami dunia sekitar saya					
Motivasi lebih baik ( <i>Greater Good Motivation</i> )						
8	Laskar sedekah benar-benar tidak membuat perubahan dalam kehidupan saya					
9	Saya paham bahwa pekerjaan saya disini membuat perbedaan positif dalam kehidupan saya					
10	“Pekerjaan” yang saya lakukan ini mempunyai tujuan yang besar					

## 2. Hasil Uji Validitas Instrumen

### Hasi Uji Validitas (CFA)

#### Tahap 1

**Tabel 4. Factor Matrix<sup>a</sup> tahap 1**

	Factor		
	1	2	3
KO1	,655		
KO2	,733		
KO3	,910		
KO4	,756		
KO5			
KO6			
KO7	,638		
KO8	,686		
KO9	,873		
KO10	,781		
KO11	,715		
KO12	,707		
KO13	,830		
KO14	,773		
KO15	,702		
KO16	,703		
KO17	,902		
KO18	,736		
KO19			
KO20			
KO21			
KO22	,534		
KO23	,876		
KO24	,816		
BO1		,720	
BO2		,970	
BO3			
BO4		,897	
BO5		,869	
BO6		694	
KK1			,644

KK2				
KK3				
KK4				,891
KK5				,976
KK6				,996
KK7				,796
KK8				
KK9				,981
KK10				,993

Extraction Method: Maximum Likelihood.

a. 3 factors extracted. 6 iterations required.

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,818
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2469,732
	df	780
	Sig.	,000

Hasil Uji Validitas (CFA)

Tahap 2

Tabel 6. Factor Matrix<sup>a</sup> tahap 2

	Factor		
	1	2	3
KO1	,632		
KO2	,717		
KO3	,923		
KO4	,751		
KO7	,619		
KO8	,686		
KO9	,884		
KO10	,773		
KO11	,694		
KO12	,690		
KO13	,839		
KO14	,769		
KO15	,682		
KO16	,689		

KO17	,915		
KO18	,728		
KO22	,517		
KO23	,889		
KO24	,812		
BO1		,716	
BO2		,972	
BO4		,900	
BO5		,870	
BO6		,686	
KK1			,644
KK4			,890
KK5			,976
KK6			,995
KK7			,794
KK9			,980
KK10			,993

Extraction Method: Maximum Likelihood.

a. 3 factors extracted. 6 iterations required.

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,827
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2446,722
	Df	780
	Sig.	,000

### 3. Hasil Uji Realibilitas Instrumen

#### Hasil Uji Realibilitas

##### Realibility

Case Processing Summary			
	N	%	
Cases	Valid	200	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	200	100,0

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

A. Budaya Organisasi (Tahap 1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,916	6

D. Budaya Organisasi (tahap 2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,919	5

B. Kepuasan (Tahap 1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,895	10

E. Kepuasan (Tahap 2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,895	10

C. Komitmen Organisasi (Tahap 1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,962	24

F. Komitmen Organisasi (Tahap 2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,964	22

I	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	jm	I	2	3	4	5	6	jml	I	2	3	4	5	6	7	8	9	10	jml
4	3	3	4	2	5	I	I	I	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	5	5	4	3	3	78	2	3	5	4	3	3	20	3	4	3	4	4	4	2	4	3	34	
5	3	4	3	4	4	2	2	2	2	4	4	4	5	3	2	3	2	4	3	5	4	3	4	81	3	4	4	4	3	4	22	4	5	5	4	4	4	5	5	45		
5	3	4	1	4	5	1	1	1	3	5	5	4	4	3	3	2	2	2	4	4	4	4	4	78	5	5	5	3	5	5	28	5	5	5	5	5	5	2	5	5	47	
5	5	5	3	5	I	I	I	3	4	3	2	5	5	3	5	3	2	3	4	5	4	3	85	3	4	5	4	3	3	22	4	5	5	3	5	5	1	5	5	43		
5	3	4	3	3	4	2	3	2	3	3	3	2	4	2	4	4	4	2	3	4	3	3	4	77	2	3	4	3	3	3	18	3	4	5	4	4	4	5	1	4	4	38
5	4	5	5	5	5	I	I	I	3	4	3	3	5	5	3	3	4	5	3	4	4	4	4	89	3	5	4	3	3	3	21	4	5	5	4	5	5	1	5	5	44	
5	5	5	5	5	5	I	I	I	3	4	3	3	4	5	3	5	3	2	3	4	4	4	3	86	3	4	4	3	3	3	20	3	4	4	4	5	5	1	3	5	39	
5	5	5	4	5	I	I	I	3	4	5	3	5	5	4	3	3	5	5	5	4	5	4	94	3	4	4	4	4	2	21	5	5	5	5	5	5	1	5	5	46		
5	5	5	3	5	I	I	I	3	5	4	3	5	3	1	5	4	4	4	5	5	4	5	91	4	5	4	4	5	5	27	5	5	5	5	5	5	1	5	5	46		
4	3	2	3	1	5	I	I	I	3	4	3	2	5	5	5	4	3	2	3	4	5	5	3	77	3	3	4	3	3	1	17	3	4	4	3	5	5	1	5	5	40	
5	5	5	3	5	I	I	I	3	5	3	3	5	3	3	3	1	1	5	5	3	5	3	82	3	5	5	3	3	3	22	3	5	5	5	5	5	1	3	5	42		
4	3	5	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	77	2	4	4	4	2	3	19	4	4	3	3	4	4	2	4	4	36	
5	5	4	5	2	5	I	I	I	2	5	5	1	5	5	1	5	4	3	4	5	5	4	3	86	5	5	5	5	3	28	5	5	5	5	5	5	1	5	5	46		
5	4	4	4	4	5	2	2	2	3	4	3	2	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	83	2	3	5	4	4	2	20	3	4	4	4	4	4	2	4	4	37	
5	5	5	4	5	I	I	I	I	5	I	I	5	I	I	5	3	2	5	5	5	4	81	4	5	5	5	4	28	4	5	5	5	5	5	1	5	5	45				
4	4	3	3	4	5	2	2	2	4	4	3	3	5	3	3	4	3	2	4	4	4	4	83	3	3	4	4	2	2	18	3	4	4	4	4	4	2	4	4	37		
5	4	5	2	5	4	2	2	2	2	5	4	2	5	2	4	5	4	2	4	5	4	4	87	5	4	4	4	4	2	23	4	4	4	4	5	5	2	2	2	37		
4	4	4	3	4	5	I	I	I	2	4	3	3	4	3	3	1	3	4	4	2	2	2	70	4	3	4	3	3	2	19	3	3	3	3	4	3	2	4	5	34		
5	4	4	4	2	5	I	2	2	2	4	3	2	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	81	3	4	4	4	5	3	23	4	4	4	4	4	4	1	4	4	37		
5	4	4	4	3	5	2	2	4	4	3	2	3	4	3	3	4	3	2	3	3	5	3	3	81	3	5	4	4	3	3	22	3	4	4	4	4	4	2	4	4	37	
5	4	5	4	4	5	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	84	3	4	1	4	3	3	18	3	4	4	4	4	5	4	1	4	4	37		
4	4	4	3	5	5	I	2	2	2	3	2	3	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	83	3	4	3	3	4	2	19	4	4	4	4	5	5	2	3	4	40		
4	4	5	5	4	4	2	2	2	5	4	2	3	3	4	4	5	4	4	2	4	5	4	89	4	5	5	4	4	3	25	4	5	5	5	4	4	2	4	5	42		
4	3	5	2	4	5	I	I	I	4	5	3	3	5	5	5	3	4	3	2	3	4	4	5	84	5	5	5	5	5	5	30	3	5	5	5	5	5	1	5	5	44	
4	4	3	4	5	5	2	3	2	3	4	5	3	4	2	4	5	3	3	4	5	5	5	92	4	4	4	5	4	4	25	3	4	3	4	4	5	4	2	5	4	38	
5	4	3	4	3	5	2	2	2	2	4	3	4	4	2	4	5	3	2	4	4	5	4	84	4	5	5	4	4	4	26	4	5	4	5	5	5	1	5	4	42		
5	3	4	4	4	5	I	2	1	4	4	2	2	3	3	3	5	4	3	3	3	4	3	78	2	3	4	3	3	2	17	4	4	4	4	5	4	2	4	4	39		
5	5	3	5	5	1	I	I	I	5	4	2	5	2	5	5	4	4	4	5	5	4	4	90	4	4	4	4	4	3	23	4	5	5	5	5	5	2	4	4	44		
5	3	4	3	4	5	I	2	2	2	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	87	3	4	4	4	4	4	3	22	4	4	4	4	4	4	1	4	5	39	
4	3	4	4	5	4	2	2	2	3	4	4	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	5	4	88	3	4	5	4	3	4	23	3	4	4	4	5	5	1	4	4	39	

4	3	4	4	4	4	3	2	2	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2	5	4	3	3	84	3	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	5	2	4	5	40		
4	4	5	4	4	4	2	3	2	2	5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	85	4	4	5	5	4	3	25	4	5	4	4	5	4	1	4	5	40			
5	5	5	4	5	5	1	1	1	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	92	3	5	4	4	4	3	23	3	5	4	5	5	4	1	4	4	40		
5	4	4	4	4	4	1	2	1	3	5	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	84	4	4	5	4	4	6	27	4	4	4	4	4	5	5	2	4	5	41	
5	5	5	5	4	4	1	1	1	1	5	5	4	4	2	4	5	3	3	4	2	4	4	4	85	4	5	5	4	4	3	25	4	5	4	4	5	5	1	5	5	43	
4	4	4	4	5	4	2	2	2	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	88	3	5	4	4	4	3	23	4	5	4	4	4	5	2	4	3	39		
5	3	2	4	3	5	1	1	1	3	3	3	4	5	1	3	5	3	4	3	4	5	3	3	77	3	4	5	5	3	4	24	4	5	4	4	5	5	1	5	4	41	
5	5	5	5	5	5	1	1	1	2	5	5	5	5	5	4	4	2	4	5	5	3	3	97	3	5	5	3	3	3	22	4	5	4	4	5	5	1	5	5	43		
5	4	5	4	5	4	1	2	1	2	3	4	3	4	2	4	4	3	2	4	5	4	4	3	82	5	4	5	5	4	4	27	3	4	4	3	4	4	5	2	4	4	37
5	4	5	4	3	5	1	1	1	4	3	2	3	5	4	4	4	2	5	2	5	5	4	2	83	4	5	5	4	4	4	26	5	5	4	5	5	5	2	4	5	45	
5	4	4	3	4	4	2	2	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	79	3	4	4	4	4	4	23	3	4	4	4	4	4	2	4	4	37			
5	4	5	4	4	5	1	1	1	2	3	4	3	5	4	4	4	4	3	3	3	5	4	5	86	3	4	5	5	4	3	24	5	5	5	5	5	5	1	5	5	46	
5	4	4	1	4	5	1	3	2	3	4	3	1	5	3	4	5	3	2	4	5	4	5	2	82	3	4	5	4	5	3	24	3	4	4	3	1	4	5	1	3	33	
5	3	4	5	4	5	1	2	1	2	5	4	3	4	4	5	5	4	2	3	5	5	4	3	88	4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	4	4	5	1	4	4	38	
5	4	4	5	4	5	1	1	1	2	5	3	3	5	3	5	1	2	3	5	5	5	5	3	85	3	5	5	5	3	3	24	5	5	5	5	5	5	1	5	5	46	
4	4	4	4	3	4	1	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	4	3	77	4	4	4	4	4	3	22	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	36		
5	5	3	5	4	5	1	1	1	3	5	3	3	3	1	3	3	2	3	5	5	4	3	3	79	3	4	3	3	3	3	19	3	3	3	4	5	4	5	1	5	38	
5	5	5	5	3	5	1	1	1	3	4	3	3	4	5	5	5	4	3	3	4	3	4	3	87	4	4	5	5	3	1	22	4	5	5	4	5	5	1	5	4	43	
5	5	3	4	4	5	1	5	1	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	2	99	4	4	5	5	4	5	27	5	5	5	5	5	5	1	5	5	46		
5	3	4	4	4	5	2	2	1	2	2	4	2	5	1	4	4	4	4	3	5	4	4	3	81	4	4	4	5	4	4	25	4	5	4	4	5	4	2	4	4	41	
5	5	5	4	4	4	2	2	2	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	80	3	3	3	3	3	3	18	3	5	3	3	4	4	2	4	4	36		
4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	76	4	3	4	3	3	3	20	3	3	3	3	4	4	2	4	4	34		
4	4	5	4	4	5	2	2	2	3	4	4	2	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	79	4	4	4	4	4	3	23	4	5	5	5	5	5	2	3	4	43		
5	4	4	4	5	4	1	1	1	2	5	4	4	4	1	3	5	3	3	4	4	5	3	3	82	3	4	5	4	5	2	23	5	5	5	4	4	5	1	4	5	42	
5	5	4	5	4	4	1	2	2	2	3	4	5	3	4	4	4	4	3	2	5	5	4	4	87	3	5	5	4	4	4	25	4	5	5	5	5	5	2	5	5	45	
5	3	3	5	2	5	1	2	2	3	5	2	2	4	1	5	4	4	3	2	2	4	4	4	77	3	4	4	4	4	2	21	2	5	4	4	5	5	1	5	5	41	
5	4	5	3	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	4	3	3	79	3	4	4	2	3	3	19	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	32
4	3	4	3	4	4	2	2	2	4	4	4	5	2	4	4	5	4	4	4	3	2	2	83	4	4	4	4	4	3	21	4	5	3	4	4	4	5	2	4	4	39	
4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	5	2	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	88	4	4	4	4	4	4	24	4	5	4	5	4	5	2	4	5	43		
5	5	5	5	2	5	1	5	1	5	1	5	1	5	4	4	4	1	5	5	5	5	5	5	87	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	1	5	5	46	
4	4	4	2	4	4	2	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	82	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	2	4	4	38	

4	3	3	4	3	5	2	2	2	3	4	3	2	3	2	4	3	3	3	4	3	4	4	86	3	4	4	4	2	3	20	4	4	4	4	5	2	4	4	39			
5	4	4	4	4	4	2	2	2	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	86	3	4	4	4	2	3	20	4	4	4	4	5	2	4	4	39			
5	4	4	4	3	5	2	2	2	2	5	4	4	5	2	4	4	3	4	4	5	5	4	4	90	3	4	5	4	4	4	24	4	5	5	3	4	5	4	1	4	3	38
4	3	4	3	5	5	2	2	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	78	3	4	4	4	3	3	21	3	3	4	3	3	3	2	4	4	32		
4	4	4	4	4	5	2	2	2	2	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	83	3	4	4	4	2	4	21	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	39	
4	3	3	2	4	5	2	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	76	3	3	4	4	3	3	20	3	4	4	3	5	5	2	4	4	39		
4	4	4	2	3	5	1	2	2	3	2	2	4	5	2	2	3	2	2	5	5	4	3	76	3	4	5	4	2	2	20	3	3	4	5	4	5	2	5	4	40		
4	3	4	4	3	4	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	3	2	4	3	4	2	3	79	3	4	4	3	3	3	20	4	4	4	4	4	4	2	4	4	38	
5	4	5	4	4	5	1	1	1	2	4	4	2	5	2	4	5	4	4	4	5	4	4	4	87	3	4	5	3	4	3	22	4	4	5	5	4	5	5	1	4	4	41
5	3	5	3	5	3	1	2	2	3	4	5	2	4	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	80	4	4	3	4	3	4	22	4	5	5	4	4	5	1	4	5	42	
5	4	5	4	4	5	1	3	2	2	4	3	3	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	93	4	2	5	4	4	3	22	4	4	4	4	5	4	4	1	2	5	37
5	5	5	5	4	5	1	3	1	3	5	2	3	5	2	4	5	3	3	3	4	5	3	4	88	3	5	4	4	4	3	23	5	5	4	5	5	4	5	1	5	5	44
5	4	5	4	4	5	2	2	2	3	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85	4	4	4	5	4	3	24	4	5	4	5	4	5	2	4	5	42	
5	4	4	4	4	5	2	2	2	3	4	4	2	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	77	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	5	5	2	4	4	40	
4	4	4	4	4	4	2	3	3	2	4	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	83	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	2	4	4	38	
4	3	4	3	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	3	2	3	70	3	4	4	4	4	2	21	3	4	4	4	4	5	2	4	4	38	
5	4	5	4	3	3	2	2	2	3	4	3	2	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	81	3	4	5	4	3	3	22	4	4	4	3	4	5	1	4	3	36		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30		
5	3	3	3	3	5	1	2	2	3	4	3	4	2	3	4	2	4	4	4	5	4	3	80	3	4	3	3	3	3	19	3	3	4	3	3	4	2	3	4	33		
4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	81	4	4	4	3	3	3	21	3	4	4	4	3	3	2	4	4	34		
4	3	4	4	3	4	2	2	2	4	4	2	2	4	2	3	3	3	2	2	3	4	3	2	71	2	4	4	4	4	2	20	2	4	4	2	4	4	33				
4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	89	4	4	4	5	3	3	23	4	5	4	4	4	5	2	4	4	40		
5	3	4	4	4	5	1	2	2	1	1	4	1	1	2	1	1	2	5	5	4	5	5	4	72	5	4	5	4	4	5	27	4	4	4	4	4	5	2	5	4	41	
5	3	5	5	5	5	1	1	1	3	5	3	3	5	1	5	5	3	3	3	5	5	5	5	90	3	5	5	5	3	3	24	5	5	5	5	3	5	5	1	5	44	
5	4	4	4	3	5	2	2	2	3	4	4	2	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	84	3	4	4	4	4	3	22	4	4	4	4	4	4	2	4	4	38		
4	3	4	4	4	3	2	2	2	2	5	4	3	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	82	4	5	5	4	4	3	25	4	4	4	4	4	4	2	4	5	39		
5	4	4	4	5	5	2	2	2	3	5	4	3	4	3	4	3	3	5	4	3	4	4	88	3	4	5	3	3	2	20	3	4	4	3	4	5	2	3	4	36		
4	4	3	4	4	5	2	2	3	3	5	4	5	4	3	4	4	4	3	2	2	4	3	4	5	86	3	4	4	3	3	4	21	4	4	5	4	4	4	2	4	4	39
4	3	3	4	3	5	1	1	1	1	5	4	1	4	2	5	5	3	2	4	5	5	5	3	79	3	4	5	5	4	3	24	4	5	4	4	4	4	5	1	4	4	39
5	5	5	4	4	5	1	2	2	2	3	4	2	5	2	4	4	4	3	4	5	4	4	3	85	4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	5	4	5	2	4	5	42	
4	4	4	5	4	5	1	2	1	3	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	88	4	5	5	5	5	4	28	4	5	5	5	5	5	2	5	5	46		

5	5	5	5	4	5	5	1	4	5	5	1	5	5	5	2	5	5	5	5	#	5	5	5	5	4	3	27	4	5	5	5	1	5	5	45							
5	3	4	3	4	4	2	2	2	4	4	2	2	3	4	3	3	3	3	3	76	2	3	5	3	3	2	18	4	4	4	5	5	4	4	39							
4	4	4	4	4	4	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	89	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	4	4	39							
5	4	3	4	5	5	1	2	1	3	5	5	4	4	3	4	3	4	5	5	4	91	4	4	5	4	4	4	25	4	5	4	4	4	4	2	38						
5	4	4	5	5	5	1	1	1	1	5	3	3	5	3	4	5	4	4	4	5	90	3	5	5	5	3	26	5	5	5	5	5	5	1	5	5	46					
5	4	4	4	4	5	1	2	2	3	3	2	3	4	4	4	5	3	3	4	3	83	4	4	4	4	3	2	21	4	5	5	4	5	4	2	44						
4	2	5	4	4	2	3	2	3	4	5	3	5	5	3	2	3	4	3	2	3	5	1	5	82	2	4	4	4	3	3	20	2	4	5	3	4	2	4	5	36		
5	4	4	3	4	4	3	3	3	2	4	3	2	5	3	4	3	2	5	4	4	2	2	82	3	4	4	3	4	2	20	3	4	4	4	4	4	2	5	4	38		
4	4	4	3	4	5	2	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	81	3	4	5	4	3	3	22	3	5	5	4	4	4	2	3	4	38	
5	5	4	5	4	5	1	1	1	1	5	4	5	5	2	4	5	3	3	4	5	92	4	4	4	5	4	4	25	4	5	5	5	5	5	1	5	5	45				
5	4	4	4	4	5	1	1	1	1	4	4	3	4	5	5	5	4	4	2	88	4	4	4	3	3	3	21	4	5	4	5	4	4	2	5	5	43					
5	3	5	5	3	4	1	1	1	3	3	3	3	5	5	5	3	4	2	4	3	5	5	86	3	5	4	4	5	3	24	3	4	5	3	5	5	1	4	5	40		
5	3	3	4	4	5	3	3	3	2	2	4	4	4	3	4	5	3	3	4	4	3	86	3	4	4	3	3	4	21	3	4	4	3	3	4	5	1	4	4	35		
4	3	4	3	3	4	1	2	2	2	4	3	2	3	2	4	3	2	3	4	4	4	3	73	3	4	4	4	3	4	22	4	4	4	4	5	4	2	3	4	39		
5	4	4	3	5	5	1	2	2	3	5	4	2	5	2	1	5	2	2	4	4	5	4	83	5	4	5	3	2	3	22	4	4	5	4	4	4	4	42				
5	3	5	4	4	5	1	1	2	2	2	3	2	5	2	3	5	3	3	5	4	4	4	82	3	4	5	5	4	3	24	3	5	5	5	5	5	3	4	45			
5	5	5	4	5	5	1	1	1	4	5	2	3	4	3	3	2	4	2	2	5	5	3	84	4	5	5	4	5	28	4	4	5	4	4	4	4	2	4	5	40		
5	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	5	4	4	3	77	3	5	5	4	3	3	23	3	3	3	3	3	3	4	2	3	32		
5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	4	5	2	3	4	3	3	2	4	2	2	5	5	3	84	4	5	5	4	5	28	4	4	5	4	4	4	5	1	5	5	46	
4	3	4	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	2	3	3	3	3	74	3	3	4	3	3	4	20	3	3	3	3	3	3	4	4	33		
5	4	4	5	5	5	1	1	1	1	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	90	4	4	4	5	5	5	27	5	5	5	5	5	5	1	5	5	46		
5	5	5	5	5	5	1	1	1	4	3	3	3	4	3	3	4	5	2	5	5	3	3	88	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	1	5	5	46			
4	4	3	4	4	5	2	2	2	2	5	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	86	3	4	4	4	3	3	21	4	4	5	5	4	5	2	5	5	44		
4	3	5	4	4	5	2	2	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	84	2	4	2	3	4	3	18	5	5	5	3	4	5	5	2	5	4	43
5	4	5	4	4	5	1	2	1	3	4	3	3	5	3	4	4	2	2	2	4	4	4	3	81	4	4	5	4	4	25	5	5	5	5	5	4	2	4	5	45		
4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	82	4	4	4	3	3	3	21	3	4	4	4	3	3	2	4	4	34		
5	3	5	3	3	4	1	1	1	3	4	3	1	5	3	4	4	3	4	4	4	3	78	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	1	5	4	38			
4	4	3	3	4	4	5	2	2	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	86	3	4	4	4	4	4	23	5	4	4	4	4	4	3	4	4	40		
4	3	5	3	4	5	1	1	1	5	5	2	2	4	4	4	4	4	2	1	5	5	4	4	3	81	2	5	4	3	4	3	21	3	4	5	5	3	5	1	4	4	39
5	4	4	4	4	4	5	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	86	4	4	5	4	4	5	26	4	4	4	4	4	4	2	4	4	38		
5	5	3	3	4	5	1	2	2	4	4	3	3	4	2	4	4	3	4	4	4	3	83	3	4	5	4	4	3	23	4	4	5	3	3	4	4	1	5	4	37		

5	4	3	3	3	4	1	1	1	3	4	5	2	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	85	3	4	4	4	3	3	21	4	5	4	4	5	2	4	5	42		
5	4	4	4	4	5	2	2	2	4	4	2	4	4	2	4	4	3	2	3	4	4	4	2	4	82	3	5	5	5	4	5	27	4	5	5	5	5	1	5	5	45		
5	5	5	5	5	5	1	1	1	5	5	1	3	5	1	5	5	3	4	3	4	4	4	4	4	89	3	4	4	4	3	3	21	4	4	4	4	5	2	5	5	42		
4	4	4	4	3	5	2	2	3	2	4	4	3	4	2	4	3	3	3	4	5	4	5	4	5	84	4	4	5	4	5	3	25	4	4	4	3	5	4	4	1	4	5	38
4	4	4	4	4	4	2	3	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	85	4	4	4	3	4	3	22	4	3	4	4	4	4	2	4	4	37		
5	4	5	5	4	5	1	1	1	2	5	4	1	2	3	4	4	3	1	2	4	4	2	4	76	5	4	4	4	5	4	26	4	3	4	4	4	4	1	4	5	37		
5	3	5	2	5	5	2	2	2	4	4	3	2	4	3	3	3	4	3	2	2	2	2	3	75	3	4	5	3	3	4	22	3	4	4	3	5	4	4	2	4	3	36	
5	3	3	3	4	4	1	2	1	3	4	4	3	4	3	3	4	4	2	3	4	3	4	4	78	3	4	4	3	3	5	22	4	4	4	4	4	4	2	3	3	36		
4	4	3	4	5	5	4	2	1	2	5	3	2	4	4	5	4	4	4	2	5	3	3	4	86	3	4	4	4	4	3	22	4	5	4	4	4	4	5	1	4	5	40	
5	4	5	3	3	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	98	5	5	4	4	4	3	25	3	4	4	3	4	4	3	4	5	38		
5	3	5	2	4	4	3	3	3	3	5	3	4	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	2	81	3	3	4	5	3	4	22	4	5	5	4	5	5	1	5	5	44		
4	3	3	2	4	4	2	3	2	3	4	4	4	3	3	4	4	3	2	4	3	4	3	3	78	4	4	4	4	3	3	22	4	4	4	4	4	4	2	4	4	38		
4	3	3	3	4	4	2	2	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	79	3	4	4	3	3	3	20	3	3	4	4	4	4	2	4	4	36		
4	4	3	3	4	5	1	1	2	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	2	4	4	38		
5	5	5	5	4	5	1	1	1	3	5	3	4	5	2	4	4	4	4	4	5	5	5	4	93	4	4	5	5	4	4	26	5	5	5	5	5	5	1	4	4	44		
5	3	4	4	3	5	1	2	3	3	4	3	2	4	2	4	4	3	4	5	5	4	5	5	87	4	5	5	4	3	2	23	3	5	5	4	5	5	1	5	5	43		
5	4	4	3	4	5	1	4	2	2	5	3	2	4	2	4	4	3	2	2	4	5	3	3	80	5	5	5	4	4	4	27	4	5	4	4	3	3	5	1	4	4	37	
5	3	4	3	3	4	1	1	2	4	4	2	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	74	2	5	4	4	3	5	23	4	4	4	4	4	4	2	4	4	38		
5	4	4	1	3	5	1	1	1	3	3	4	5	5	2	2	4	2	4	5	5	4	4	4	81	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	1	5	5	46		
3	3	3	3	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	71	3	3	4	4	3	3	20	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	32	
5	5	4	3	4	5	1	1	2	3	4	3	3	4	2	4	4	4	4	3	3	4	5	81	3	4	5	4	4	3	23	3	3	5	4	3	4	2	4	4	36			
3	3	2	3	3	4	3	3	2	2	4	2	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	77	3	4	4	4	4	3	22	3	4	4	4	4	4	3	4	4	38		
5	5	5	5	4	5	1	1	1	2	1	4	2	5	2	4	5	4	2	5	4	5	4	4	85	5	4	4	4	4	5	26	4	5	5	4	4	5	1	4	4	41		
4	4	3	4	4	5	2	2	2	4	5	4	3	2	2	5	4	2	4	2	4	2	4	2	79	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	4	2	4	4	37		
4	3	4	3	2	3	2	2	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	78	3	4	3	3	3	2	18	3	4	4	4	4	4	1	4	4	36		
4	4	5	4	4	4	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	87	4	4	4	3	4	3	22	4	4	4	4	4	4	2	4	4	38		
5	4	4	3	4	4	2	2	2	1	5	3	3	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	81	3	3	4	3	4	5	22	3	4	5	4	5	5	1	4	5	41		
5	4	4	4	4	5	1	1	1	1	5	4	4	4	2	4	4	4	2	3	4	4	4	4	79	4	4	4	4	4	3	23	4	3	4	4	4	4	2	4	4	37		
4	4	3	2	3	4	2	3	1	1	2	3	2	4	2	2	5	3	3	3	5	4	5	3	73	3	4	5	3	3	3	21	3	4	4	5	4	5	1	5	5	41		
4	3	3	3	4	5	1	2	1	4	4	3	2	4	2	2	4	3	3	4	4	4	4	3	76	3	4	4	4	3	4	22	3	4	4	4	4	4	1	4	4	36		
5	4	4	4	4	5	1	2	2	4	5	2	2	5	2	5	5	4	2	2	4	5	4	4	86	2	5	4	4	4	4	23	3	4	4	4	4	5	2	4	4	38		

5	3	4	4	4	5	1	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	80	3	4	4	4	3	3	21	3	4	4	4	4	4	2	4	4	37		
5	4	4	3	4	5	1	1	1	3	4	5	2	5	2	4	4	4	2	4	4	4	4	3	82	5	4	5	5	5	5	29	3	4	4	5	5	5	1	4	5	41		
5	4	3	4	4	5	1	2	2	4	4	4	1	5	4	4	4	2	2	3	4	3	3	3	80	3	4	4	3	4	4	22	4	5	4	4	5	5	1	4	5	41		
5	3	3	4	4	5	2	2	2	3	4	3	3	4	2	3	4	3	4	2	5	5	5	3	83	3	4	4	3	3	5	22	3	3	5	5	4	4	5	2	4	5	40	
3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	2	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	84	2	3	3	3	3	3	17	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	33		
5	3	4	4	1	5	1	4	1	3	4	2	4	5	1	1	5	3	3	3	5	5	3	3	78	3	4	4	3	5	3	22	5	5	3	4	4	5	5	1	4	5	41	
3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	66	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30		
5	5	5	5	4	4	4	2	4	2	4	4	2	4	2	5	4	2	2	2	5	5	4	2	87	4	4	4	4	4	4	24	4	5	5	5	4	4	5	2	5	5	44	
5	4	4	3	4	4	1	2	1	2	3	3	2	4	4	4	4	5	3	2	3	4	4	3	3	77	3	4	5	4	4	4	24	4	5	4	4	4	4	1	4	5	39	
4	3	4	3	4	5	2	3	3	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	81	2	3	4	4	4	3	20	3	3	4	4	3	3	3	3	3	32		
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	84	3	4	4	4	4	4	23	3	4	4	3	4	4	37					
5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	5	3	3	4	3	3	3	4	83	3	3	4	4	4	3	21	3	5	4	3	3	2	5	3	3	4	35
4	3	3	3	3	5	2	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	79	3	3	4	4	3	3	20	4	4	4	4	3	4	2	4	4	37		
4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	72	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30		
5	2	3	2	3	4	2	2	3	4	4	3	4	5	2	3	4	3	4	4	4	4	3	4	81	3	4	4	3	3	3	20	3	4	4	4	4	4	2	4	4	37		
4	4	4	3	4	4	1	3	2	2	4	5	3	5	3	4	5	2	4	4	5	4	4	4	87	3	4	4	5	4	5	25	5	5	4	4	4	5	1	5	5	42		
5	5	5	5	4	5	1	5	1	1	5	5	1	5	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	98	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	1	5	5	46		
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	72	3	4	3	3	3	3	20	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39		
5	3	3	4	5	5	1	1	1	2	2	2	2	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	73	3	4	4	4	4	3	22	4	4	4	4	5	5	2	4	5	42		
5	4	4	3	3	4	2	3	3	2	4	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3	4	5	3	80	3	4	5	4	4	3	23	4	4	4	5	3	4	2	4	5	39		
4	3	3	3	3	4	3	2	2	3	4	4	3	4	2	3	3	3	4	5	3	4	4	4	79	3	4	5	4	3	3	22	3	4	4	4	4	4	2	4	4	37		
5	5	5	4	4	5	3	3	3	3	4	4	4	3	5	4	4	3	4	5	5	5	5	97	4	5	5	5	4	5	28	5	5	4	5	5	5	2	4	5	45			
4	4	2	2	2	4	2	2	2	4	2	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	2	74	3	4	4	4	3	4	22	2	4	4	4	4	4	2	4	4	36			
5	4	4	4	4	5	1	3	2	3	4	3	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	78	3	4	3	3	3	3	19	3	4	4	3	3	3	3	4	4	34			
4	3	4	3	3	4	2	2	2	4	4	4	2	3	3	3	4	2	3	4	3	3	4	4	77	4	4	4	3	3	4	22	3	4	3	3	4	3	2	3	4	33		
5	4	4	2	3	5	1	1	1	3	1	1	4	2	1	2	4	3	1	5	5	4	1	66	2	1	5	3	4	3	18	2	5	5	3	5	5	1	2	5	38			
4	3	4	3	4	5	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	5	4	2	4	4	4	4	2	80	4	4	4	4	4	2	22	3	4	4	3	4	4	4	4	4	37		
5	3	4	3	3	5	1	2	2	2	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	78	3	3	4	4	3	3	20	3	4	4	3	4	4	2	4	4	36		
4	2	4	4	4	5	2	4	1	2	5	4	4	5	2	4	4	4	4	5	2	2	4	4	2	83	2	4	5	5	4	2	22	2	4	5	4	4	4	2	4	5	38	
4	4	4	4	3	2	4	2	4	2	3	3	4	3	3	3	2	4	2	3	3	2	2	73	2	3	4	3	3	4	19	4	3	4	2	2	2	3	3	4	30			
5	4	4	4	4	4	1	2	2	3	4	4	2	4	4	4	4	2	3	4	5	4	3	82	4	4	4	4	4	2	22	4	4	4	5	4	4	1	5	5	40			

4	3	4	4	3	5	1	1	1	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	89	3	3	4	4	4	3	21	3	4	4	3	5	5	1	5	5	40		
5	3	4	4	3	4	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	80	5	5	5	5	5	30	3	4	4	3	4	4	2	4	4	36			
4	4	4	4	5	4	2	3	2	3	3	3	2	4	2	3	4	4	2	3	3	3	4	78	3	4	4	4	3	3	21	4	4	4	4	3	4	4	38				
4	2	3	3	3	4	2	2	2	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	80	3	4	3	3	4	4	21	3	4	4	3	4	4	2	4	4	36		
4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	81	4	5	5	4	3	4	25	4	4	2	4	4	4	2	4	4	36		
4	3	3	3	3	4	2	2	2	4	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	64	2	3	3	2	2	3	15	3	3	3	3	4	4	4	2	4	3	33		
5	4	5	4	3	4	2	2	2	1	5	4	3	5	3	4	4	4	3	4	5	3	3	4	86	4	4	3	4	3	3	21	5	5	4	5	5	5	1	4	4	43	
5	5	5	4	4	5	1	3	2	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	5	3	3	88	3	3	3	5	3	3	20	3	5	4	4	4	5	5	2	5	4	41	
5	5	5	4	5	5	2	3	3	2	3	4	2	5	2	5	4	4	4	4	5	4	5	5	95	3	4	5	5	4	3	24	4	5	5	5	5	5	3	5	5	47	
4	5	4	5	4	5	2	3	2	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	91	4	3	5	5	4	4	25	4	4	4	4	4	5	4	2	4	39	
4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	78	2	4	4	4	3	4	21	4	4	4	3	4	4	2	3	4	36		
5	3	5	5	3	4	1	1	1	3	3	3	3	5	5	5	5	3	4	2	4	3	5	84	5	3	3	4	4	5	24	3	3	4	5	3	5	1	4	5	38		
5	5	5	4	4	5	1	2	2	2	5	5	4	5	4	4	5	3	3	3	4	5	4	4	93	4	5	4	4	4	4	25	5	5	4	5	5	5	4	1	4	42	
4	4	4	4	1	5	1	2	2	4	4	2	2	4	2	2	2	3	2	4	5	4	4	4	75	4	4	5	5	4	5	27	4	5	4	4	4	5	5	2	2	4	39
5	4	5	5	5	5	1	3	1	3	5	3	3	4	3	3	4	4	4	5	5	3	3	3	89	3	5	5	3	3	3	22	3	3	5	4	5	3	3	2	4	4	36

## 5. Data Karakteristik Responden

NO	Jenis kelamin	Umur	Lama bergabung	Tugas di Laskar sedekah	Pendidikan terakhir
1	Laki-laki	18	1-2 tahun	survey/eksekutor	SMA
2	Perempuan	19	kurang 1 tahun	divisi odot	SMA
3	Perempuan	27	4 tahun lebih	Pasukan	Perguruan Tinggi
4	Perempuan	22	1-2 th	SDM	SMA
5	Perempuan	24	kurang 1 tahun	divisi odot	Perguruan Tinggi
6	Perempuan	25	2-3 th	divisi odot	SMA
7	Perempuan	22	4 tahun lebih	Sekretaris	SMA
8	Perempuan	21	4 tahun lebih	Admin	SMA
9	Laki-laki	22	3-4 tahun	Admin	SMA
10	Laki-laki	22	3- 4 ta	Admin	Perguruan Tinggi
11	Laki-laki	21	2-3 th	Pasukan	SMA
12	Laki-laki	23	4 tahun lebih	Eksekutor	SMA
13	Laki-laki	27	4 tahun lebih	Admin	SMA
14	Laki-laki	30	2-3 tah	PJ Sponsorship	Perguruan Tinggi
15	Laki-laki	28	4 tahun lebih	ketua	Perguruan Tinggi
16	Laki-laki	26	4 tahun lebih	Admin	SMA
17	Laki-laki	27	4 tahun lebih	SDM	Perguruan Tinggi
18	Laki-laki	27	4 tahun lebih	SDM	Perguruan Tinggi
19	Perempuan	24	kurang 1 tahun	divisi odot	Perguruan Tinggi
20	Perempuan	22	1-2 tahun	Admin	Perguruan Tinggi
21	Laki-laki	20	kurang 1 tahun	Admin	SMA
22	Perempuan	20	kurang 1 tahun	Admin	SMA
23	Perempuan	30	1-2 tahun	Bendahara	Perguruan Tinggi
24	Laki-laki	32	1-2 tahun	Admin	Perguruan Tinggi
25	Perempuan	23	1-2 tahun	Admin	Perguruan Tinggi
26	Perempuan	29	1-2 tahun	Admin	Perguruan Tinggi
27	Laki-laki	22	kurang 1 tahun	Admin	SMA
28	Laki-laki	28	1-2 tahun	Admin	Perguruan Tinggi
29	Perempuan	25	1-2 tahun	Admin	SMA
30	Perempuan	28	1-2 tahun	Sekretaris	Perguruan Tinggi
31	Laki-laki	23	1-2 tahun	Admin	Perguruan Tinggi
32	Perempuan	19	1-2 tahun	Admin	SMA
33	Laki-laki	26	kurang 1 tahun	Sekretaris	SMA
34	Laki-laki	23	kurang 1 tahun	Admin	SMA
35	Perempuan	23	1-2 tahun	Admin	Perguruan Tinggi
36	Perempuan	19	kurang 1 tahun	Bendahara	SMA
37	Laki-laki	21	kurang 1 tahun	ketua	SMA

38	Laki-laki	29	1-2 tahun	Bendahara	Perguruan Tinggi
39	Perempuan	26	1-2 tahun	Bendahara	Perguruan Tinggi
40	Perempuan	30	1-2 tahun	Bendahara	Perguruan Tinggi
41	Perempuan	34	1-2 tahun	Bendahara	SMA
42	Perempuan	30	1-2 tahun	Bendahara	SMA
43	Laki-laki	21	kurang 1 tahun	Bendahara	SMA
44	Perempuan	21	1-2 tahun	Bendahara	SMA
45	Perempuan	29	kurang 1 tahun	Bendahara	Perguruan Tinggi
46	Laki-laki	31	2-3 tah	ketua	Perguruan Tinggi
47	Perempuan	25	1-2 tahun	SDM	Perguruan Tinggi
48	Perempuan	25	1-2 tahun	SDM	SMA
49	Perempuan	23	kurang 1 tahun	SDM	SMA
50	Perempuan	21	kurang 1 tahun	SDM	SMA
51	Laki-laki	23	1-2 tahun	Lainnya	Perguruan Tinggi
52	Laki-laki	24	kurang 1 tahun	SDM	Perguruan Tinggi
53	Laki-laki	25	1-2 tahun	ketua	SMA
54	Perempuan	21	1-2 tahun	Lainnya	Perguruan Tinggi
55	Laki-laki	22	kurang 1 tahun	ketua	SMA
56	Perempuan	21	kurang 1 tahun	Lainnya	Perguruan Tinggi
57	Perempuan	21	kurang 1 tahun	SDM	SMA
58	Laki-laki	23	kurang 1 tahun	Admin	SMA
59	Laki-laki	32	1-2 tahun	divisi odot	Perguruan Tinggi
60	Perempuan	25	kurang 1 tahun	divisi odot	Perguruan Tinggi
61	Laki-laki	24	kurang 1 tahun	Lainnya	Perguruan Tinggi
62	Perempuan	22	kurang 1 tahun	divisi odot	SMA
63	Perempuan	23	2-3 tah	Admin	SMA
64	Perempuan	19	kurang 1 tahun	Lainnya	SMA
65	Laki-laki	25	1-2 tahun	divisi odot	SMA
66	Perempuan	28	kurang 1 tahun	Lainnya	Perguruan Tinggi
67	Laki-laki	22	1-2 tahun	ketua	Perguruan Tinggi
68	Laki-laki	21	kurang 1 tahun	Lainnya	SMA
69	perempuan	23	kurang 1 tahun	Lainnya	SMA
70	Perempuan	21	1-2 tahun	Admin	SMA
71	Perempuan	19	1-2 tahun	Lainnya	SMA
72	Laki-laki	35	2-3 tah	Lainnya	SMA
73	Perempuan	22	kurang 1 tahun	Admin	Perguruan Tinggi
74	Perempuan	25	1-2 tahun	divisi odot	SMA
75	Laki-laki	26	1-2 tahun	Lainnya	Perguruan Tinggi
76	Perempuan	21	1-2 tahun	Lainnya	Perguruan Tinggi
77	Perempuan	24	1-2 tahun	Lainnya	Perguruan Tinggi
78	Perempuan	20	kurang 1 tahun	divisi odot	SMA

79	Laki-laki	21	kurang 1 tahun	Lainnya	SMA
80	Laki-laki	24	kurang 1 tahun	Lainnya	Perguruan Tinggi
81	Laki-laki	24	1-2 tahun	Admin	Perguruan Tinggi
82	Perempuan	22	kurang 1 tahun	Lainnya	Perguruan Tinggi
83	Perempuan	25	1-2 tahun	SDM	Perguruan Tinggi
84	Perempuan	26	1-2 tahun	Lainnya	Perguruan Tinggi
85	Laki-laki	34	1-2 tahun	Lainnya	Perguruan Tinggi
86	Perempuan	20	kurang 1 tahun	Lainnya	SMA
87	Laki-laki	23	kurang 1 tahun	ketua	SMA
88	Perempuan	25	1-2 tahun	Admin	SMA
89	Perempuan	27	kurang 1 tahun	Admin	Perguruan Tinggi
90	Perempuan	22	1-2 tahun	Sekretaris	Perguruan Tinggi
91	Perempuan	20	kurang 1 tahun	Bendahara	Perguruan Tinggi
92	Laki-laki	38	1-2 tahun	ketua	Perguruan Tinggi
93	Perempuan	21	1-2 tahun	Sekretaris	SMA
94	Laki-laki	22	kurang 1 tahun	Admin	SMA
95	Perempuan	22	kurang 1 tahun	Sekretaris	Perguruan Tinggi
96	Laki-laki	29	kurang 1 tahun	survey/eksekutor	Perguruan Tinggi
97	Laki-laki	21	1-2 tahun	Admin	Perguruan Tinggi
98	Perempuan	27	1-2 tahun	Lainnya	Perguruan Tinggi
99	Perempuan	22	kurang 1 tahun	Admin	Perguruan Tinggi
100	Laki-laki	22	kurang 1 tahun	Admin	Perguruan Tinggi
101	Laki-laki	24	kurang 1 tahun	Lainnya	Perguruan Tinggi
102	Laki-laki	21	kurang 1 tahun	Lainnya	SMA
103	Laki-laki	25	kurang 1 tahun	Lainnya	SMA
104	Laki-laki	23	kurang 1 tahun	Admin	SMA
105	Perempuan	22	1-2 tahun	survey/eksekutor	Perguruan Tinggi
106	Perempuan	35	kurang 1 tahun	Sekretaris	Perguruan Tinggi
107	Perempuan	22	kurang 1 tahun	Lainnya	SMA
108	Perempuan	22	1-2 tahun	Lainnya	SMA
109	Perempuan	28	1-2 tahun	Lainnya	SMA
110	Laki-laki	21	kurang 1 tahun	Lainnya	Perguruan Tinggi
111	Laki-laki	27	4 tahun lebih	Lainnya	Perguruan Tinggi
112	Laki-laki	23	kurang 1 tahun	Lainnya	SMA
113	Laki-laki	35	1-2 tahun	ketua	Perguruan Tinggi
114	Laki-laki	21	1-2 tahun	Admin	SMA
115	Laki-laki	25	kurang 1 tahun	Admin	SMA
116	Perempuan	22	kurang 1 tahun	Lainnya	SMA
117	Perempuan	26	1-2 tahun	Sekretaris	Perguruan Tinggi
118	Laki-laki	24	1-2 tahun	Admin	Perguruan Tinggi
119	Laki-laki	22	kurang 1 tahun	survey/eksekutor	SMA

120	Laki-laki	24	1-2 tahun	divisi odot	SMA
121	Perempuan	29	kurang 1 tahun	Lainnya	Perguruan Tinggi
122	Laki-laki	45	kurang 1 tahun	Admin	Perguruan Tinggi
123	Laki-laki	24	1-2 tahun	Lainnya	Perguruan Tinggi
124	Perempuan	39	1-2 tahun	divisi odot	Perguruan Tinggi
125	Perempuan	44	kurang 1 tahun	SDM	Perguruan Tinggi
126	Laki-laki	28	1-2 tahun	ketua	Perguruan Tinggi
127	Laki-laki	22	kurang 1 tahun	survey/eksekutor	Perguruan Tinggi
128	Perempuan	20	kurang 1 tahun	Lainnya	Perguruan Tinggi
129	Laki-laki	23	1-2 tahun	Lainnya	Perguruan Tinggi
130	Perempuan	48	1-2 tahun	divisi odot	Perguruan Tinggi
131	Perempuan	24	1-2 tahun	Admin	Perguruan Tinggi
132	Perempuan	23	kurang 1 tahun	Lainnya	SMA
133	Laki-laki	21	kurang 1 tahun	Lainnya	Perguruan Tinggi
134	Perempuan	22	1-2 tahun	Lainnya	Perguruan Tinggi
135	Laki-laki	23	1-2 tahun	divisi odot	Perguruan Tinggi
136	Perempuan	26	1-2 tahun	Admin	Perguruan Tinggi
137	Perempuan	38	1-2 tahun	Bendahara	Perguruan Tinggi
138	Perempuan	28	kurang 1 tahun	divisi odot	Perguruan Tinggi
139	Perempuan	27	kurang 1 tahun	survey/eksekutor	Perguruan Tinggi
140	Perempuan	22	kurang 1 tahun	Bendahara	Perguruan Tinggi
141	Laki-laki	35	1-2 tahun	survey/eksekutor	Perguruan Tinggi
142	Laki-laki	35	1-2 tahun	ketua	Perguruan Tinggi
143	Perempuan	20	kurang 1 tahun	Lainnya	Perguruan Tinggi
144	Laki-laki	29	1-2 tahun	survey/eksekutor	SMA
145	Laki-laki	21	kurang 1 tahun	Lainnya	SMA
146	Perempuan	27	1-2 tahun	Admin	Perguruan Tinggi
147	Laki-laki	23	kurang 1 tahun	Lainnya	Perguruan Tinggi
148	Laki-laki	28	kurang 1 tahun	Lainnya	SMA
149	Laki-laki	19	kurang 1 tahun	SDM	sma
150	Perempuan	20	kurang 1 tahun	Lainnya	sma
151	Perempuan	22	kurang 1 tahun	Lainnya	Perguruan Tinggi
152	Perempuan	23	kurang 1 tahun	Lainnya	SMA
153	Perempuan	22	kurang 1 tahun	Lainnya	SMA
154	Perempuan	30	1-2 tahun	Lainnya	SMA
155	Perempuan	24	kurang 1 tahun	Lainnya	Perguruan Tinggi
156	Laki-laki	33	kurang 1 tahun	ketua	Perguruan Tinggi
157	Laki-laki	26	kurang 1 tahun	Lainnya	Perguruan Tinggi
158	Perempuan	26	kurang 1 tahun	Lainnya	SMA
159	Perempuan	21	1-2 tahun	Lainnya	Perguruan Tinggi
160	Perempuan	22	kurang 1 tahun	Lainnya	SMA

161	Laki-laki	20	kurang 1 tahun	Lainnya	Perguruan Tinggi
162	Laki-laki	24	kurang 1 tahun	Lainnya	SMA
163	Perempuan	20	kurang 1 tahun	Lainnya	sma
164	Laki-laki	21	kurang 1 tahun	Lainnya	SMA
165	Laki-laki	21	kurang 1 tahun	Lainnya	Perguruan Tinggi
166	Perempuan	21	kurang 1 tahun	Lainnya	SMA
167	Perempuan	19	kurang 1 tahun	Admin	SMA
168	Perempuan	22	kurang 1 tahun	Lainnya	Perguruan Tinggi
169	Perempuan	21	kurang 1 tahun	Lainnya	SMA
170	Laki-laki	21	1-2 tahun	Lainnya	SMA
171	Perempuan	27	1-2 tahun	divisi odot	Perguruan Tinggi
172	Perempuan	23	kurang 1 tahun	Lainnya	Perguruan Tinggi
173	Perempuan	26	1-2 tahun	Lainnya	Perguruan Tinggi
174	Perempuan	23	kurang 1 tahun	divisi odot	Perguruan Tinggi
175	Perempuan	26	kurang 1 tahun	Lainnya	Perguruan Tinggi
176	Laki-laki	25	kurang 1 tahun	Lainnya	Perguruan Tinggi
177	Laki-laki	47	1-2 tahun	ketua	SMA
178	Laki-laki	23	kurang 1 tahun	Lainnya	Perguruan Tinggi
179	Laki-laki	25	1-2 tahun	Lainnya	SMA
180	Perempuan	30	kurang 1 tahun	Lainnya	SMA
181	Perempuan	24	kurang 1 tahun	Lainnya	Perguruan Tinggi
182	Perempuan	29	kurang 1 tahun	Lainnya	Perguruan Tinggi
183	Laki-laki	27	kurang 1 tahun	Lainnya	Perguruan Tinggi
184	Laki-laki	22	1-2 tahun	Lainnya	Perguruan Tinggi
185	Perempuan	26	kurang 1 tahun	Lainnya	Perguruan Tinggi
186	Laki-laki	26	kurang 1 tahun	Lainnya	Perguruan Tinggi
187	Laki-laki	27	kurang 1 tahun	survey/eksekutor	Perguruan Tinggi
188	Perempuan	21	kurang 1 tahun	Lainnya	SMA
189	Perempuan	22	1-2 tahun	Lainnya	Perguruan Tinggi
190	Perempuan	24	1-2 tahun	Sekretaris	SMA
191	Laki-laki	31	2-3 tahun	Lainnya	Perguruan Tinggi
192	Perempuan	19	1-2 tahun	Lainnya	SMA
193	Laki-laki	33	1-2 tahun	Lainnya	SMA
194	Perempuan	21	1-2 tahun	Lainnya	SMA
195	Perempuan	24	1-2 tahun	Sekretaris	SMA
196	Perempuan	27	1-2 tahun	Lainnya	Perguruan Tinggi
197	Laki-laki	23	kurang 1 tahun	Admin	SMA
198	Laki-laki	34	1-2 tahun	Bendahara	SMA
199	Laki-laki	23	kurang 1 tahun	Lainnya	Perguruan Tinggi
200	Laki-laki	25	kurang 1 tahun	divisi odot	SMA

## 6. Hasil Uji Karakteristik Responden

### HASIL UJI KARAKTERISTIK RESPONDEN

#### Frequencis

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	92	46	46	46
	Perempuan	108	54	54	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

Umur					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	16 - 20 tahun	18	9	9	9
	21 - 25 tahun	113	56,5	56,5	65,5
	26 – 30 tahun	43	21,5	21,5	87
	31 – 35 tahun	14	7	7	94
	Lebih dari 35 tahun	12	6	6	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	-	-	-	-
	SMA	90	45	45	45
	Perguruan Tinggi	110	55	55	100
	Total	200	100,0	100,0	

Lama Bergabung					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang dari 1 tahun	100	50	50	50
	1 - 2 tahun	81	40,5	40,5	90,5
	2 - 3 tahun	7	3,5	3,5	94
	3 – 4 tahun	2	1	1	95
	4 tahun lebih	10	5	5	100
	Total	200	100	100	

Tugas di Laskar Sedekah					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ketua	19	9,5	9,5	9,5
	Admin	35	17,5	17,5	27
	Sekretris/Bendahara	21	10,5	10,5	37,5
	Divisi SDM	12	6	6	43,5
	Divisi ODOT	18	9	9	52,5
	Divisi Survey/Eksekutor	64	32	32	84,5
	Lainnya	31	15,5	15,5	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

## 7. Rumus Perhitungan Kategorisasi

<b>BUDAYA ORGANISASI</b>					
Mi	$= 3,7383$				
Sdi	$= 0,7441$				
Tinggi	$: X \geq M + SD$				
Sedang	$: M - SD \geq X \leq M + SD$				
Rendah	$: X \leq M - SD$				
Kategori	Skor				
Tinggi	:	$X$	$\geq$	4,48	
Sedang	:	2,98	$\geq$	$X$	$\leq 4,47$
Rendah	:	$X$	$\leq$	2,99	

<b>KEPUASAN</b>					
Mi	$= 4,194$				
Sdi	$= 0,6674$				
Tinggi	$: X \geq M + SD$				
Sedang	$: M - SD \geq X \leq M + SD$				
Rendah	$: X \leq M - SD$				
Kategori	Skor				
Tinggi	:	$X$	$\geq$	4,86	
Sedang	:	3,53	$\geq$	$X$	$\leq 4,85$
Rendah	:	$X$	$\leq$	3,52	

<b>KOMITMEM ORGANISASI</b>					
Mi	$= 3,7283$				
Sdi	$= 0,8326$				
Tinggi	$: X \geq M + SD$				
Sedang	$: M - SD \geq X \leq M + SD$				
Rendah	$: X \leq M - SD$				
Kategori	Skor				
Tinggi	:	$X$	$\geq$	4,55	
Sedang	:	2,88	$\geq$	$X$	$\leq 4,54$
Rendah	:	$X$	$\leq$	2,89	

## 8. Hasil Uji Normalitas

Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	72,6613	92,5037	82,5800	3,97344	200
Residual	-12,25950	13,22002	,00000	4,95349	200
Std. Predicted Value	-2,496	2,498	,000	1,000	200
Std. Residual	-2,373	2,559	,000	,959	200

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		200
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	4,95348746
	Absolute	,049
Most Extreme Differences	Positive	,049
	Negative	-,037
Kolmogorov-Smirnov Z		,698
Asymp. Sig. (2-tailed)		,715

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## 9. Hasil Uji Linieritas

Komitmen Organisasi \* Budaya Organisasi

**ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen, * Budaya	(Combined)	2111,848	14	150,846	4,755	,000
	Between Groups	1596,292	1	1596,292	50,323	,000
	Linearity					
	Deviation from	515,556	13	39,658	1,250	,247
	Linearity					
Within Groups		5836,635	184	31,721		
Total		7948,482	198			

**Measures of Association**

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
78, * 20	,448	,201	,515	,266

Komitmen Organisasi\*Kepuasan

**ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen, * Kepuasan,	(Combined)	2824,874	16	176,555	6,272	,000
	Between Groups	2384,490	1	2384,490	84,701	,000
	Linearity					
	Deviation from	440,384	15	29,359	1,043	,414
	Linearity					
Within Groups		5123,608	182	28,152		
Total		7948,482	198			

**Measures of Association**

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
78, * 34,	,548	,300	,596	,355

## 10. Hasil Uji Multikolinieritas

### Regression

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	34,, 20 <sup>b</sup>	.	Enter
a. Dependent Variable: 78,			
b. All requested variables entered.			

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	34,, 20 <sup>b</sup>	.	Enter
a. Dependent Variable: 78,			
b. All requested variables entered.			

Coefficients <sup>a</sup>							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance      VIF
1	(Constant)	44,725	3,890		11,497	,000	
	20	,445	,153	,206	2,919	,004	,687      1,457
	34,	,706	,115	,432	6,123	,000	,687      1,457
a. Dependent Variable: 78,							

Coefficient Correlations <sup>a</sup>				
Model		34,	20	
1	Correlations	34,	1,000	-,560
		20	-,560	1,000
	Covariances	34,	,013	-,010
a. Dependent Variable: 78,				

Collinearity Diagnostics <sup>a</sup>						
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	20	34,
1	1	2,987	1,000	,00	,00	,00
	2	,008	18,964	,43	,79	,02
	3	,004	26,290	,57	,21	,98

a. Dependent Variable: 78,

## 11. Hasil Uji Regresi

### Tahap 1

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pendidikan, Jenis, Posisi, Lama, Usia <sup>b</sup>	.	Enter
2	JBO <sup>b</sup>	.	Enter
3	JKK <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: JKO

b. All requested variables entered.

Model Summary<sup>d</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,382 <sup>a</sup>	,146	,124	4,665	,146	6,645	5	194	,000	
2	,581 <sup>b</sup>	,338	,317	4,118	,192	55,925	1	193	,000	
3	,723 <sup>c</sup>	,523	,505	3,506	,185	74,285	1	192	,000	2,176

a. Predictors: (Constant), Pendidikan, Jenis, Posisi, Lama, Usia

b. Predictors: (Constant), Pendidikan, Jenis, Posisi, Lama, Usia, JBO

c. Predictors: (Constant), Pendidikan, Jenis, Posisi, Lama, Usia, JBO, JKK

d. Dependent Variable: JKO

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	723,003	5	144,601	6,645	,000 <sup>b</sup>
	Residual	4221,352	194	21,760		
	Total	4944,355	199			
2	Regression	1671,402	6	278,567	16,427	,000 <sup>c</sup>
	Residual	3272,953	193	16,958		
	Total	4944,355	199			
3	Regression	2584,454	7	369,208	30,038	,000 <sup>d</sup>
	Residual	2359,901	192	12,291		
	Total	4944,355	199			

- a. Dependent Variable: JKO
- b. Predictors: (Constant), Pendidikan, Jenis, Posisi, Lama, Usia
- c. Predictors: (Constant), Pendidikan, Jenis, Posisi, Lama, Usia, JBO
- d. Predictors: (Constant), Pendidikan, Jenis, Posisi, Lama, Usia, JBO, JKK

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	75,590	1,915		39,483	,000
	Usia	,294	,413	,052	,712	,477
	Jenis	-,073	,674	-,007	-,108	,914
	Lama	1,286	,356	,251	3,612	,000
	Posisi	-,413	,153	-,186	-2,706	,007
2	Pendidikan	-1,484	,706	-,148	-2,101	,037
	(Constant)	51,647	3,620		14,266	,000
	Usia	-,112	,369	-,020	-,303	,762
	Jenis	,003	,595	,000	,005	,996
	Lama	1,260	,314	,245	4,005	,000
3	Posisi	-,249	,136	-,112	-1,827	,069
	Pendidikan	-1,821	,625	-,182	-2,914	,004
	JBO	1,302	,174	,455	7,478	,000
	(Constant)	39,043	3,412		11,445	,000
	Usia	-,219	,314	-,039	-,696	,487
	Jenis	-,553	,510	-,055	-1,083	,280
	Lama	,830	,272	,162	3,048	,003
	Posisi	-,117	,117	-,053	-,998	,319
	Pendidikan	-,967	,541	-,097	-1,787	,076
	JBO	,545	,172	,191	3,163	,002
	JKK	,806	,093	,530	8,619	,000

- a. Dependent Variable: JKO

**Excluded Variables<sup>a</sup>**

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
					Tolerance
1	JBO	,455 <sup>b</sup>	7,478	,000	,474
	JKK	,629 <sup>b</sup>	11,625	,000	,642
2	JKK	,530 <sup>c</sup>	8,619	,000	,528
					,658

a. Dependent Variable: JKO

b. Predictors in the Model: (Constant), Pendidikan, Jenis, Posisi, Lama, Usia

c. Predictors in the Model: (Constant), Pendidikan, Jenis, Posisi, Lama, Usia, JBO

Tahap 2

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pendidikan, Jenis, Posisi, Lama, Usia <sup>b</sup>	.	Enter
2	JKK <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: JKO

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>c</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,382 <sup>a</sup>	,146	,124	4,665	,146	6,645	5	194	,000	
2	,706 <sup>b</sup>	,498	,482	3,587	,352	135,141	1	193	,000	2,127

a. Predictors: (Constant), Pendidikan, Jenis, Posisi, Lama, Usia

b. Predictors: (Constant), Pendidikan, Jenis, Posisi, Lama, Usia, JKK

c. Dependent Variable: JKO

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	723,003	5	144,601	6,645	,000 <sup>b</sup>
	Residual	4221,352	194	21,760		
	Total	4944,355	199			
2	Regression	2461,513	6	410,252	31,890	,000 <sup>c</sup>
	Residual	2482,842	193	12,864		
	Total	4944,355	199			

a. Dependent Variable: JKO

b. Predictors: (Constant), Pendidikan, Jenis, Posisi, Lama, Usia

c. Predictors: (Constant), Pendidikan, Jenis, Posisi, Lama, Usia, JKK

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	75,590	1,915	39,483	,000
	Usia	,294	,413	,712	,477
	Jenis	-,073	,674	-,007	,914
	Lama	1,286	,356	,251	,000
	Posisi	-,413	,153	-,186	,007
	Pendidikan	-1,484	,706	-,148	,037
2	(Constant)	44,101	3,083	14,305	,000
	Usia	-,113	,320	-,353	,724
	Jenis	-,680	,520	-,068	,193
	Lama	,758	,278	,148	,007
	Posisi	-,143	,120	-,064	,234
	Pendidikan	-,703	,547	-,070	,201
	JKK	,956	,082	,629	11,625 ,000

a. Dependent Variable: JKO

**Excluded Variables<sup>a</sup>**

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics	
					Tolerance	
1	JKK	,629 <sup>b</sup>	11,625	,000	,642	,889

a. Dependent Variable: JKO

b. Predictors in the Model: (Constant), Pendidikan, Jenis, Posisi, Lama, Usia