

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI PADA KARYAWAN PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

SKRIPSI



Oleh:

**Muhammad Ainurrofiq
NIM. 10410062**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2017**

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI PADA KARYAWAN PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

SKRIPSI

Diajukan kepada
Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh
gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh:
Muhammad Ainurrofiq
NIM. 10410062

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2017**

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI PADA KARYAWAN PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

SKRIPSI

Oleh:
Muhammad Ainurrofiq
NIM. 10410062

Telah disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Andik Rony Irawan, M.Si
NIP. 19731122 19990 3 1 003

Mengetahui
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Dr. Siti Mahmudah, M. Si
NIP. 196710291994032001

SKRIPSI

HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

Telah dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Pada Tanggal 26 Mei 2017

Susunan Dewan Penguji

Dosen Pembimbing

Andik Rony Irawan, M.Si
NIP. 19731122 19990 31003

Anggota Penguji
Penguji Utama

Dr. Elok Halimatus Sa'diyah, M.Si
NIP. 197405182005012002
Anggota

Zamroni, S. Psi, M. Pd.
NIDT. 19871006 20160801 1 039

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi
Tanggal, Desember 2017

Mengesahkan

Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Dr. Siti Mahmudah, M. Si
NIP. 196710291994032001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Ainurrofiq

NIM : 10410062

Fakultas : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul **“HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG”**, adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika di kemudian hari ada claim dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sanksi.

Malang, Desember 2017

Penulis,

Muhammad Ainurrofiq

NIM. 10410062

MOTTO

**wahai para pemoeda-
pemoedi Islam! jika ditanja
berapa djoemlahmoe maka
djawablah dengan lantang,
“kami adalah satoe dan tak
bisa dikalahkan!”**

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan untuk:

Segenap keluarga terkhusus kedua orang tua dan adik yang sangat saya cintai

Segenap mahasiswa yang mendedikasikan masa mudanya di jalur perjuangan

Seluruh guru, ustadz, musyrif, dosen dan semua yang tiada kenal lelah untuk selalu mengajari akan arti hidup

Seluruh anak bangsa yang gandrung akan kebenaran dan kehormatan

KATA PENGANTAR

Hamdan lillah wa musholliyan 'ala rasulillah laa haula wa laa quwwata wa laa sulthaana illaa billah, puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat, hidayah, serta karunia-Nya kepada kita semua. Sholawat dan Salam semoga tetap tercurahkan atas Nabi Muhammad SAW, dimana beliau adalah pengemban risalah Islam yang membawa dunia ke dalam terang benderangnya zaman.

Di dalam proses penyelesaian tugas akhir ini, penulis menyadari bahwa semata-mata bukanlah hasil dari diri saya pribadi melainkan banyak pihak yang membantu dan berkontribusi baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu penulis sadar dan dengan segenap kerendahan hati merasa wajib untuk menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya, kepada berbagai pihak yang telah membantu, yaitu:

1. Bapak Prof. Dr. H. Mudjia Rahardjo, M.Si, selaku Rektor UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, yang telah memberikan izin penelitian.
3. Bapak Andik Rony Irawan, M.Si, selaku dosen pembimbing, yang dengan penuh kesabaran dan kebijaksanaan telah memberikan bimbingan dalam penulisan laporan ini.
4. Ibu Endah Kurniawati P, M. Psi. Selaku dosen wali yang telah memberikan bimbingan akademik dan perwalian selama kuliah.
5. Seluruh pegawai BAK Fakultas Psikologi, terutama Mas Minan, dkk yang telah membantu proses akademik selama penulis menjadi mahasiswa
6. Segenap sivitas akademika Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, terutama para dosen, terima kasih atas ilmu dan bimbingannya selama ini.

7. Bapak Faizuddin, selaku direktur Perpustakaan Pusat UIN Maulana Malik Ibrahim Malang beserta seluruh stafnya yang telah memberikan kesempatan peneliti untuk riset di sana, .
8. Seluruh kawan seperjuangan mahasiswa Fakultas Psikologi angkatan 2010 yang banyak menjadi teman *sharing* dan diskusi.
9. Seluruh kawan-kawan pergerakan mahasiswa yang memberi semangat dengan tetap lantang menyuarakan kebenaran di hadapan penguasa.
10. Keluarga terutama kedua orang tua yang tiada henti percaya dan memberi dukungan dan segalanya bagi peneliti.
11. Serta semua pihak yang telah membantu menyelesaikan tugas akhir ini yang tidak bisa peneliti sebutkan satu per satu.

Menyadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna maka dari itu peneliti mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun dari semua pihak demi sempurnanya tulisan ini dan pengembangan ilmu pengetahuan pada umumnya. Akhirnya, semoga tulisan sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi penulis dan para pembaca budiman. Amien.

Malang, Desember 2017

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
ABSTRAK	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Komitmen Organisasi	8
1. Definisi Komitmen Organisasi	8
2. Dimensi Komitmen Organisasi	9
3. Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	10
4. Indikator Komitmen Karyawan	11
B. Kepuasan Kerja	11
1. Definisi Kepuasan Kerja	11
2. Teori Kepuasan Kerja	13
3. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	14
4. Pengukuran Kepuasan Kerja	17
C. Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja	18
D. Hipotesis Penelitian	19
E. Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Konsep Islam	19

BAB III METODE PENELITIAN	23
A. Rancangan Penelitian	23
B. Identifikasi Variabel	24
1. Definisi Konseptual	24
2. Definisi Operasional	24
C. Waktu dan Tempat Penelitian	25
D. Populasi dan Sampel	25
E. Metode Pengumpulan Data	26
F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	29
G. Analisis Data	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	33
A. Pelaksanaan Penelitian	33
1. Profil Lembaga	33
2. Waktu Penelitian	45
3. Tempat Penelitian	46
B. Hasil Penelitian	47
1. Uji Validitas dan Reliabilitas	47
2. Uji Asumsi	50
3. Uji Deskripsi	53
C. Pembahasan	57
1. Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Perpustakaan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang	57
2. Tingkat Komitmen Organisasi Karyawan Perpustakaan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang	57
3. Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Karyawan Perpustakaan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang	58
4. Hubungan Aspek Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi	62
BAB V PENUTUP	63
A. Kesimpulan	63
B. Saran	64
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN	68

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Uji Validitas	48
Tabel 4.2 Uji Reliabilitas	49
Tabel 4.3 Uji Normalitas	50
Tabel 4.4 Uji Linearitas	51
Tabel 4.5 Uji Korelasi	52
Tabel 4.6 <i>Mean</i> dan Standar Deviasi Kepuasan Kerja	53
Tabel 4.7 Standar Norma Kepuasan Kerja	53
Tabel 4.8 Klasifikasi Kepuasan Kerja	54
Tabel 4.9 <i>Mean</i> dan Standar Deviasi Komitmen Organisasi	55
Tabel 4.10 Standar Norma Komitmen Organisasi	55
Tabel 4.11 Klasifikasi Komitmen Organisasi	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Skema Penelitian	47
-----------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian

Lampiran 2 Form *Informed Consent*

Lampiran 3 Angket Kepuasan Kerja

Lampiran 4 Angket Komitmen Organisasi

Lampiran 5 Hasil Field Test Kepuasan Kerja

Lampiran 6 Hasil Field Test Komitmen Organisasi

Lampiran 7 Hasil Analisis Data



ABSTRAK

Ainurrofiq, Muhammad, 10410062, Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi pada Karyawan Perpustakaan Pusat Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, *Skripsi*, Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2017.

Pembimbing : Andik Rony Irawan, M.si

Perpustakaan perguruan tinggi merupakan lembaga yang memberikan pelayanan jasa sehingga para karyawan mempunyai peranan penting dalam mencapai tujuan tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan usaha maksimal untuk kemajuan organisasi. Kepuasan kerja berperan penting dalam meningkatkan komitmen organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana tingkat kepuasan kerja dan tingkat komitmen organisasi karyawan perpustakaan, serta untuk mengetahui hubungan antara tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada karyawan perpustakaan.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian korelasi. Subjek penelitian ini adalah para karyawan perpustakaan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Metode pengumpulan data dengan kuisioner atau angket. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik *random sampling* atau sampel acak Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi *product moment* dengan bantuan aplikasi *SPSS 16.0 for Windows*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tingkat kepuasan kerja karyawan perpustakaan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang sebagian besar adalah sedang dengan prosentase sebesar 56%. Sedangkan tingkat komitmen organisasi karyawan perpustakaan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang sebagian besar adalah sedang dengan prosentase sebesar 72%.. Nilai korelasi koefisien yang dihasilkan adalah 0,077 mempunyai arti bahwa nilai korelasi adalah lebih dari 0,05 yang menunjukkan terdapat korelasi positif antara variabel kepuasan kerja dan variabel komitmen organisasi.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Karyawan Perpustakaan

ABSTRACT

Ainurrofiq, Muhammad, 10410062, The Correlation Between Job Satisfaction and Organizational Commitment in Employees of Center Library Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Malang, *Thesis*, Faculty of Psychology in Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Malang, 2017.

Advisor : Andik Rony Irawan, M.si

University's library is institution that provide services so that employees have an important role in achieving these goals. Employees with high organizational commitment will provide maximum effort for organizational progress. Job satisfaction plays an important role in increasing organizational commitment. The purpose of this study is to find out how the level of job satisfaction and level of organizational commitment of library employees, as well as to determine the relationship between the level of job satisfaction and organizational commitment to library employees.

This research is quantitative research with kind of correlation research. The subject of this research is the library employees of the State Islamic University library Maulana Malik Ibrahim Malang. Method of collecting data with questionnaires. Sampling technique used is random sampling technique or random sample Analysis used in this research is product moment correlation analysis with the help of SPSS 16.0 for Windows application.

The results showed that the level of job satisfaction of the employees of the library of State Islamic University Maulana Malik Ibrahim Malang is mostly medium with a percentage of 56%. While the level of organizational commitment of the library employees of the State Islamic University Maulana Malik Ibrahim Malang is mostly with a percentage of 72%. The value of correlation coefficient generated is 0.077 means that the correlation value is more than 0.05 indicating there is a positive correlation between the job satisfaction variable and organizational commitment variables.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment, Library Employees

الملخص

عين الرفيق، محمد. 10410062. العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي في موظفي المكتبة المركزية الجامعة الإسلامية الحكومية مولانا مالك إبراهيم مالانج. كلية علم النفس الجامعة الإسلامية الحكومية مولانا مالك إبراهيم مالانج. 2017.

المشرف : أنديك روني إيراوان الماجيستر

مكتبة الجامعة هي المؤسسة التي تقدم الخدمات حيث الموظفون لديهم دور هام في تحقيق الهدف المذكور. الموظفون الذين لديهم الالتزام التنظيمي عاليا يعطون أقصى الجهود لأجل تحسين المنظمة. الرضا الوظيفي لديه دور هام في تحسين الالتزام التنظيمي. الغرض من هذا البحث هو معرفة مدى مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الالتزام التنظيمي للموظفي المكتبة، وكذلك لمعرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لموظفي المكتبة.

هذا البحث البحث الكمي بنوع البحث الارتباطي. وكان المشتركون العاملین في مكتبة الجامعة الإسلامية الحكومية مولانا مالك إبراهيم مالانج. جمع البيانات عن طريق الاستبيان أو الاستبيانات. تقنية أخذ العينات المستخدمة هي تقنية لأخذ العينات العشوائية أو تحليل عينات عشوائية. التحليل المستخدم في هذا البحث هو تحليل الارتباط لحظة المنتج بمساعدة *SPSS 16.0* ويندوز.

أظهرت نتائج البحث أن مستوى الرضا الوظيفي للموظفين مكتبة الجامعة الإسلامية الحكومية مولانا مالك إبراهيم مالانج معظمها معتدل مع نسبة 56%. في حين أن مستوى الالتزام التنظيمي للموظفين مكتبة الجامعة الإسلامية الحكومية مولانا مالك إبراهيم مالانج معظمها معتدل مع نسبة 72%. قيم المعامل الارتباط المنتج هو 0.077 مما يعني أن قيمة الارتباط أكثر من 0.05، يدل على وجود علاقة إيجابية بين متغير الرضا الوظيفي ومتغير الالتزام التنظيمي.

كلمات البحث: الرضا الوظيفي، الالتزام التنظيمي، موظفي المكتبة

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perpustakaan merupakan lembaga vital yang berada di lingkungan institusi pendidikan baik di perguruan tinggi maupun sekolah. Keberadaannya ibarat jantung (Suwarno, 2010, hal. 16) bagi budaya ilmiah di institusi pendidikan tempatnya berada. Sebagai sebuah jantung, perpustakaan menentukan hidup-matinya budaya ilmiah siswa maupun mahasiswa yang berada di lingkungannya. Khusus untuk perpustakaan di Perguruan Tinggi, ia mempunyai peran lebih yang berbeda dari perpustakaan-perpustakaan di tempat lain. Perannya yaitu membantu pelaksanaan tridharma yang menjadi kewajiban Perguruan Tinggi (UU Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi). Peran lebih pada perguruan tinggi seperti yang disebutkan di atas disebabkan karena perpustakaan yang bernaung di bawah institusi pendidikan bergerak maju mengikuti pola perkembangan kurikulum (Suwarno, 2010, hal. 18). Hal itu juga sesuai dengan pernyataan Sutarno (2003) yang menyatakan bahwa perpustakaan perguruan tinggi merupakan perpustakaan yang berada dalam suatu perguruan tinggi dan yang sederajat yang berfungsi mencapai tridharma perguruan tinggi, sedangkan penggunaannya adalah sivitas akademika (Ciptaningrum, 2009).

Sebuah organisasi baru bisa dikatakan efektif apabila dapat mencapai tujuannya (Tella, Ayeni, & Popoola, 2007). Termasuk perpustakaan juga sama, sebagai sebuah organisasi ia akan dikatakan efektif apabila dapat

mencapai tujuannya. Secara lebih spesifik, Sulistyو (1993) merumuskan tujuan perpustakaan perguruan tinggi sebagai berikut :

1. Memenuhi kebutuhan informasi masyarakat perguruan tinggi, lazimnya staf pengajar dan mahasiswa. Sering pula tenaga administrasi perguruan tinggi.
2. Menyediakan bahan pustaka (referensi) pada semua tingkat akademis, artinya mulai dari mahasiswa tahun pertama hingga ke mahasiswa pascasarjana dan pengajar.
3. Menyediakan ruangan belajar bagi pemakai perpustakaan
4. Menyediakan jasa pinjaman yang tepat guna bagi berbagai jenis pemakai.
5. Menyediakan jasa informasi aktif yang tidak saja terbatas pada lingkungan perguruan tinggi juga lembaga. (Ciptaningrum, 2009)

Kemudian dari kelima tujuan di atas kita dapat menyimpulkan bahwasanya perpustakaan perguruan tinggi merupakan lembaga yang memberikan pelayanan jasa. Sehingga para karyawanlah yang mempunyai peranan penting dalam mencapai tujuannya (Verma, Mahawar, & Narayan, 2009). Terbukti dengan fakta bahwa pihak yang terlibat langsung dalam pelayanan perpustakaan adalah karyawannya. Maka, mereka secara langsung menentukan baik buruknya kualitas perpustakaan disamping fasilitas dan sarana dan prasarana. Lagipula, sebuah organisasi tidak dilihat dari investasi modalnya, akan tetapi dilihat dari karyawannya sebagai sumber mendasar untuk menuju kemajuan (Tella, Ayeni, & Popoola, 2007). Senada dengan hal itu, Stoner (1992) juga mengatakan bahwa sumber daya yang paling penting dalam sebuah organisasi adalah sumber daya manusianya (SDM),

yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas, dan semangatnya bagi organisasi (Imanda, Prihatini, & Dewi, 2011).

Di sisi lain para pengguna perpustakaan, yakni mahasiswa juga berpendapat apabila staf yang bertugas di perpustakaan memberikan kinerja yang optimal dalam pelayanan maka mereka lebih semangat ke perpustakaan.

Ada salah satu aspek yang menurut Robbins (2006) mempengaruhi baik-buruknya kinerja karyawan, yaitu komitmen organisasi (Maruf, Tikson, & Haning, 2009). Artinya, semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi tinggi, maka kinerjanya akan tinggi pula. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah komitmen karyawan terhadap organisasi, kinerjanya akan rendah. Selain itu dengan adanya komitmen organisasi, pegawai akan memiliki keterikatan emosional, loyalitas, dan tanggung jawab (Fauziah, 2011). Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi juga akan memberikan usaha yang maksimal secara sukarela untuk kemajuan organisasi. Selain itu, menurut Greenberg dan Baron (1993), karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi adalah karyawan yang lebih stabil dan lebih produktif (Chairy, 2002) sehingga pada akhirnya juga lebih menguntungkan bagi organisasi. Sebelum lanjut ke pembahasan yang lebih jauh, perlu kita ketahui bahwasanya komitmen organisasi seperti yang didefinisikan oleh Newstorm (1993) adalah derajat seseorang mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi dan berkeinginan melanjutkan partisipasi aktif di dalamnya (Muhadi, 2007).

Setelah tahu bahwa komitmen organisasi adalah aspek penting dalam organisasi. Selanjutnya adalah mengetahui hal apa yang mempengaruhi tinggi

rendahnya komitmen organisasi. Karena dengan diketahuinya variabel itu (yang mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen organisasi) maka akan mudah bagi stakeholder organisasi, peneliti, maupun pengembang SDM untuk meningkatkan komitmen karyawan sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Beberapa penelitian sebelumnya menyebutkan bahwasanya kepuasan kerja mempunyai peran penting dalam mempengaruhi komitmen organisasi. Seperti diungkapkan Muhadi (2007) sendiri terhadap karyawan administrasi Undip Semarang juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi, hal ini mengandung pengertian bahwa komitmen organisasi dapat ditingkatkan apabila kepuasan kerja karyawan merasa terpenuhi dengan baik (Muhadi, 2007). Kepuasan kerja yang dimaksud disini adalah emosi positif seseorang terhadap pekerjaannya (Khan & Ahmed, 2013). Senada dengan yang penelitian tesis Muhadi di atas, penelitian Wang, dkk. terhadap empat perusahaan asuransi di Taiwan juga menunjukkan hal yang serupa. Dalam hasil penelitiannya disebutkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, semakin tinggi pula komitmennya terhadap organisasi (You, Huang, Wang, Liu, Lin, & Tseng, 2013). Pada tahun 2013 juga, Parwita, dalam penelitian tesisnya terhadap dosen di Yayasan Universitas Mahasaraswati Denpasar juga menemukan kesimpulan yang sama, yaitu kepuasan kerja berkorelasi positif dengan komitmen organisasi (Parwita, 2013). Di tahun yang sama Saimir Suma dan Jonida Lesha (keduanya adalah kandidat P.hD pada tahun 2013) dalam salah satu artikelnya yang dimuat di *European Scientific Journal*

mengatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi telah menunjukkan hubungan positif pada performa (Benkhoff, 1997; Klein & Ritti, 1984), dan hubungan negatif dengan keluarnya karyawan (Clugston, 2000; Mathieu & Zajac, 1990) dan intensitasnya (Lum, Kervin, Clark, Reid & Sirola, 1998). Mayoritas penelitian mengindikasikan hubungan positif antara kepuasan dan komitmen (Aranya, Kushnir & Valency, 1986; Boshoff & Mels, 1995; Harrison & Hubbard, 1998; Johnston et al., 1990; Knoop, 1995; Kreitner & Kinicki, 1992; Morrison, 1997; Norris & Niebuhr, 1984; Ting, 1997) dan hubungan antara keduanya mempunyai pengaruh terhadap performa dan intensitas keluar masuknya karyawan (Benkhoff, 1997; Clugston, 2000; Klein & Ritti, 1984; Lum, et al., 1998; Mathieu & Zajac, 1990) (Suma & Lesha, 2013, hal. 45)

Dari paparan yang penulis tulis di atas serta melihat urgensi peran perpustakaan bagi perguruan tinggi yang tidak bisa diragukan lagi serta berbagai studi empiris yang telah dilakukan para peneliti sebelumnya seperti yang tertera di atas, penulis sebagai seorang akademisi di bidang Psikologi tergerak untuk menulis skripsi dengan judul **“HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PERPUSTAKAAN PUSAT UIN MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG”**.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan perpustakaan pusat UIN Maulana Malik Ibrahim Malang?

2. Bagaimana tingkat komitmen organisasi karyawan perpustakaan pusat UIN Maulana Malik Ibrahim Malang?
3. Bagaimana hubungan antara tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan perpustakaan pusat Uin Maulana Malik Ibrahim Malang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan perpustakaan pusat UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Untuk mengetahui bagaimana tingkat komitmen organisasi karyawan perpustakaan pusat UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
3. Untuk mengetahui bagaimana hubungan antara tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan perpustakaan pusat Uin Maulana Malik Ibrahim Malang

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini di samping memiliki tujuan-tujuan tertentu, juga mencakup dua manfaat utama, yaitu manfaat teoretis dan praktis:

1. Manfaat Teoretis

Secara umum penelitian ini dapat bermanfaat sebagai tambahan wacana, dialektika, dan akan terus menjadi dinamika dalam perkembangan ilmu sosial khususnya Psikologi sesuai dengan paradigma positivistik yang menjadi landasannya. Serta dapat menjadi ajang pengujian dan pengembangan konsep dan teori ilmu pengetahuan Psikologi khususnya Psikologi Industri dan Organisasi.

2. Manfaat Praktis

Secara khusus penelitian ini memberikan kontribusi praktis dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi. Manfaat ini tertuju kepada:

- a. Peneliti: Peneliti dapat menggunakan hasil penelitian untuk mengembangkan peningkatan kualitas SDM secara umum
- b. Perpustakaan : perpustakaan dapat mengevaluasi kinerja karyawan dan merencanakan program-program peningkatan kualitas karyawan di masa mendatang dengan hasil penelitian ini.
- c. Fakultas Psikologi: informasi hasil penelitian ini dapat digunakan Fakultas untuk menyediakan tenaga professional yang kompeten di bidang Psikologi Industri dan Organisasi.



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Komitmen Organisasi

1. Definisi Komitmen Organisasi

Berikut definisi komitmen organisasi menurut para ahli :

a) Luthans (Luthans, 2011) mengartikan komitmen organisasi sebagai:

1) *A strong desire to remain a member of particular organization* (Keinginan yang kuat untuk seseorang mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tertentu).

2) *A willingness to exert high levels of effort on behalf of the organizations* (Sebuah kemauan yang kuat untuk berusaha mempertahankan nama organisasi).

3) *A definite belief in, and acceptance of, the values and goals of the organization* (Keyakinan dan penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi).

b) Robbins (2002) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. (Fauziah, 2011).

c) Mottaz (1988) menyatakan bahwa komitmen organisasi terkait dengan identifikasi. Misalnya, komitmen seseorang terhadap organisasi adalah respon afektif (sikap) yang dihasilkan dari evaluasi situasi kerja yang menghubungkan atau menempel individu kepada organisasi (Parwita, 2013).

d) Komitmen organisasi adalah kekuatan individu dalam mengenal dan berpartisipasi dalam sebuah organisasi (You, Huang, Wang, Liu, Lin, & Tseng, 2013)

e) Newstorm (1993) menyatakan bahwa komitmen organisasional dapat didefinisikan sebagai derajat seseorang mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi dan berkeinginan melanjutkan

partisipasi aktif di dalamnya (Muhadi, 2007).

- f) Meyer & Allen (1997) menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat dilihat sebagai hubungan psikologis yang dimiliki seorang individu dengan organisasinya, dicirikan dengan kuatnya identifikasi dengan organisasi dan keinginan berkontribusi untuk menyempurnakan tujuan organisasi (Lumley, Coetzee, Tladinyane, & Ferreira, 2011).

Dari beberapa definisi di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa komitmen organisasi adalah tingkat seseorang dalam mengidentifikasi dirinya dengan organisasi tertentu.

2. Dimensi Komitmen Organisasi

Menurut Meyer & Allen (1991) Komitmen organisasi memiliki tiga dimensi (Lumley, Coetzee, Tladinyane, & Ferreira, 2011). Ketiga dimensi itu adalah:

a. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Meyer & Allen (1991) mengemukakan bahwa komitmen afektif adalah hubungan psikologis atau emosional untuk mengidentifikasi dan berpartisipasi terhadap organisasi. Pekerja yang mempunyai komitmen afektif terhadap organisasinya akan bekerja karena keinginan mereka sendiri. Individu yang bekerja dengan tingkat emosional biasanya akan menetap dengan organisasinya karena mereka melihat hubungan pekerjaan pribadi mereka akan seiring dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi tempat mereka bekerja sekarang.

b. Komitmen Kelanjutan (*Continuance commitment*)

Komitmen kelanjutan berkaitan dengan kesadaran tentang kerugian ketika keluar dari organisasi. Karena kesadaran atau pertimbangan individu terhadap kerugian dihubungkan dengan keluar dari organisasi, maka komitmen kelanjutan dipertimbangkan secara kalkulatif/hitung-hitungan. Individu dengan komitmen kelanjutan akan tinggal dengan organisasi tertentu disebabkan karena pendapatan yang mereka dapatkan dipandang sebagai hasil dari menghabiskan waktu dalam organisasi, dan

bukan karena mereka menginginkannya. Ini berbeda dengan komitmen afektif dimana individu menetap pada sebuah organisasi karena mereka menginginkannya dan karena mereka familiar dengan organisasi dan prinsip-prinsipnya.

c. **Komitmen Normatif**

Komitmen normatif dapat dijelaskan sebagai sebuah rasa tanggung jawab untuk melanjutkan pekerjaan dengan organisasi tertentu. Komitmen dan tanggung jawab yang terinternalisasi memungkinkan karyawan untuk meneruskan keanggotaannya yang diapresiasi oleh organisasi tertentu. Komitmen normatif juga dilihat sebagai komitmen individu yang berkaitan dengan pertimbangan moral yang sesuai dengan organisasi tertentu, terlepas dari berapa banyak perbaikan status atau pemenuhan organisasi yang disediakan kepada individu sepanjang tahun.

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

Steers dan Porter (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan ada sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai pada organisasi, yaitu:

- a. Faktor personal yang meliputi *Job Expectation, Psychological Contract, Job Choice Factors*, karakteristik personal. Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.
- b. Faktor organisasi, meliputi *Initial Works Experience, Job Scope, Supervision, Goal Consistency Organizational*. Semua faktor itu akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab.
- c. *Non-organizational Factors* yang meliputi *Availability Of Alternative Jobs*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada dan lebih baik, tentu pegawai akan meninggalkannya.

Sedangkan Stum pada tahun 1998 (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan ada 5 faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi, yaitu:

- a. Budaya keterbukaan
- b. Kepuasan kerja
- c. Kesempatan personl untuk berkembang
- d. Arah organisasi
- e. Penghargaan kerja sesuai kebutuhan.

Ada juga yang berpendapat lain, seperti Young et.al pada tahun 1998 (dalam Sopiah, 2008) yang mengemukakan bahwa ada 8 faktor yang secara positif berpengaruh terhadap komitmen organisasi, yaitu:

- a. Kepuasan terhadap promosi
- b. Karakteristik pekerjaan
- c. Komunikasi
- d. Kepuasan terhadap kepemimpinan
- e. Pertukaran ekstrinsik
- f. Pertukaran intrinsik
- g. Imbalan intrinsik
- h. Imbalan ekstrinsik

Dari berbagai pendapat yang dikemukakan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa secara garis besar, ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu:

- a. Faktor personal
- b. Faktor organisasional
- c. Faktor non-organisasional (Sopiah, 2008)

B. Kepuasan Kerja

1. Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sebuah istilah yang bermakna relatif sejak beberapa abad terakhir. Istilah ini digunakan untuk memberikan fakta atau keterangan terhadap seorang pegawai oleh perusahaan tempatnya bekerja (Parvin & Kabir, 2011). Sebagai istilah yang mempunyai makna relatif, kepuasan kerja mempunyai banyak sekali definisi (Leysen & Boydston,)

2009) dan diantara para ilmuwan belum ada keseragaman definisi. Akan tetapi tidak ada perbedaan yang prinsip diantara mereka (As'ad, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia : Psikologi Industri, 2004). Meskipun demikian, kita masih perlu mengkaji berbagai definisi yang telah dirumuskan para ahli agar dapat dicapai pemahaman komprehensif tentang kepuasan kerja.

Definisi kepuasan kerja menurut para ahli :

- a. Wexley dan Yukl menjelaskan bahwa yang disebut kepuasan kerja ialah cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya (Wexley & Yukl, 1992)
- b. Keith Davis pada tahun 1985 mengemukakan "*Job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with which employees view their work*" kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya. (Mangkunegara, 1993).
- c. Paul Spector mendefinisikan kepuasan kerja sebagai "*Job satisfaction is simply defined as employees' feelings about different dimensions of their job; it is the degree of their pleasure in their job*" kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan-perasaan pegawai tentang perbedaan dimensi pekerjaannya, yang berupa tingkat kebahagiaan dalam pekerjaan mereka (Omidifar, 2013).
- d. Sutarto Wijono (2010) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyenangkan merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya

Dari beberapa penjelasan di atas dapat kita simpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan pekerja terhadap pekerjaannya, baik perasaan yang menyenangkan ataupun tidak dalam rangka memenuhi kebutuhannya. Ketika perasaannya menyenangkan disebut mempunyai kepuasan kerja tinggi, dan ketika tidak menyenangkan disebut mempunyai kepuasan kerja rendah.

2. Teori Kepuasan Kerja

a. Teori Ketidaksesuaian

Menurut teori ini, kepuasan atau ketidakpuasan pekerja diukur dari selisih antara kenyataan/apa yang didapatkan oleh pekerja dengan apa yang diinginkan oleh pekerja. Seseorang akan terpuaskan apabila selisih antara apa yang diinginkan dengan apa yang didapatkan kecil. Dan dikatakan tidak puas apabila selisih antara apa yang diinginkan dengan apa yang didapatkan besar.

b. Teori Keadilan

Teori ini mengemukakan bahwa orang yang merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi pegawai yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seseorang pegawai yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti: upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Menurut teori ini, setiap pegawai akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio input hasil orang lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka pegawai akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan.

c. Teori Nilai

Locke menyatakan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan sejauh mana hasil (*outcomes*) dari pekerjaan (misalnya penghargaan) sesuai dengan yang diharapkan individu. Semakin besar kecocokannya dimana semakin orang merasakan bahwa mereka menerima hasil yang mereka anggap bernilai, maka semakin tinggi kepuasan kerjanya. Implikasi penting dari teori ini adalah perlu diperhatikannya aspek-aspek pekerjaan

yang perlu diperbaiki atau diubah agar tercapai kepuasan kerja. (Wexley & Yukl, 1992)

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi kepuasan Kerja

Gibson et al. menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai antara lain adalah :

- a. Pekerjaan, pekerjaan yang menantang atau tidak, memerlukan keahlian khusus atau tidak, pegawai merasakan pekerjaan itu cukup menarik dan dapat memahami tugas yang diberikan.
- b. Upah atau bonus, pegawai mengharapkan bahwa upah yang diberikan harus disesuaikan dengan beban kerja dan adanya keadilan dalam pemberian upah. Di samping itu, pemberian bonus juga diberikan apabila pegawai telah melakukan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan.
- c. Rekan-rekan kerja, rekan kerja yang ramah, kompeten dan mendukung dapat memberikan kepuasan kerja
- d. Kondisi kerja yang menunjang, dalam hal ini perlu diperhatikan penerangan dalam ruang kerja, suhu ruang kerja peralatan yang nyaman untuk digunakan dapat memuaskan pegawai, karena kondisi kerja yang nyaman dan menunjang mempengaruhi kepuasan kerja.
- e. Promosi, promosi dapat diberikan kepada pegawai yang telah lama bekerja dan mempunyai prestasi kerja yang baik.
- f. Gaya kepemimpinan, cara atasan untuk menarik minat bawahan dan memperhatikan kebutuhan pegawai. (Fauziah, 2011)

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh rentang yang luas dari variabel-variabel yang berhubungan dengan faktor individu, sosial, budaya, organisasi, dan lingkungan. Sejalan dengan ini, Mullin menjelaskan tentang faktor-faktor tersebut, yaitu:

- a. Faktor pribadi, diantaranya kepribadian, pendidikan, intelegensi dan kemampuan, usia, status perkawinan, dan orientasi kerja.

- b. Faktor sosial, diantaranya hubungan dengan rekan kerja, kelompok kerja dan norma-norma, kesempatan untuk berinteraksi, dan organisasi informal.
- c. Faktor budaya, diantaranya sikap-sikap yang mendasari, kepercayaan, dan nilai-nilai.
- d. Faktor organisasi, diantaranya sifat dan ukuran, struktur formal, kebijakan-kebijakan personalia dan prosedur-prosedur, relasi karyawan, sifat pekerjaan, teknologi dan organisasi kerja, supervisor dan gaya kepemimpinan, sistem manajemen, dan kondisi-kondisi kerja.
- e. Faktor lingkungan, diantaranya ekonomi, sosial, teknik, dan pengaruh-pengaruh pemerintah. (Wiyono, 2010)

Secara lebih ringkas, pengklasifikasian Mullin (1993) di atas dapat diringkas menjadi 2, yaitu faktor individual dan faktor sosial. Sehingga bisa tercakup dalam klasifikasi yang diberikan Blum (1956) sebagai berikut :

- a. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.
- b. Faktor sosial, meliputi kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berekreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
- c. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antarmanusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas. (As'ad, Psikologi Industri, 2004)

Sedangkan menurut Gilmer (dalam Sutrisno, 2012) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

- a. *Kesempatan untuk maju*. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
- b. *Keamanan kerja*. Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
- c. *Gaji*. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
- d. *Perusahaan dan manajemen*. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.
- e. *Pengawasan*. Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*.
- f. *Faktor intrinsik dari pekerjaan*. Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan ketrampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
- g. *Kondisi kerja*. Termasuk di sini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.
- h. *Aspek sosial dalam pekerjaan*. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.
- i. *Komunikasi*. Komunikasi yang lancar antarkaryawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
- j. *Fasilitas*. Fasilitas rumah sakit, cuti dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

4. Pengukuran Kepuasan Kerja

Ada Beberapa Cara untuk mengukur kepuasan kerja, di antaranya . (Sopiah, 2008) :

a. Menggunakan skala indeks deskripsi jabatan (*job descriptions index*)

Skala penggunaan ini dikembangkan oleh Smith, Kendall, dan Hullin pada tahun 1969. Cara penggunaannya adalah dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan pada karyawan mengenai pekerjaan. Setiap pertanyaan yang diajukan harus dijawab oleh karyawan dengan jawaban ya, tidak, atau ragu-ragu. dengan cara ini dapat diketahui tingkat kepuasan kerja karyawan.

b. Menggunakan kuesioner kepuasan kerja

Ada beberapa kuesioner yang lazim digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan. Antara lain kuesioner kepuasan kerja Minnesota (*Minnesota Satisfaction Questionnaire*) yang dikembangkan oleh Weiss dan England pada tahun 1967. Skala ini berisi tanggapan yang mengharuskan karyawan untuk memilih salah satu dari alternatif jawaban: sangat tidak puas, sangat puas, netral, puas, dan sangat puas terhadap pertanyaan yang diajukan. Selain itu, para peneliti juga biasa menggunakan skala JSS (Job Satisfaction Spector) yang dikenalkan oleh Paul Spector pada tahun 1994 dari Fakultas Psikologi Universitas Florida.

c. Pengukuran kepuasan kerja berdasarkan ekspresi wajah

Pengukuran ini dikembangkan oleh Kunin pada tahun 1955. Responden diharuskan memilih salah satu gambar wajah orang, mulai dari gambar wajah yang sangat gembira, gembira, netral, cemberut, dan sangat cemberut. Kepuasan kerja karyawan dapat diketahui dengan melihat pilihan gambar yang diambil responden.

C. Hubungan Antara Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja

Komitmen organisasi adalah tingkat seseorang dalam mengidentifikasi dirinya dengan organisasi tertentu. Baik dalam hal partisipasi terhadap organisasi tempatnya berada maupun identifikasi sebagai bagian dari organisasi tersebut. Hubungan keterikatan seorang individu terhadap organisasi dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Dimana kepuasan kerja yang dimaksud disini adalah perasaan pekerja terhadap pekerjaannya, baik perasaan yang menyenangkan ataupun tidak dalam rangka memenuhi kebutuhannya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti diantaranya:

1. Penelitian yang dilakukan Muhadi (2007) dalam tesisnya yang berjudul **Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Administrasi Univeristas Diponegoro)**. Beliau dalam kesimpulannya **mengatakan bahwa** variabel kepuasan kerja merupakan variabel yang mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap komitmen organisasional dengan nilai $CR=2,928$ yang telah memenuhi standar yang ada yaitu $CR \geq 2,00$ dengan taraf signifikan 1% (satu persen).
2. Penelitian yang dilakukan oleh You, Huang, Wang, Liu, Lin, & Tseng pada tahun 2013 yang berjudul *The Relationship Between Corporate Social Responsibility, Job Satisfaction And Organizational Commitment* juga memberikan kesimpulan yang sama, yakni terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Dalam penelitian yang diterbitkan *The International Journal of Organizational Innovation (IJOI)* ini mereka berkesimpulan sebagai berikut:

“Finally, according to the result of the regression analysis of this research, it can be seen that a significant positive correlation exists between job satisfaction and organizational commitment”.(akhirnya,

mengacu pada analisis regresi terhadap penelitian ini dapat dilihat bahwa terdapat korelasi positif signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi)

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pembahasan dalam tinjauan pustaka, maka formulasi hipotesis yang diajukan untuk diuji kebenarannya dalam penelitian ini, yaitu: H1 : ada pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi karyawan perpustakaan pusat UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi pula komitmen organisasinya.

E. Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dalam Pandangan Islam

Kalau kita mengkaji tentang kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara mendalam, akan kita temukan bahwa keduanya masuk dalam bab muamalah dalam Islam. Khususnya bab *ijarah*. Dimana *ijarah* adalah akad atas manfaat atau jasa dengan suatu kompensasi (Mahmud, 2011, hal. 321). Kepuasan kerja lebih kepada kewajiban pimpinan (*musta'jir*) kepada karyawan (*ajir*). Sedangkan komitmen organisasi adalah kewajiban karyawan (*ajir*) yang harus ditunaikan kepada pimpinan (*musta'jir*).

Rukun *Ijarah*

1. Ijab dan qabul dengan lafal *ijarah*/sewa atau dengan yang maknanya sama
2. Dua pihak yang berakad. Keduanya disyaratkan memiliki kelayakan melangsungkan akad, yaitu keduanya harus berakal.
3. Objek yang diakadkan harus bisa dimanfaatkan.

Syarat Sah *Ijarah*

1. Adanya kerelaan dua pihak. Seandainya salah satu dipaksa atas *ijarah* itu maka akadnya tidak sah.
2. Pengetahuan atas manfaat yang diakadkan dengan pengetahuan yang menghilangkan perselisihan. Pengetahuan itu bisa diperoleh dengan

melihat benda yang ingin disewa, atau dengan deskripsi, atau dengan spesifikasi; penjelasan jangka waktu ijarah apakah satu bulan, satu tahun atau yang lain; dan penjelasan pekerjaan yang diminta.

3. Pekerjaan yang harus diakadkan harus berada dalam batas kemampuan untuk dipenuhi hakikatnya secara syar'i
4. Manfaat tersebut haruslah manfaat yang mubah, bukan haram bukan pula wajib.

Kepuasan Kerja dalam Pandangan Islam

Tabel 2.1
Aspek kepuasan Kerja

No.	Dimensi	Indikator	Pembahasan dalam Islam
1	<i>Pay</i> (gaji)	Jumlah dan rasa keadilannya	V
2	<i>Promotion</i> (promosi)	Kesempatan mendapatkan promosi	X
3	<i>Supervision</i> (pengawasan)	Keadilan dan kompetensi penugasan oleh atasan	X
4	<i>Fringe benefits</i> (Fasilitas)	Kepuasan terhadap fasilitas/kompensasi selain gaji	X
5	<i>Contingent reward</i> (penghargaan)	Rasa hormat, apresiasi dan pengakuan atas kerja	X
6	<i>Operating procedurs</i> (tata cara)	Kebijakan, prosedur, dan aturan perusahaan/organisasi	V
7	<i>Co-workers</i> (teman kerja)	Rekan kerja yang menyenangkan	X
8	<i>Nature of work</i> (lingkungan kerja)	Kepuasan terhadap tipe pekerjaan	X

9	<i>Communication</i> (komunikasi)	Interaksi verbal dan nonverbal dalam organisasi/perusahaan	X
---	--------------------------------------	--	---

Dari tabel 2.1 di atas ada dua aspek yang dibahas dalam ijarah. Yaitu,

1. Gaji (*pay*),

Ada beberapa kaidah dalam pemberian gaji dalam ijarah, yaitu:

- a. Gaji atau upah yang diberikan dalam akad ijarah harus jelas dengan penglihatan ataupun melalui deskripsi yang bisa menghilangkan ketidakjelasan. Nabi SAW bersabda:

من استأجر أجيرا فليعلمه أجره

“Siapa saja yang mempekerjakan seorang pekerja, hendaklah ia memberitahukan upahnya.”

- b. Upah yang diberikan kepada pekerja harus sudah fix disepakati sebelum memulai pekerjaan agar tidak terjadi kezaliman.
c. Besaran upah ditentukan atas kompensasi manfaat/jasa bukan tenaga.
d. Pemberian upah harus dilakukan pada salah satu waktu berikut ini

- 1) Ketika pekerjaan telah selesai, sesuai sabda Nabi SAW

أعطوا الأجير أجره قبل ان يجف عرقه

“Berikanlah kepada pekerja upahnya sebelum kering keringatnya”

- 2) Terpenuhinya manfaat,
3) Ketika dimungkinkannya memanfaatkan manfaat/jasa jika jangka waktu yang di dalamnya dimungkinkan mengambil manfaat/jasa itu telah berlalu,
4) Ketika secara riil disegerakan atau kesepakatan kedua pihak untuk disegerakan meski pekerjaan atau manfaatnya belum terpenuhi.

2. Operating procedurs (Prosedur Tata Cara).

Semua peraturan dalam dalam ijarah akan dicantumkan dalam sebuah kontrak kerja (ijarah al-ajir) yang berisi tentang pembatasan

(penentuan) pekerjaan, jangka waktu, upah dan tenaga, juga harus ada penjelasan tentang jenis pekerjaannya. Juga tidak boleh meminta pekerja mengerahkan tenaga kecuali dalam batas apa yang umumnya mampu dilakukannya. Rasulullah SAW bersabda:

إذا أمرتكم بأمر فأتوا منه ما استطعتم

“Jika aku memerintahkan kepada kalian suatu perintah maka kerjakanlah sebatas kemampuan kalian”

Komitmen Organisasi dalam Pandangan Islam

Komitmen organisasi adalah tingkat seseorang dalam mengidentifikasi dirinya dengan organisasi tertentu. Komitmen organisasi dalam pandangan Islam lebih membahas tentang kewajiban karyawan (*ajir*) yang harus ditunaikan kepada pimpinan (*musta'jir*), dalam hal ini seorang karyawan wajib untuk mematuhi kontrak kerja (*ijarah al-ajir*) yang telah disepakati oleh kedua belah pihak. Sehingga tidak terjadi kezaliman kepada pimpinan.

Inti dari kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi dalam Islam adalah adanya kerelaan kedua belah pihak untuk konsekuen dalam mentaati kontrak kerja yang sesuai dengan hukum syariah.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam penelitian korelasional dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Gay (1982) menyebutkan bahwa penelitian korelasional adalah suatu penelitian yang melibatkan tindakan pengumpulan data guna menentukan, apakah ada hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih (Sukardi, 2010). Adapun pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang bekerja dengan angka, yang datanya berwujud bilangan (skor atau nilai, peringkat, atau frekuensi), yang dianalisis dengan menggunakan statistik untuk menjawab pertanyaan atau hipotesis penelitian yang sifatnya spesifik, dan untuk melakukan prediksi bahwa suatu variabel tertentu mempengaruhi atau berhubungan dengan variabel yang lain (Arikunto, 2007).

Dalam sebuah penelitian kuantitatif terdapat variabel yang akan diteliti. Variabel adalah suatu kuantitas (jumlah) atau sifat-karakteristik yang mempunyai nilai-numerik atau kategori. Variabel juga merupakan satu faktor yang bergantung pada faktor-faktor lain. Maka dari itu ada variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*) (Kartono, 1996). Variabel bebas adalah variabel yang menjadi penyebab berubahnya variabel lain/ mempengaruhi. Sedangkan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel terikat.

Dalam studi ini, peneliti menggunakan kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai variabel bebas (x) dan komitmen organisasi (*organisational commitment*) sebagai variabel terikat (y).

B. Identifikasi Variabel

1. Definisi Konseptual

a. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan pekerja terhadap pekerjaannya, baik perasaan yang menyenangkan ataupun tidak dalam rangka memenuhi kebutuhannya.

b. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah tingkat seseorang dalam mengidentifikasi dirinya dengan organisasi tertentu.

2. Definisi Operasional

a. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah kondisi perasaan pekerja terhadap pekerjaannya, yang dapat diukur dengan melihat kepuasan pekerja terhadap dimensi kepuasan kerja. Adapun dimensi kepuasan kerja yaitu (1) gaji, (2) promosi, (3) pengawasan, (4) fasilitas, (5) apresiasi, (6) prosedur operasional, (7) rekan kerja, (8) pekerjaan itu sendiri, (9) komunikasi.

b. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah tingkat seseorang dalam mengidentifikasi dirinya dengan organisasi tertentu. Komitmen organisasi dapat diketahui dengan melihat aspek komitmen afektif, komitmen kelanjutan, dan komitmen normatif

C. Waktu dan Tempat Penelitian

Tempat penelitian penelitian adalah tempat dimana proses studi yang digunakan untuk memperoleh pemecahan masalah penelitian berlangsung (Sukardi, 2010). Sesuai dengan judul penelitian, peneliti mengambil Perpustakaan Pusat UIN Maulana Malik Ibrahim Malang sebagai tempat penelitian. Adapun waktu pelaksanaan penelitian ini adalah pada April 2017

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi menurut Barbie (1983) adalah elemen penelitian yang hidup dan tinggal bersama-sama dan secara teoritis menjadi target hasil penelitian (Sukardi, 2010). Pada prinsipnya, semua anggota kelompok manusia yang tinggal di suatu tempat dan menjadi target kesimpulan dalam penelitian adalah populasi, yang dalam penelitian ini adalah karyawan perpustakaan pusat UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

2. Sampel

Sampel adalah wakil dari satu populasi yang cukup besar jumlahnya, yaitu satu bagian dari keseluruhan yang dipilih, dan representatif sifatnya dari keseluruhannya (Kartono, 1996). Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 18 orang staf perpustakaan UIN Maulana Malik Ibrahim

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang peneliti gunakan yaitu dengan menggunakan teknik *random sampling* atau sampel acak. Teknik *random*

sampling adalah cara pengambilan sampel yang memberikan kesempatan sama untuk diambil kepada setiap elemen populasi. Jadi peneliti mencampur subjek-subjek di dalam populasi sehingga semua subjek dianggap sama.

Subjek penelitian ini adalah para karyawan perpustakaan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Jumlah populasi sebesar 20 orang. Jika jumlah elemen populasi lebih dari seratus maka sampel bisa diambil antara 10%-15% hingga 20%-25%. Namun jika jumlah elemen populasi kurang dari itu maka diambil sampel seluruhnya (Arikunto, 2007). Akan tetapi, yang memungkinkan menjadi sampel hanya 18 orang staf.

E. Metode Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan metode kuesioner dalam pengumpulan data penelitian ini. Kuesioner adalah penyelidikan mengenai suatu masalah yang banyak menyangkut kepentingan umum (orang banyak), dengan jalan mengedarkan formulir daftar pertanyaan, diajukan secara tertulis kepada sejumlah subjek, untuk mendapatkan jawaban (tanggapan, respons) tertulis seperlunya (Kartono, 1996). Kuesioner dalam penelitian ini yaitu menggunakan skala likert. Skala likert menyediakan lima pilihan jawaban yang harus dipilih salah satu oleh subjek dengan masing-masing nilai seperti pada tabel berikut :

Sangat Tidak Setuju	Nilai 1
Tidak Setuju	Nilai 2
Ragu	Nilai 3
Setuju	Nilai 4

Sangat Setuju	Nilai 5
---------------	---------

Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini masing-masing yaitu:

1. Skala Kepuasan Kerja

Skala untuk variabel terikat yaitu kepuasan kerja adalah skala yang diterjemahkan dan diadaptasi dari *Job Satisfaction Survey* oleh Spector (1994) yang berisi 36 item mencakup beberapa dimensi yaitu *Pay* (gaji), *Promotion* (promosi), *Supervision* (pengawasan), *Fringe benefits* (Fasilitas), *Contingent reward* (penghargaan), *Operating procedurs* (tata cara), *Co-workers* (teman kerja), *Nature of work* (lingkungan kerja), dan *Communication* (komunikasi). Berikut *blueprint* dari skala penelitian ini :

No.	Dimensi	Indikator
1	<i>Pay</i> (gaji)	Jumlah dan rasa keadilannya
2	<i>Promotion</i> (promosi)	Kesempatan mendapatkan promosi
3	<i>Supervision</i> (pengawasan)	Keadilan dan kompetensi penugasan oleh atasan
4	<i>Fringe benefits</i> (Fasilitas)	Kepuasan terhadap fasilitas/kompensasi selain gaji
5	<i>Contingent reward</i> (penghargaan)	Rasa hormat, apresiasi dan pengakuan atas kerja
6	<i>Operating procedurs</i> (tata cara)	Kebijakan, prosedur, dan aturan perusahaan/organisasi

7	<i>Co-workers</i> (teman kerja)	Rekan kerja yang menyenangkan
8	<i>Nature of work</i> (lingkungan kerja)	Kepuasan terhadap tipe pekerjaan
9	<i>Communication</i> (komunikasi)	Interaksi verbal dan nonverbal dalam organisasi/perusahaan

2. Skala komitmen organisasi menggunakan skala likert.

Skala untuk variabel bebas pada penelitian ini yaitu komitmen organisasi adalah skala yang diterjemahkan dan diadaptasi dari *Original Commitment Scale* oleh Allen & Meyer (1991) yang berisi 24 item mencakup beberapa dimensi yaitu *affective commitment* (komitmen afektif), *continuance commitment* (komitmen kelanjutan), dan *normative commitment* (komitmen normatif) berikut blueprint dari skala penelitian ini :

No.	Dimensi	Indikator
1	Komitmen afektif	Ikatan emosional terhadap organisasi
		Bangga terhadap organisasi
		Perasaan akan tanggung jawab bersama
		Kenyamanan dalam pekerjaan
2	Komitmen kelanjutan	Keuntungan menetap dalam organisasi
		Kerugian dari meninggalkan organisasi
		Peluang berpindah tempat kerja
		Kebutuhan dalam pekerjaan

3	Komitmen normatif	Loyalitas terhadap organisasi
		Kepercayaan terhadap organisasi
		Nilai kesetiaan pada organisasi
		Etika perpindahan pekerjaan

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Validitas yaitu mengenai *apa* dan *seberapa baik* suatu alat tes dapat mengukur, sedangkan reliabilitas merujuk pada konsistensi skor yang dicapai oleh orang yang sama ketika diuji berulang kali dengan tes yang sama pada kesempatan yang berbeda, atau dengan seperangkat butir-butir ekuivalen (*equivalent items*) yang berbeda, atau dibawa kondisi pengujian yang berbeda (Anastasi & Urbina, 1998). Reliabilitas berarti keandalan atau konsistensi. Hal ini menunjukkan bahwa pengukuran atribut yang sama diulang akan memberikan hasil kondisi yang identik atau sangat mirip. Reliabilitas dalam penelitian kuantitatif menunjukkan bahwa hasil numerik yang dihasilkan oleh suatu indikator tidak berbeda karena karakteristik dari proses pengukuran atau instrumen pengukuran itu sendiri. Kebalikan dari reliabilitas adalah pengukuran yang memberikan hasil yang tidak menentu, tidak stabil, atau tidak konsisten (Neuman, 2007)

1. Validitas Alat Ukur

Uji Validitas alat ukur bertujuan untuk mengetahui sejauhmana skala yang digunakan mampu menghasilkan data yang akurat sesuai tujuan ukurnya

(Azwar, 2010). Uji Validitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah validitas butir dan validitas konstruksi teoritis. Teknik korelasi yang digunakan adalah teknik korelasi *product moment* dari Person. Dimana tabel r dengan N=18 nilai koefisien korelasinya 0,468 untuk taraf signifikansi 5%. Apabila koefisien korelasi yang sama atau lebih besar dari 0,468 untuk taraf signifikansi 5%, maka aitem tersebut dianggap valid dan layak digunakan dalam penelitian ini.

2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas menunjukkan konsistensi atau keterpercayaan hasil pengukuran suatu alat ukur. Hal ini ditunjukkan konsistensi skor yang diperoleh subjek yang diukur dengan alat yang sama. Reliabilitas dinyatakan dalam koefisien, dengan angka antara 0 sampai 1,00. Semakin tinggi koefisien mendekati angka 1,00 berarti reliabilitas alat ukur semakin tinggi. Sebaliknya reliabilitas alat ukur yang rendah ditandai oleh koefisien reliabilitas yang mendekati angka 0 (Azwar, 2010). Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan teknik *Alpha Cronbach* dengan menggunakan jasa program *SPSS for Windows 16.0*. Dengan pedoman standarisasi sebagai berikut:

Interpretasi Koefisien Korelasi

Besaran nilai r	Interpretasi
Antara 0,000 -0,199	Sangat Lemah
Antara 0,200-0,399	Lemah
Antara 0,400 -0,599	Sedang
Antara 0,600 -0,799	Kuat
Antara 0,800 -1,000	Sangat Kuat

G. Analisis data

1. Uji normalitas dan Linearitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat sebaran data yang diperoleh dari penelitian, apakah data berdistribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui data berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji normalitas *kolmogrov-smirnov* dengan bantuan *software* SPSS 16. Ketika data berdistribusi normal maka analisis yang digunakan untuk melihat hubungan antar variabel adalah analisis korelasi *pearson*.

Uji linear digunakan untuk melihat apakah data berkorelasi secara linear atau tidak. Data yang berkorelasi secara linear adalah syarat data dapat dianalisis menggunakan analisis linear berganda. Uji linearitas dalam penelitian ini dengan menggunakan aplikasi *software* SPSS, yakni dengan melihat nilai signifikansi pada *output* SPSS.

2. Analisis deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan deskripsi mengenai subjek penelitian berdasarkan data dari variabel yang diperoleh dari kelompok subjek yang diteliti. Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan secara umum hasil penelitian yang dilakukan untuk mengetahui kategorisasi tingkatan pada variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada karyawan perpustakaan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

3. Analisis norma

Analisis norma dilakukan untuk melihat tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada karyawan perpustakaan UIN Maulana Malik

Ibrahim Malang. Sehingga dapat diketahui tingkatan masing-masing apakah tinggi, sedang, atau rendah. Dalam melakukan kategorisasi, peneliti menggunakan skor hipotetik. Maka langkah-langkah dalam menghitung skor hipotetik :

- a) Menghitung mean hipotetik (M)
 - b) Menghitung standar deviasi hipotetik (SD)
 - c) Kategorisasi : (Tinggi, Rendah, atau Sedang)
4. Analisis Prosentase

Setelah diketahui harga mean dan SD, maka dilakukan perhitungan prosentase masing-masing tingkatan. Analisis ini digunakan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan perpustakaan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Analisis ini bertujuan untuk mendeskripsikan data dari skala dalam bentuk prosentase.

5. Analisis Korelasional

Untuk mengetahui besarnya hubungan antara variabel X dengan variabel Y, maka menggunakan rumus *Product Moment* Pearson menggunakan SPSS for Windows 16.0. dengan aturan jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka terdapat hubungan positif antara keduanya, jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka keduanya memiliki hubungan negatif

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Penelitian

1. Profil Lembaga

Keberadaan sebuah perpustakaan perguruan tinggi sangat diperlukan dalam rangka mendukung tercapainya tujuan dan sasaran universitas. Upaya yang dilakukan oleh perpustakaan adalah dengan memberikan kemudahan bagi civitas akademika untuk melakukan kegiatan belajar, mengajar, penelitian (*research*) sekaligus menjadi unit yang aktif terlibat dan bermitra dengan mahasiswa dan pengajar dalam semua kegiatan tersebut.

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2007, perguruan tinggi berkewajiban untuk: 1) menyelenggarakan perpustakaan yang memenuhi standar nasional perpustakaan; 2) memiliki koleksi yang cukup untuk mendukung pelaksanaan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat; 3) mengembangkan perpustakaan berbasis teknologi informasi dan komunikasi, dan 4) mengalokasikan dana untuk pengembangan perpustakaan. Oleh karena itu, perpustakaan perguruan tinggi tidak hanya terkait dengan prestise bagi sebuah universitas, namun juga berhubungan dengan kualitas SDM mahasiswa/alumni, pengajar, serta staf akademik lainnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, Perpustakaan Pusat UIN Maulana Malik Ibrahim terus berupaya berbenah dan meningkatkan kualitas layanan secara berkelanjutan.

Berbagai perubahan yang terjadi di masyarakat dan perkembangan pesat Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) juga turut mendorong perpustakaan perguruan tinggi untuk menjadi unit yang lebih modern. Sebagai salah satu penopang utama proses komunikasi ilmiah (*scholarly communication*) di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, Perpustakaan Pusat kini tengah melakukan berbagai langkah perubahan dalam lini layanan maupun produk informasi. Dengan menambah ragam layanan dan prosuk yang ditawarkan, relevansi perpustakaan di era informasi digital diharapkan akan tetap terjaga.

Visi

“Menjadi perpustakaan perguruan tinggi Islam terkemuka di Indonesia dalam menunjang pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.”

Misi

- a. Menjadi mitra profesional bagi masyarakat akademis (academic community) dengan berperan sebagai penyedia informasi.
- b. Memberikan pelayanan prima dan inovatif dengan berorientasi kepada kepuasan pengguna.
- c. Menjadi pusat akses informasi bagi masyarakat global pada bidang ilmu yang menjadi fokus universitas.

Kenggotaan Perpustakaan

Anggota utama perpustakaan adalah sivitas akademika (mahasiswa dan dosen) dan karyawan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Selain itu adalah anggota luar.

a. Mahasiswa

Setiap mahasiswa baru secara otomatis menjadi anggota perpustakaan. Kartu Tanda Mahasiswa (KTM) yang telah diterima sekaligus berlaku sebagai kartu anggota perpustakaan.

b. Dosen dan Karyawan

Dosen dan karyawan di lingkungan Universitas dapat menjadi anggota perpustakaan dengan mengajukan diri untuk menjadi anggota perpustakaan dengan datang langsung ke perpustakaan dengan membawa fotokopi SK dan pas foto.

c. Anggota Khusus

Anggota khusus adalah mahasiswa luar Universitas. Syarat untuk menjadi anggota luar ini tercantum di bagian akhir. Kepada anggota khusus ini, perpustakaan hanya memberikan pelayanan terbatas pada pemakaian dan fotokopi koleksi di tempat. Masa keanggotaannya adalah satu semester dan boleh diperpanjang bila diperlukan.

Koleksi Perpustakaan

Koleksi perpustakaan mencakup seluruh bahan pustaka, baik berupa koleksi tercetak (*printed*) maupun non cetak. Koleksi bahan pustaka perpustakaan dikelompokkan menjadi:

a. Koleksi Referensi

Koleksi referensi adalah kumpulan bahan pustaka yang berfungsi untuk mencari suatu informasi tertentu. Umumnya, jenis koleksi referensi tidak perlu dibaca secara berurut dan menyeluruh. Termasuk dalam koleksi referensi ini adalah kamus, ensiklopedi, buku petunjuk, undang-undang direktori (daftar alamat), bibliografi, indeks, dan abstrak. Buku-buku yang termasuk dalam koleksi referensi diberi kode “R” (referensi) pada setiap label atau nomor panggilnya. Koleksi referensi hanya dapat dibaca di tempat.

b. Koleksi Umum

Yang dimaksud koleksi umum perpustakaan adalah koleksi bahan pustaka yang dapat dipinjamkan untuk dibawa pulang dalam jangka waktu tertentu yang telah ditentukan. Koleksi umum terdiri dari buku penunjang utama mata kuliah dan buku tambahan lainnya. Buku-buku yang termasuk dalam koleksi umum ini diberi kode “U” Umum pada setiap label atau nomor panggilnya.

c. Koleksi Tugas Akhir

Koleksi ini terdiri dari final project (tugas akhir) setiap mahasiswa, baik Strata 1 maupun Pascasarjana dan Program S3. Koleksi ini dihimpun dari setiap mahasiswa yang telah menyelesaikan studinya. Koleksi ini hanya bisa dibaca ditempat dan difotokopi hanya pada bagian tertentu yang telah ditentukan.

d. Koleksi Jurnal, Majalah dan Surat Kabar

Koleksi ini merupakan kumpulan bahan pustaka yang diterbitkan secara berkala (serial) menurut rentang waktu tertentu. Jurnal merupakan terbitan berkala yang berisi artikel-artikel ilmiah hasil dari sebuah kajian dan

penelitian terbaru dan *up-to-date* dalam suatu bidang pengetahuan. Perpustakaan mempunyai koleksi jurnal ilmiah sesuai dengan bidang kaji jurusan/fakultas yang ada. Selain jurnal, perpustakaan juga menyediakan majalah dan surat kabar. Saat ini, perpustakaan melanggan empat harian nasional (Kompas, The Jakarta Post, Jawa Pos dan Republika). Koleksi ini hanya bisa dibaca di tempat.

e. Koleksi Digital dan CD-ROM

Dinamakan Koleksi Digital dan CD-ROM karena mengacu kepada formatnya, digital dan disimpan dalam media CD-ROM (*Compact Disk-Read Only Memory*). Koleksi ini dapat disebut koleksi e-book (*electronic book*) atau e-kitab (*electronic kitab*). Karena formatnya yang demikian, maka perpustakaan menyediakan sarana aksesnya berupa computer multimedia. Koleksi ini terdiri dari berbagai bidang pengetahuan yang relevan dengan jurusan/fakultas yang ada. Saat ini, perpustakaan mempunyai ribuan judul buku dan kitab elektronik. Koleksi dapat dipinjam sesuai ketentuan yang berlaku.

Layanan Perpustakaan

Untuk melayani para anggotanya, Perpustakaan membuka layanan setiap hari kecuali hari libur nasional dan keagamaan. Pada liburan akhir semester, perpustakaan tetap buka. Jam buka perpustakaan dibagi dua: [I] jam 08.30-12.00 WIB, dan dilanjutkan [II] jam 16.00-18.00 WOB. Untuk hari Jum'at, membuka layanan hingga jam 16.30 WIB. Khusus untuk hari Sabtu, perpustakaan memberikan layanan setengah hari kerja (jam 08.00-12.00). Adapun layanan yang disediakan oleh Perpustakaan Universitas meliputi:

a. Layanan Sirkulasi

Layanan sirkulasi bertujuan untuk memungkinkan memakai menggunakan bahan pustaka secara tepat, memungkinkan perpustakaan mengetahui siapa peminjam buku dan menjamin kembalinya bahan pustaka dan mendapatkan data kuantitatif peminjaman di perpustakaan. Layanan sirkulasi Perpustakaan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang meliputi:

- 1) Peminjaman
- 2) Pengembalian
- 3) Perpanjangan
- 4) Pendaftaran anggota khusus

b. Katalog Online

Untuk memudahkan pemustaka dalam melakukan pencarian sekaligus mengetahui status ketersediaan koleksi, Perpustakaan memiliki layanan OPAC (*Online Public Acces Catalog*) yang dapat diakses di computer perpustakaan. Selain itu, OPAC perpustakaan juga dapat diakses 24 jam melalui alamat <http://libcat.uin-malang.ac.id>. Untuk versi mobile, tersedia aplikasi M-Library yang dapat diunduh di google Play Store. Untuk memperoleh *username* dan *password*, pemustaka dapat meminta bantuan di *information desk*.

c. Layanan CD-ROM

Layanan ini dapat diakses di ruang CD-ROM Corner. Perpustakaan pusat memiliki sekitar 594 judul koleksi dan 2.545 total keping dalam bentuk CD-ROM. Untuk mengakses koleksi CD-ROM ini disediakan komputer

multimedia yang terhubung dalam *Local Area Network* (LAN). Akses layanan ini bersifat gratis untuk semua anggota perpustakaan.

d. Layanan *E-theses*

Perpustakaan memiliki layanan e-theses yang dapat diakses melalui <http://etheses.uin-malang.ac.id/>. Koleksi e-theses terdiri atas tugas akhir mahasiswa (S1 s.d S3 yang dilayankan secara full text. Hal ini sesuai dengan keputusan Rektor Nomor Un.03/PP.00.9/690/2015 tentang Publikasi Karya Ilmiah Mahasiswa di Website Resmi Perpustakaan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

e. Layanan IR (*Institutional Repository*)

Layanan IR memuat karya intelektual staf pengajar (selain tesis dan disertasi), yang antara lain berupa artikel jurnal, proceeding, laporan penelitian, dan dokumen pidato pengukuhan. Layanan ini dapat diakses melalui alamat <http://repository.uin-malang.ac.id/>.

f. Layanan Referensi dan Penelusuran Informasi

Layanan penelusuran informasi ilmiah bertujuan untuk menjembatani antara pengguna perpustakaan dengan pusat sumber informasi maupun informasi itu sendiri. Layanan ini berupaya untuk mengarahkan, menunjukkan, menggali, menelusur informasi sesuai dengan permintaan pengguna dari manapun, dan menyuguhkannya secara cepat dan tepat. Melalui layanan ini, perpustakaan juga memberikan bimbingan dan pelatihan strategi penelusuran informasi berkualitas melalui internet dan cara mengevaluasinya.

g. Layanan Fotokopi dan Penjilidan

Layanan fotokopi disediakan untuk semua pengguna perpustakaan. Bagi pengunjung yang berminat mengkopi keseluruhan isi buku juga disediakan layanan penjilidan. Harga fotokopi per lembarnya ditetapkan berdasarkan harga yang berlaku di pasaran.

h. Layanan penitipan tas dan barang (*locker*)

Layanan ini disediakan untuk menjamin keamanan dan kenyamanan setiap pengunjung perpustakaan atas barang-barang yang tidak boleh dibawa serta masuk ke perpustakaan.

Jaringan Dan Kerja Sama

Perpustakaan uin Maulana Malik Ibrahim Malang terlibat secara aktif dalam beberapa forum, jaringan dan kerjasama antar-lembaga informasi, baik yang berbasis perguruan tinggi maupun yang lain.

a. FKP2T (Forum Kerjasama Perpustakaan Perguruan Tinggi)

Forum ini merupakan forum kerjasama antar-perpustakaan Perguruan Tinggi Negeri se-Jawa. Namun, pada tahun 2003, keanggotaannya diperluas sampai luar Jawa; wilayah barat sampai Palembang; wilayah utara sampai Pontianak, Banjarmasin dan Samarinda; wilayah timur sampai Mataram dan Denpasar. Bentuk kerjasama utama forum ini adalah *resource sharing*; penggunaan bersama sumber daya informasi dan bahan pustaka perpustakaan PT yang lain yang juga menjadi anggota jaringan.

b. APPTIS (Asosiasi Perpustakaan Perguruan Tinggi Islam)

Jaringan ini dideklarasikan oleh perpustakaan-perpustakaan PTAIN seluruh Indonesia pada Agustus 2003 di IAIN Sunan Ampel Surabaya. Sesuai dengan namanya, APPTIS mewadahi perpustakaan perguruan tinggi Islam seluruh

Indonesia. Tetapi, pada tahap awal ini, keanggotaan hanya terbatas pada perpustakaan UIN Maulana Malik Ibrahim, IAIN, dan STAIN.

Tata Tertib dan Prosedur Layanan

a. Tata Tertib Umum

- 1) Setiap pengunjung sudah terdaftar sebagai anggota Pusat Perpustakaan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
- 2) Pengunjung diharapkan berpakaian rapi dan sopan. Tidak diperkenankan memakai dan membawa topi, jas, jaket, *sweater*, sandal jepit atau tas, map, kotak, makanan, minuman dan sejenisnya.
- 3) Pengunjung diharapkan dapat menjaga sendiri barang-barang berharga yang dibawanya dengan tidak meninggalkannya di tempat penitipan (*locker*). Perpustakaan tidak bertanggung jawab atas kehilangan barang-barang berharga tersebut.
- 4) Pengunjung diharapkan menjaga kenyamanan dan ketertiban sehingga tidak mengganggu pengunjung lainnya.
- 5) Pengunjung tidak boleh menggunakan fasilitas dan koleksi perpustakaan di luar ketentuan yang telah ditetapkan.

b. Layanan sirkulasi

Syarat dan ketentuan peminjaman

- 1) Peminjam adalah mahasiswa, dosen atau karyawan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang terdaftar sebagai anggota perpustakaan.
- 2) Peminjam harus datang sendiri dengan menyerahkan (tidak boleh diwakilkan) KTM atau KTA (yang masih berlaku) kepada petugas setiap klaim peminjaman.

3) Ketentuan jumlah peminjaman buku sebagai berikut:

Mahasiswa S1	6 eksemplar
Mahasiswa S2,S3	15 eksemplar
Karyawan	6 eksemplar
Dosen Tetap	20 eksemplar
Dosen luar biasa/honorer	8 Eksemplar
	9

- 4) Bagi mahasiswa yang ingin meminjam buku, melebihi jumlah peminjaman yang telah ditetapkan, untuk digunakan saat ujian tugas akhir; akan dijelaskan dalam bagian lain.
- 5) Lama peminjaman maksimal 20 hari. Bila diperlukan, peminjam boleh memperpanjang 1 kali dengan lama perpanjangan sampai 20 hari.
- 6) Koleksi yang dapat dipinjam untuk dibawa pulang adalah koleksi umum (berlabel U). Syarat dan ketentuan perpanjangan
- i. Peminjam diperbolehkan melakukan 1 (satu) kali perpanjangan.
 - ii. Buku yang akan diperpanjang tidak dalam status terlambat.
 - iii. Peminjam harus datang sendiri dengan menyerahkan KTA atau KTM dan membawa buku yang akan diperpanjang.

Syarat dan ketentuan peminjaman untuk Ujian Tugas Akhir

- i. Peminjam menyerahkan surat keterangan ujian tugas akhir dari jurusan dan jadwal ujian.
- ii. Peminjam menyerahkan KTM/KTP/SIM sebagai jaminan

- iii. Jangka waktu peminjaman maksimal 6 hari, yaitu 3 hari sebelum dan 3 hari sesudah ujian skripsi.

i. Layanan CD ROM

- 1) Peminjam harus datang sendiri dengan menyerahkan KTM/KTA
- 2) Peminjam diperbolehkan meminjam CD maksimal 3 CD
- 3) Lama peminjaman CD sehari, dan tidak bisa diperpanjang.
- 4) Setiap transaksi peminjaman, peminjam akan menerima bukti transaksi. Peminjam diharapkan memeriksanya sebelum meninggalkan tempat.
- 5) Pengaduan hanya dilayani jika masih berada saat transaksi berlangsung.

j. Layanan Referensi dan Penelusuran Informasi

- 1) Pengguna datang sendiri kepada petugas referensi dan mengisi formulir yang telah disiapkan.
- 2) Pengguna menjelaskan informasi yang dibutuhkan dengan merinci subyek, ruang lingkup, format, dan kegunaan informasi tersebut.
- 3) Petugas akan membantu mendefinisikan kebutuhan informasi tersebut dan menelusurkan kepada sumber-sumber informasi yang tersedia.

k. Layanan Fotokopi

- 1) Layanan fotokopi buku disediakan untuk disediakan untuk tujuan mendukung proses pembelajaran di kelas, tidak untuk tujuan komersial
- 2) Fotokopi Tugas Akhir hanya diperbolehkan pada bab-bab tertentu sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

1. Layanan Penitipan Tas dan Barang (locker)
 - 1) Peminjam harus datang sendiri dengan menyerahkan KTM/KTA
 - 2) Peminjam diperbolehkan 1 (satu) locker
 - 3) Lama peminjaman 1 (satu) hari, dan tidak bisa diperpanjang.
 - 4) Peminjam tidak boleh menaruh barang berharga dalam locker.
 - 5) Petugas locker tidak bertanggung jawab atas kehilangan barang peminjam
- m. Layanan Administrasi dan Ketatausahaan
 - 1) Pendaftaran dosen dan Karyawan
 - i. Mengisi formulir yang telah disediakan.
 - ii. Menyerahkan pas foto 2x3 cm sebanyak 1 lembar.
 - iii. Menunjukkan SK kepegawaian/Karpeg
 - 2) Pendaftaran Anggota Khusus
 - i. Membawa dan menyerahkan surat pengantar dari Perguruan Tinggi asal.
 - ii. Menunjukkan Kartu Tanda Mahasiswa (KTM) dan menyerahkan fotokopinya.
 - iii. Menyerahkan pas foto ukuran 2x3 cm sebanyak 1 lembar.
 - iv. Membayar biaya keanggotaan yang telah ditetapkan.
 - v. Perpanjangan keanggotaan dapat dilakukan dengan menyerahkan persyaratan yang sama.
 - 3) Pengajuan Surat Keterangan Bebas Tanggungan Pinjaman Perpustakaan untuk Mahasiswa S1, S2, dan S3.
 - i. Menyelesaikan semua tanggungan peminjaman buku.

- ii. Menyerahkan 1 eksemplar Tugas Akhir (TA) dan *soft copy full text* dalam format PDF ke dalam *flashdisk*.
 - iii. Untuk pindah studi, cukup mengembalikan semua tanggungan peminjaman dan biaya yang telah ditetapkan.
 - iv. Untuk cuti studi (terminal), cukup mengembalikan semua tanggungan peminjaman.
- n. Pembuatan Kartu Sakti
- 1) Mengisi formulir yang telah disediakan.
 - 2) Menyerahkan pas foto 2x3 cm sebanyak 1 lembar.
 - 3) Membayar biaya yang telah ditetapkan.
- o. Sanksi dan Denda

Sanksi dan denda diberlakukan kepada pengguna perpustakaan, antara lain:

- 1) Meminjamkan Kartu Tanda Anggota (KTA) atau Kartu Tanda Mahasiswa (KTM) kepada orang lain untuk akses layanan perpustakaan.
- 2) Menggunakan Kartu Tanda Anggota (KTA) atau Kartu Tanda Mahasiswa (KTM) orang lain untuk akses layanan perpustakaan.
- 3) Terlambat mengembalikan buku.
- 4) Menghilangkan, merusak, atau mencuri fasilitas perpustakaan antara lain: kunci *locker*, buku, dan fasilitas lainnya.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 08 April 2017

3. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Perpustakaan Pusat UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

4. Jumlah Subjek

Jumlah subjek penelitian adalah sebanyak 20 orang. Akan tetapi pada pelaksanaannya hanya meneliti 18 orang karena ada 1 orang yang tidak bisa dimintai datadengan alasan berada di luar negeri dan 1 orang sebagai kepala perpustakaan yang tidak termasuk dalam cakupan penelitian.

5. Prosedur Penelitian

Gambar 4.1 Skema Penelitian



B. Hasil Penelitian

1. Uji validitas dan reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat mengukur variabel dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas konstruksi teoritis. Teknik korelasi yang digunakan adalah teknik *product moment* dari Pearson. Penentuan validitas menggunakan koefisien korelasi dengan acuan nilai $\geq 0,468$, yakni jika nilai korelasi koefisien sama dengan atau lebih dari 0,468 maka nilai uji validitas telah terpenuhi. Berikut tabel hasil uji validitas kedua variabel :

Tabel 4.1 Hasil Pengujian Validitas Kepuasan Kerja

No.	Item Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	Kepuasan Kerja (X1)	0,567	0,468	Valid
2	Kepuasan Kerja (X2)	0,483	0,468	Valid
3	Kepuasan Kerja (X3)	0,507	0,468	Valid
4	Kepuasan Kerja (X4)	0,536	0,468	Valid
5	Kepuasan Kerja (X5)	0,631	0,468	Valid
6	Kepuasan Kerja (X6)	0,690	0,468	Valid
7	Kepuasan Kerja (X7)	0,600	0,468	Valid
8	Kepuasan Kerja (X8)	0,717	0,468	Valid
9	Kepuasan Kerja (X9)	0,470	0,468	Valid
10	Kepuasan Kerja (X10)	0,528	0,468	Valid
11	Kepuasan Kerja	0,517	0,468	Valid

	(X11)				
12	Kepuasan Kerja (X12)	0,617	0,468	Valid	
13	Kepuasan Kerja (X13)	0,738	0,468	Valid	
14	Kepuasan Kerja (X14)	0,541	0,468	Valid	
15	Kepuasan Kerja (X15)	0,520	0,468	Valid	
16	Kepuasan Kerja (X16)	0,628	0,468	Valid	
17	Kepuasan Kerja (X17)	0,547	0,468	Valid	
18	Kepuasan Kerja (X18)	0,535	0,468	Valid	
19	Kepuasan Kerja (X19)	0,610	0,468	Valid	
20	Kepuasan Kerja (X20)	0,676	0,468	Valid	
21	Kepuasan Kerja (X21)	0,508	0,468	Valid	
22	Kepuasan Kerja (X22)	0,525	0,468	Valid	
23	Kepuasan Kerja (X23)	0,494	0,468	Valid	
24	Kepuasan Kerja (X24)	0,619	0,468	Valid	
25	Kepuasan Kerja (X25)	0,459	0,468	Valid	
26	Kepuasan Kerja (X26)	0,698	0,468	Valid	
27	Kepuasan Kerja (X27)	0,809	0,468	Valid	
28	Kepuasan Kerja (X28)	0,639	0,468	Valid	
29	Kepuasan Kerja (X29)	0,733	0,468	Valid	
30	Kepuasan Kerja (X30)	0,728	0,468	Valid	
31	Kepuasan Kerja (X31)	0,497	0,468	Valid	
32	Kepuasan Kerja (X32)	0,561	0,468	Valid	
33	Kepuasan Kerja (X33)	0,721	0,468	Valid	
34	Kepuasan Kerja (X34)	0,526	0,468	Valid	

35	Kepuasan Kerja (X35)	0,532	0,468	Valid
36	Kepuasan Kerja (X36)	0,680	0,468	Valid

Tabel 4.2 Hasil Pengujian Validitas Komitmen Organisasi

No.	Item Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	Komitmen Organisasi (X1)	0,711	0,468	Valid
2	Komitmen Organisasi (Y2)	0,594	0,468	Valid
3	Komitmen Organisasi (Y3)	0,659	0,468	Valid
4	Komitmen Organisasi (Y4)	0,691	0,468	Valid
5	Komitmen Organisasi (Y5)	0,577	0,468	Valid
6	Komitmen Organisasi (Y6)	0,634	0,468	Valid
7	Komitmen Organisasi (Y7)	0,548	0,468	Valid
8	Komitmen Organisasi (Y8)	0,736	0,468	Valid
9	Komitmen Organisasi (Y9)	0,694	0,468	Valid
10	Komitmen Organisasi (Y10)	0,739	0,468	Valid
11	Komitmen Organisasi (Y11)	0,708	0,468	Valid
12	Komitmen Organisasi (Y12)	0,773	0,468	Valid
13	Komitmen Organisasi (Y13)	0,732	0,468	Valid
14	Komitmen Organisasi (Y14)	0,484	0,468	Valid
15	Komitmen Organisasi (Y15)	0,535	0,468	Valid
16	Komitmen Organisasi (Y16)	0,708	0,468	Valid
17	Komitmen Organisasi (Y17)	0,503	0,468	Valid
18	Komitmen Organisasi (Y18)	0,564	0,468	Valid
19	Komitmen Organisasi (Y19)	0,588	0,468	Valid
20	Komitmen Organisasi (Y20)	0,688	0,468	Valid
21	Komitmen Organisasi (Y21)	0,544	0,468	Valid
22	Komitmen Organisasi (Y22)	0,491	0,468	Valid
23	Komitmen Organisasi (Y23)	0,505	0,468	Valid
24	Komitmen Organisasi (Y24)	0,603	0,468	Valid

Dari kedua tabel di atas dapat disimpulkan bahwa item-item pertanyaan yang digunakan dalam alat ukur adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada penelitian ini dapat dilihat berdasarkan koefisien nilai *alpha cronbach*.

Tabel 4.3 Interpretasi Alpha Cronbach

Besaran nilai alpha Cronbach	Interpretasi
Antara 0,000 -0,199	Sangat Lemah
Antara 0,200-0,399	Lemah
Antara 0,400 -0,599	Sedang
Antara 0,600 -0,799	Kuat
Antara 0,800 -1,000	Sangat Kuat

Adapun hasil pengujian reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 4.4 Reliabilitas Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,828	36

Tabel 4.4 Reliabilitas Komitmen Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,871	24

2. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan berdasarkan *Kolmogrov-Smirnov Z* pada aplikasi software *SPSS*. Data dikatakan normal jika nilai signifikansi $>0,05$ dan jika data memiliki nilai signifikansi $<0,05$ maka data dikatakan tidak normal. Berikut tabel hasil uji normalitas tersebut :

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		18
Normal Parametersa	Mean	0
	Std. Deviation	11,21720015

Most Extreme Differences	Absolute	0,19
	Positive	0,107
	Negative	-0,19
Kolmogorov-Smirnov Z		0,804
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,537

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan output di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,537. Sehingga lebih besar dari 0,05. ini berarti dapat disimpulkan bahwa data yang diuji terdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Jika dihasilkan nilai Sig $>0,05$ maka terdapat hubungan linear dan jika didapat hasil nilai Sig $<0,005$ maka tidak terdapat hubungan linear antara dua variabel yang diuji. Berikut tabel hasil uji linieritas antara variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi :

Tabel 4.4 Uji Linearitas

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
sheet_1 * Between (Combined)	425,944	14	30,425	1,856	,337
sheet_2 Groups					
Linearity	2,631	1	2,631	,161	,716
Deviation					
from	423,314	13	32,563	1,987	,313
Linearity					

Within Groups	49,167	3	16,389	
Total	475,111	17		

Dari tabel 4.4 diperoleh nilai Sig. *deviation from linearity* sebesar 0,313 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut adalah $>0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki hubungan yang linear.

c. Uji korelasi

Untuk menganalisa korelasi antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan perpustakaan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang maka digunakan dengan metode analisis *product moment pearson correlation*. Berikut tabel hasil analisis tersebut :

Tabel 4.5 Uji Korelasi
Correlations

		Kepuasan_Kerja	Komitmen_Organisasi
Kepuasan_Kerja	Pearson Correlation	1	.769
	Sig. (2-tailed)		.002
	N	18	18
Komitmen_Organisasi	Pearson Correlation	.769	1
	Sig. (2-tailed)	.002	
	N	18	18

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi korelasi koefisien adalah

0,002 yang berarti nilai korelasi adalah lebih dari 0,05 yang menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara variabel kepuasan kerja dan variabel komitmen organisasi.

Dari penjelasan yang telah dipapakan, maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel adalah normal dengan nilai signifikan untuk variabel kepuasan kerja 0,769 sehingga terdapat korelasi yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

3. Uji Deskripsi Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Karyawan Perpustakaan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

a. Uji Deskripsi tingkat kepuasan kerja

Berdasarkan data yang didapat dari subjek pada masing-masing variabel, selanjutnya adalah menganalisis data yang telah ada. Menentukan nilai *mean* (rata-rata), standar deviasi, dan kategorisasi serta prosentase masing-masing. Tingkat kepuasan kerja pada karyawan perpustakaan UIN Maulana Malik dibagi menjadi tiga kategori, diantaranya yaitu: tinggi, sedang, dan rendah. Penentuan ini dilakukan setelah mengetahui nilai *mean* (M) dan standar deviasi (SD). Berikut tabel hasil *mean* dan standar deviasi dari variabel kepuasan kerja :

Tabel 4.6
Mean dan Standar Deviasi Kepuasan Kerja

Variabel	Mean	Standar deviasi
Kepuasan kerja	113,2	5,2

Setelah diketahui nilai *mean* dan standar deviasi, selanjutnya adalah menentukan kategorisasi untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja dengan menggunakan standar norma pembagian klasifikasi seperti pada tabel berikut

Tabel 4.7
Standar Norma Kepuasan Kerja

Klasifikasi	Kriteria
Tinggi	$X > (M + 1SD)$
Sedang	$(M - 1SD) < X < (M + 1SD)$
Rendah	$X < (M - 1SD)$

Berdasarkan standar norma pada tabel 4.7 di atas maka diperoleh skor kategori tingkat kepuasan kerja dengan frekuensi beserta prosentase masing-masing sebagaimana yang ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4.8 Klasifikasi Kepuasan Kerja

Klasifikasi	Skor	Frekuensi	Prosentase
Tinggi	$\geq 118,5$	6	33%
Sedang	107,9-118,5	10	56%
Rendah	107,9	2	11%

Berdasarkan tabel 4.8 di atas menunjukkan hasil bahwa frekuensi dan prosentase tingkat kepuasan kerja pada karyawan perustakaan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang sebagian besar berada pada kategori sedang. Hal ini ditunjukkan dengan hasil skor yang diperoleh yaitu sebesar 56% berada pada kategori sedang dengan jumlah frekuensi sebanyak 10 karyawan. Adapun yang berada pada kategori tinggi sebesar 33% dengan

jumlah frekuensi sebanyak 6 karyawan. Karyawan yang berada pada kategori rendah sebesar 11% dengan jumlah frekuensi sebanyak 6 karyawan.

b. Uji Deskripsi tingkat komitmen organisasi

Berdasarkan data yang didapat dari subjek pada masing-masing variabel, selanjutnya adalah menganalisis data yang telah ada. Menentukan nilai *mean* (rata-rata), standar deviasi, dan kategorisasi serta prosentase masing-masing. Tingkat kepuasan kerja pada karyawan perpustakaan UIN Maulana Malik dibagi menjadi tiga kategori, diantaranya yaitu: tinggi, sedang, dan rendah. Penentuan ini dilakukan setelah mengetahui nilai *mean* (M) dan standar deviasi (SD). Berikut tabel hasil *mean* dan standar deviasi dari variabel komitmen organisasi :

Tabel 4.9
Mean dan Standar Deviasi Komitmen Organisasi

Variabel	Mean	Standar deviasi
Komitmen organisasi	80,9	11,2

Setelah diketahui nilai mean dan standar deviasi, selanjutnya adalah menentukan kategorisasi untuk mengetahui tingkat komitmen organisasi dengan menggunakan standar norma pembagian kalsifikasi seperti pada tabel berikut :

Tabel 4.10
Standar Norma Komitmen Organisasi

Klasifikasi	Kriteria
Tinggi	$X > (M + 1SD)$
Sedang	$(M - 1SD) < X < (M + 1SD)$

Rendah	$X < (M - 1SD)$
--------	-----------------

Berdasarkan standar norma pada tabel 4.10 maka diperoleh skor kategori tingkat komitmen organisasi dengan frekuensi beserta prosentase masing-masing sebagaimana yang ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4.11 Klasifikasi Komitmen Organisasi

Klasifikasi	Skor	Frekuensi	Prosentase
Tinggi	$\geq 92,2$	4	22%
Sedang	69,7-92,2	13	72%
Rendah	69,7	1	6%

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan hasil bahwa frekuensi dan prosentase tingkat komitmen organisasi pada karyawan perpustakaan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang sebagian besar berada pada kategori sedang. Ini ditunjukkan dengan hasil skor yang diperoleh yaitu sebesar 72% berada pada kategori sedang dengan jumlah frekuensi sebanyak 13 karyawan. Adapun yang berada pada kategori tinggi sebesar 22% dengan jumlah frekuensi sebanyak 4 karyawan. Karyawan yang berada pada kategori rendah sebesar 6% dengan jumlah frekuensi sebanyak 1 karyawan.

Dari penjelasan yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan perpustakaan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang sebagian besar adalah sedang, dengan frekuensi 10 orang atau prosentase sebesar 56%. Sedangkan tingkat komitmen organisasi karyawan perpustakaan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang sebagian besar adalah sedang dengan frekuensi 13 orang atau prosentase sebesar 72%.

C. Pembahasan

1. Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Perpustakaan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan perpustakaan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang sebagian besar adalah sedang dengan perolehan frekuensi sebesar 10 orang atau prosentase 56%. Adapun tingkat tinggi pada kepuasan kerja diperoleh sejumlah 6 orang atau prosentase 33% dan tingkat rendah kepuasan kerja sejumlah 2 orang atau prosentase 11%. Maka dapat dikatakan bahwa lebih dari separuh total jumlah subjek berada pada tingkat sedang dari variabel kepuasan kerja.

Maka dapat disimpulkan bahwa upah atau bonus dan rekan-rekan kerja serta ergonomi situasi dan kondisi kerja dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja para karyawan perpustakaan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Adapun aspek promosi dalam pekerjaan tidak terlalu berpengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja para karyawan perpustakaan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

2. Tingkat komitmen organisasi karyawan perpustakaan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan bahwa tingkat komitmen organisasi karyawan perpustakaan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang sebagian besar adalah sedang dengan perolehan frekuensi sebesar 13 orang atau prosentase 72%. Adapun tingkat tinggi pada komitmen organisasi diperoleh sejumlah 4 orang atau prosentase 22% dan tingkat rendah

komitmen organisasi sejumlah 1 orang atau prosentase 6%. Maka dapat dikatakan bahwa lebih dari separuh total jumlah subjek berada pada tingkat sedang dari variabel komitmen organisasi.

Maka dapat disimpulkan bahwa tingkat komitmen organisasi para karyawan perpustakaan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal atau yang disebut sebagai faktor personal dan faktor organisasi. Adapun faktor non-organisasi tidak terlalu mempengaruhi tingkat komitmen organisasi karyawan perpustakaan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

3. Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Karyawan Perpustakaan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Dari analisis data yang telah dilakukan, menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,313 yang bermakna bahwa variabel kepuasan kerja dan variabel komitmen organisasi mempunyai hubungan yang linear. Dari analisis yang telah dilakukan, dihasilkan pula nilai korelasi koefisien 0,770 yang bermakna bahwa variabel kepuasan kerja dan variabel komitmen organisasi mempunyai korelasi positif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan variabel mempunyai hubungan yang linear dan berkorelasi positif dengan variabel komitmen organisasi.

Beberapa penelitian mendukung dari hasil penelitian ini, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Huang, Wang, Lin, & Tseng (2013). Penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Dalam penelitian yang diterbitkan *The International Journal of Organizational Innovation*

(IJOI) ini mereka berkesimpulan berdasarkan analisis regresi terhadap penelitian maka dapat dilihat bahwa terdapat korelasi positif signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Penelitian lainnya dilakukan oleh Muhadi (2007) dalam tesisnya dengan dua variabel yang sama. **Muhadi mengatakan bahwa** variabel kepuasan kerja merupakan variabel yang mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap komitmen organisasional dengan nilai $CR=2,928$ yang telah memenuhi standar yang ada yaitu $CR \geq 2,00$ dengan taraf signifikan 1% (satu persen). Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai korelasi yang signifikan terhadap variabel komitmen organisasi.

Penelitian oleh Anugrah, Ngadiman dan Sohidin (2014) juga mendukung hasil penelitian ini. Hasil dari penelitian tersebut yaitu adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada karyawan di PT. Sari Warna Asli Garment-Surakarta. Hal ini ditunjukkan pada hasil uji hipotesis dengan menggunakan korelasi *product moment* dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Pengaruh komitmen organisasi pada karyawan PT Sari Warna Asli Garment-Surakarta sebesar 79,3% dapat di jelaskan oleh variabel kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan variabel kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan variabel komitmen organisasi sebesar 79,3%. Sisanya sebesar 20,7% dijelaskan oleh variabel atau faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian tersebut.

Kepuasan kerja dan komitmen organisasi diketahui mempunyai hubungan positif yang signifikan. Hasil penelitian ini membuktikan teori yang disampaikan oleh Luthans (2006) bahwa jika variabel yang positif

terhadap kepuasan kerja yaitu tipe pekerjaan itu sendiri, gaji dan bayaran, kesempatan dapat promosi, atasan mereka dan rekan kerja dapat terpenuhi, maka komitmen terhadap organisasi akan timbul dengan baik. Sehingga kepuasan kerja berkorelasi positif pada komitmen organisasi.

Penelitian yang oleh Habe (2012) karyawan pada Toko Buku Fajar Agung di Bandar Lampung memberikan hasil perhitungan nilai r hitung sebesar 0,687. Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan komitmen karyawan dan membuktikan bahwa hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan komitmen karyawan pada Toko Buku Fajar Agung memiliki nilai interpretasi korelasi tergolong kuat. Adapun Penelitian oleh Awaluddin, Tikson, & Thahir dengan menggunakan subjek para pegawai dinas tata ruang dan bangunan kota Makassar menghasilkan bahwa kepuasan kerja terbukti memiliki hubungan yang positif dengan nilai hubungan sedang signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian tersebut juga mendukung penelitian sebelumnya yang menunjukkan hasil yang sama dengan hasil penelitian ini, yaitu semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi.

Hasil penelitian oleh Bayu (2013) pada dosen yayasan Universitas Mahasarwati Denpasar adalah bahwa Kepuasan kerja berkorelasi positif dengan komitmen organisasi. Berkorelasi positif memiliki arti bahwa semakin dosen merasa puas terhadap pekerjaan maka mereka akan lebih berkomitmen pada Universitas Mahasarwati. Hasil ini menguatkan pendapat Hasibuan (2001) bahwa semakin puas seorang karyawan terhadap pekerjaannya maka komitmen karyawan tersebut akan meningkat. Semakin meningkatnya

komitmen karyawan maka akan meningkat pula prestasi kerja karyawan diperusahaan. Karyawan yang menerapkan peningkatan upaya kerja keras demi perusahaan akan menerima tujuan dan prinsip perusahaan, serta bangga terhadap perusahaannya adalah karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi (Luthans,2003).

Menurut Kovach (1977) (dalam Feinstein, 2001) kepuasan kerja merupakan salah satu komponen dari komitmen organisasional. Kepuasan kerja merupakan keadaan menyenangkan dari seorang karyawan sebagai akibat dari penerimaan nilai-nilai pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan perasaan yang menyeluruh terhadap pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Porter, Steers, Mowday dan Boulin (1974), dan Rose (1991) menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan prediktor dari komitmen organisasional. (dalam Anugrah, 2014)

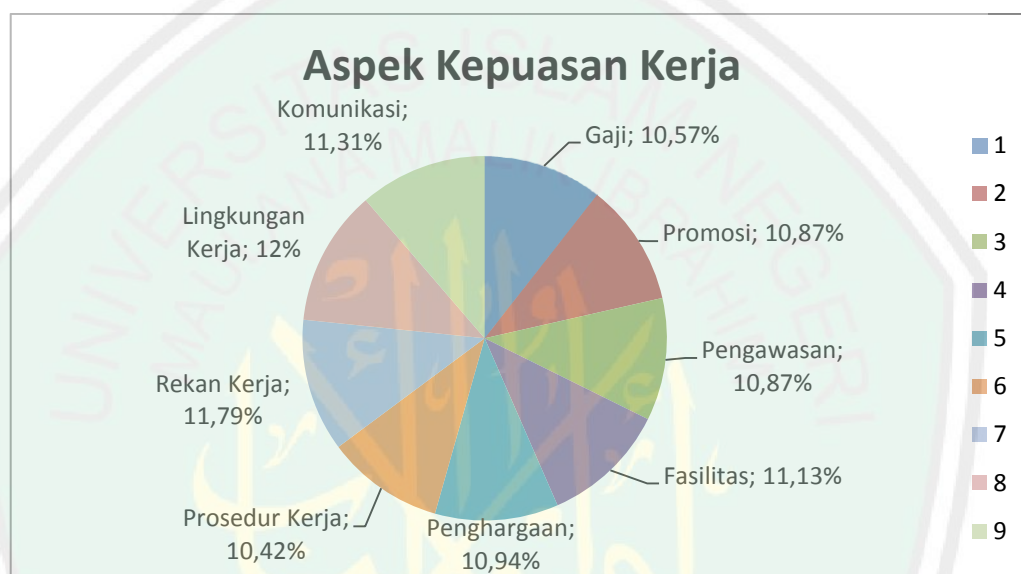
Sedangkan menurut Hodge (dalam Yuwono, 2005) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah kepuasan kerja. Karyawan yang merasa puas pada tugas dan lingkungannya akan merasakan adanya persamaan dengan organisasi dan terlibat pada aktivitas perusahaan. Hasil penelitian Angel dkk. (dalam Yuwono,2005) menemukan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi juga.

Berdasarkan pembahasan yang telah dijelaskan, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai hubungan linear dan korelasi positif dengan variabel komitmen organisasi pada karyawan perpustakaan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Tingkat kepuasan kerja

berhubungan dengan tingkat komitmen organisasi para karyawan perpustakaan. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula komitmen organisasi pada karyawan perpustakaan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

4. Hubungan Aspek Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi

Diagram 4.1 Hasil Pengukuran Kepuasan Kerja



Dari diagram 4.1 di atas dapat diambil informasi bahwa aspek kepuasan kerja memiliki pengaruh yang hampir sama. Yakni pada rentang 10-12 %. Dimana aspek lingkungan kerja memiliki nilai yang paling tinggi yakni pada angka 12%. Kemudian di bawahnya ada aspek rekan kerja (11,79%), komunikasi (11,31%), fasilitas (11,13%), penghargaan (10,94%), promosi (10,87%) pengawasan (10,87%), gaji (10,57%), prosedur kerja (10,42%). Ini berarti aspek lingkungan kerja merupakan aspek yang paling mempengaruhi komitmen organisasi karyawan perpustakaan pusat UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, meskipun selisih antar aspek tidak jauh berbeda secara signifikan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan hasil penelitian yang telah dibahas, maka didapatkan beberapa kesimpulan. Adapun poin-poin tersebut adalah sebagai berikut :

1. Tingkat kepuasan kerja karyawan perpustakaan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang sebagian besar adalah sedang, dengan frekuensi 10 orang atau dengan prosentase sebesar 56%. Adapun kategori tinggi sebesar 33% dengan jumlah frekuensi sebanyak 6 karyawan. Sedangkan kategori rendah sebesar 11% dengan jumlah frekuensi sebanyak 2 karyawan.
2. Tingkat komitmen organisasi karyawan perpustakaan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang sebagian besar adalah sedang dengan frekuensi 13 orang atau dengan prosentase sebesar 72%. Adapun kategori tinggi sebesar 22% dengan jumlah frekuensi sebanyak 4 karyawan. Sedangkan kategori rendah sebesar 6% dengan jumlah frekuensi sebanyak 1 karyawan.
3. Variabel kepuasan kerja mempunyai hubungan linear dan korelasi positif dengan variabel komitmen organisasi pada karyawan perpustakaan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Tingkat kepuasan kerja berhubungan dengan tingkat komitmen organisasi para karyawan

perpustakaan. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula komitmen organisasi pada karyawan perpustakaan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

B. Saran

1. Bagi Pimpinan perpustakaan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Berdasarkan hasil penelitian bahwa kebanyakan karyawan perpustakaan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang berada dalam kategori sedang dari variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Maka, selayaknya bagi pimpinan perpustakaan untuk memberikan stimulus agar kepuasan kerja karyawan perpustakaan meningkat, terutama pada aspek lingkungan kerja. Agar dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan yang akhirnya bisa meningkatkan kinerja karyawan. sehingga kinerja karyawan lebih maksimal untuk kemajuan perpustakaan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini menghasilkan ketegori sedang pada kedua variabel yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Kedua variabel ini juga saling berhubungan linear dengan korelasi positif. Maka penelitian ini bisa dijadikan referensi atau dasar untuk penelitian selanjutnya. Penelitian ini tentu lebih menarik jika dipadukan dengan variabel lain yang bisa berpengaruh atau yang memberikan hubungan pada kedua variabel ini. Subjek dalam penelitian ini adalah para karyawan, maka bisa lebih menarik jika subjek untuk penelitian selanjutnya adalah karyawan lain baik karyawan pemabantu dalam perpustakaan maupun karyawan di lembaga lain yang berhubungan dengan perpustakaan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

DAFTAR PUSTAKA

- Anastasi, A., & Urbina, S. (1998). *Tes Psikologi (Edisi Terjemahan)*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Anugrah, Mukti., Ngadiman., Sohidin (2014) *Hubungan antara. Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasional Karyawan Di PT Sari Warna Asli Garment-Surakarta..* Jupe UNS, Vol 2, No 2, Hal 148 s/d 158. Universitas Sebelas Maret : Surakarta
- Arikunto, S. 2007. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi VI*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- As'ad, M. (2004). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.
- , M. (2004). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia : Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.
- Azwar, Saifuddin. 2010. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Chairy, L. S. (2002). *Seputar Komitmen Organisasi. Disampaikan dalam Acara Arisan Angkatan '86 F.Psi.UI, 8 September 2002*, (hal. 1). Jakarta.
- Ciptaningrum, A. (2009). *Kepuasan Kerja Pada Staf Di Perpustakaan Universitas Sumatera Utara Tahun 2009*. Medan
- Fauziah, S. (2011). *Pengaruh Konsep Diri dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Pegawai UIN Syarif Hidayatullah Jakarta*. Jakarta.
- Habe, Hazairin. (2012) *Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Karyawan pada Toko Buku Fajar Agung di Bandar Lampung*. JMK, Vol 10 No. 2, September 2012. Fakultas Ekonomi Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai (USBRJ) : Bandar Lampung.
- Imanda, S. N., Prihatini, A. E., & Dewi, R. S. (2011). *Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Kontrak PT. Kharisma Ide Nusantara Garmindo CIBitung-Bekasi)*. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2.
- Kartono, K. (1996). *Pengantar Metodologi Riset Sosial*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Khan, A., & Ahmed, D. S. (2013). *Job Satisfaction among Librarians in the Universities of Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan : A survey*. 2.
- Leysen, J. M., & Boydston, J. M. (2009). *Job Satisfaction among Academic Cataloger Librarians. Collections and Technical Services at Digital Repository @ Iowa State University*, 274.

- Lumley, E., Coetzee, M., Tladinyane, R., & Ferreira, N. (2011). Exploring The Job Satisfaction And Organisational Commitment Of Employees In The Information Technology Environment. *Southern African Business Review Volume 15 Number 1*, 100-118.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Mahmud, Y. A. (2011). *Bisnis Islami dan Kritik atas Praktik Bisnis Ala Kapitalis*. Bogor: Al Azhar Press.
- Malik, M. E., Nawab, S., Naeem, B., & Danish, R. Q. (2010). Job Satisfaction and Organizational Commitment of University Teachers in Public Sector of Pakistan. *International Journal of Business and Management Vol. 5, No. 6*.
- Mangkunegara, A. A. (1993). *Psikologi Perusahaan*. Bandung: Trigenda Karya.
- Maruf, A. A., Tikson, D. T., & Haning, M. T. (2009). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pegawai Dinas Tataruang Dan Bangunan Kota Makassar.
- Muhadi. (2007). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Administrasi Universitas Diponegoro). Semarang
- Neuman, W. L. (2007). *Basic of social research: Qualitative and quantitative approaches, second edition*. Pearson Education, Inc.
- Omidifar, R. (2013). Leadership Style, Organizational Commitment and Job Satisfaction: A Case Study on High School Principals in Tehran, Iran. *American Journal of Humanities and Social Sciences Vol. 1, No. 4, 2013*, 263-267, 264.
- Parvin, M. m., & Kabir, M. M. (2011). Factors Affecting Employee Job Satisfaction Of Pharmaceutical Sector. *Australian Journal of Business and Management Research*, 113.
- Parwita, G. B. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja (Studi Pada Dosen Yayasan Mahasaraswati Denpasar).
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sukardi. (2010). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Suma, S., & Lesha, J. (2013). Job Satisfaction And Organizational Commitment: The Case Of Shkodra Municipality. *European Scientific Journal* , 45.
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

- Suwarno, W. (2010). *Ilmu Perpustakaan & Kode Etik Pustakawan*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Tella, A., Ayeni, C. O., & Popoola, S. O. (2007). Work Motivation, Job Satisfaction, and Organisational Commitment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State, Nigeria. *Library Philosophy and Practice (e-journal)*, 1.
- Tim Penyusun. 2016. *Pedoman Pendidikan 2016 Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang*. Malang.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tentang Pendidikan Tinggi
- Verma, S., Mahawar, K., & Narayan, Y. C. (2009). Job Satisfaction among Library Professionals of Govind Ballabh Pant University of Agriculture & Technology Pantnagar (Uttrakhand) Library: a study. *Indian Journal of Library and Information Science*. Sept-Dec 2009; Volume 3 Number 3, 189.
- Wexley, K. N., & Yukl, G. A. (1992). *Perilaku Organisasi Dan Psikologi Personalia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi : Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- You, C.-S., Huang, C.-C., Wang, H.-B., Liu, K.-N., Lin, C.-H., & Tseng, J.-S. (2013). The Relationship Between Corporate Social Responsibility, Job Satisfaction And Organizational Commitment. *The International Journal of Organizational Inovation*.
- Yuwono, I dkk. (2005). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.

PERMOHONAN MENJADI RESPONDEN

Responden yang saya hormati,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Ainurrofiq

NIM : 10410062

Adalah mahasiswa Program S-1 Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, akan melakukan penelitian tentang: “Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Perpustakaan Pusat UIN Maulana Malik Ibrahim Malang”.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara tingkat kepuasan kerja karyawan komitmen terhadap organisasi/lembaga tempat Bapak/Ibu berada..

Oleh karena itu, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menjadi responden serta menjawab pertanyaan-pertanyaan pada lembar kuesioner. Jawaban Bapak/Ibu akan saya jaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Atas bantuan dan kerjasama yang telah diberikan, saya mengucapkan terima kasih.

Malang, April 2017

Peneliti,

Muhammad Ainurrofiq

NIM. 10410062

PERSETUJUAN SEBAGAI RESPONDEN PENELITIAN

Dengan menandatangani lembar ini, saya:

Nama :
Tempat/tanggal lahir :
Pekerjaan :
Alamat :

Memberikan persetujuan untuk mengisi angket yang diberikan peneliti. Saya mengerti bahwa saya menjadi bagian dari penelitian ini yang bertujuan untuk mengetahui hubungan tingkat kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi/lembaga tempat saya bekerja.

Saya telah diberitahu peneliti bahwa jawaban angket ini bersifat sukarela dan hanya dipergunakan untuk keperluan penelitian. Oleh karena itu dengan sukarela saya ikut berperan serta dalam penelitian ini.

Malang, April 2017

Responden

()

SKALA PSIKOLOGI**Petunjuk Pengisian**

1. Bacalah setiap pernyataan dengan baik dan teliti.
2. Jawablah setiap pernyataan dengan sejujur-jujurnya sesuai dengan diri anda sendiri.
3. Berilah tanda (\surd) pada salah satu pilihan jawaban berikut yang menurut anda sesuai dengan diri anda, yaitu:

STS : Sangat Tidak Setuju
TS : Tidak Setuju
R : Ragu
S : Setuju
SS : Sangat Setuju

4. Jawablah seluruh pernyataan dan jangan ada pernyataan yang terlewatkan, karena dalam hal ini tidak ada penilaian baik buruk atau benar salah.

SELAMAT MENGERJAKAN

No.	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1.	Saya merasa digaji sesuai dengan apa yang saya kerjakan					
2.	Kesempatan saya sangat kecil untuk mendapatkan promosi jabatan					
3.	Supervisor saya sangat kompeten dalam pekerjaannya					
4.	Saya tidak puas dengan manfaat yang saya terima					
5.	Ketika saya mengerjakan pekerjaan dengan baik, saya mendapatkan pengakuan yang seharusnya					
6.	Banyak aturan dan prosedur yang membuat saya kesulitan mengerjakan pekerjaan dengan baik					
7.	Saya menyukai orang-orang yang bekerja bersama saya					
8.	Kadang-kadang saya merasa pekerjaan saya tidak ada artinya					
9.	Komunikasi terlihat lancar dalam lembaga ini					
10.	Kenaikan gaji sangat jarang terjadi					
11.	Orang-orang yang bagus dalam pekerjaannya					

	mendapatkan kesempatan untuk dipromosikan					
12.	Supervisor saya tidak adil kepada saya					
13.	Manfaat yang saya terima sama bagusnya dengan yang ditawarkan lembaga lain					
14.	Saya tidak merasa pekerjaan saya diapresiasi					
15.	Usaha saya mengerjakan sebuah pekerjaan dengan baik kadang terhalang dengan formalitas prosedural					
16.	Saya harus bekerja lebih keras dalam pekerjaan saya karena orang-orang tidak kompeten					
17.	Saya menyukai hal-hal yang saya lakukan dalam pekerjaan					
18.	Tujuan perusahaan ini tidak jelas bagi saya					
19.	Saya merasa tidak dipedulikan oleh lembaga ketika memikirkan gaji yang dibayarkan					
20.	Orang-orang yang bekerja di sini mendapatkan kemajuan yang sama cepatnya seperti di tempat lain					
21.	Supervisor saya tidak tertarik pada perasaan bawahannya					
22.	Keuntungan yang kami terima sudah pantas					
23.	Hanya ada sedikit hadiah untuk para pekerja di sini					
24.	Terlalu banyak tugas dalam pekerjaan saya					
25.	Saya nyaman dengan rekan-rekan kerja saya					
26.	Saya sering merasa tidak tahu tentang apa yang terjadi dalam perusahaan					
27.	Saya merasa bangga ketika melakukan pekerjaan saya					
28.	Saya merasa puas dengan kesempatan kenaikan gaji saya					
29.	Banyak manfaat yang seharusnya saya dapatkan tapi tidak saya peroleh					
30.	Saya menyukai supervisor saya					
31.	Saya mempunyai banyak pekerjaan tulis-menulis					
32.	Saya tidak merasa usaha saya diberi balasan yang seharusnya					
33.	Saya puas dengan kesempatan promosi saya					
34.	Terlalu banyak cekcok dan pertengkaran dalam pekerjaan saya					
35.	Pekerjaan saya menyenangkan					
36.	Tugas-tugas dalam pekerjaan tidak dijelaskan sepenuhnya					

^^^^^^^^^^^^^^Terima Kasih^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^

SKALA PSIKOLOGI**Petunjuk Pengisian**

1. Bacalah setiap pernyataan dengan baik dan teliti.
2. Jawablah setiap pernyataan dengan sejujur-jujurnya sesuai dengan diri anda sendiri.
3. Berilah tanda (√) pada salah satu pilihan jawaban berikut yang menurut anda sesuai dengan diri anda, yaitu:

STS : Sangat Tidak Setujui
TS : Tidak Setuju
R : Ragu
S : Setuju
SS : Sangat Setuju

4. Jawablah seluruh pernyataan dan jangan ada pernyataan yang terlewatkan, karena dalam hal ini tidak ada penilaian baik buruk atau benar salah.

SELAMAT MENGERJAKAN

No.	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1.	Saya akan sangat bahagia menghabiskan sisa karir saya di lembaga ini					
2.	Saya membanggakan lembaga saya kepada orang lain					
3.	Saya merasa seakan-akan permasalahan lembaga adalah permasalahan saya					
4.	Saya berfikir saya tidak akan mudah terikat dengan lembaga lain seperti dengan lembaga ini					
5.	Saya merasa menjadi bagian dari keluarga pada lembaga ini					
6.	Saya merasa terikat secara emosional pada lembaga ini.					
7.	Lembaga ini memiliki arti yang sangat besar bagi saya					
8.	Saya mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap lembaga					

9.	Saya khawatir jika berhenti dari pekerjaan tanpa memiliki pekerjaan lain yang serupa.					
10.	Akan berat bagi saya untuk meninggalkan lembaga ini sekalipun saya menginginkannya.					
11.	Banyak hal akan terganggu jika saya memutuskan untuk meninggalkan lembaga ini					
12.	Akan terlalu merugikan saya untuk meninggalkan lembaga ini					
13.	Saat ini tetap bekerja di lembaga merupakan kebutuhan sekaligus keinginan saya.					
14.	Saya memiliki sedikit pilihan untuk meninggalkan lembaga ini					
15.	Salah satu akibat meninggalkan lembaga ini adalah langkanya peluang yang ada.					
16.	Meninggalkan lembaga akan membutuhkan pengorbanan besar					
17.	Saya pikir orang terlalu sering berpindah lembaga					
18.	Saya tidak percaya bahwa seseorang harus selalu loyal terhadap lembaganya					
19.	Berpindah-pindah lembaga tampaknya kurang etis menurut saya.					
20.	Saya percaya bahwa loyalitas adalah penting dan merupakan kewajiban moral bagi lembaga					
21.	Tawaran pekerjaan yang lebih baik di lembaga lain merupakan alasan yang tidak tepat					
22.	Saya dididik untuk tetap setia pada satu lembaga					
23.	Yang lebih baik saat ini adalah tetap bekerja di satu lembaga sepanjang karir seseorang					
24.	Menjadi karyawan yang tetap setia pada sebuah lembaga bukan merupakan tindakan yang bijaksana					

^^^^^^^^^^^^^^^^^Terima Kasih^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^

LAMPIRAN 4 : ANALISIS DATA

Item 1	Item 2	Item 3	Item 4		
Pearson Correlation	1	.021	.207	.322	Item_1
Sig. (2tailed)	.934	.411	.193		
N	18	18	18	18	
Pearson Correlation	.021	.047	.135	Item_2	
Sig. (2tailed)	.934	.853	.593		
N	18	18	18	18	
Pearson Correlation	.207	.047	1	.653~~	Item_3
Sig. (2tailed)	.411	.853	.003		
N	18	18	18	18	
Pearson Correlation	.322	.135	.653"	1	Item_4
Sig. (2tailed)	.193	.593	.003		
N	18	18	18	18	
Pearson Correlation	.212	.051	.763"	.513'	Item_5
Sig. (2tailed)	.397	.842	.000	.030	
N	18	18	18	18	
Pearson Correlation	.045	.177	.325	.394	Item_6
Sig. (2tailed)	.860	.483	.188	.105	
N	18	18	18	18	
Pearson Correlation	.291	.139	.015	.275	Item_7
Sig. (2tailed)	.241	.582	.954	.270	
N	18	18	18	18	
Pearson Correlation	.087	353	124	225	Item_8
Sig. (2tailed)	731	150	625	370	
N	18	18	18	18	
Pearson Correlation	.098	20	312	.197	Item_9
Sig. (2tailed)	697	938	207	434	
N	18	18	18	18	
Pearson Correlation	13	18	.172	27	Item_10
Sig. (2tailed)	958	945	494	916	
N	18	18	18	18	
Pearson Correlation	7	.017	479'	.391	Item_11
Sig. (2tailed)	979	945	44	108	
N	18	18	18	18	
Pearson Correlation	57	224	.063	.023	Item_12
Sig. (2tailed)	823	372	803	929	
N	18	18	18	18	
Pearson	.103	123	.135	265	Item_13

Correlation					
Sig. (2tailed)	685	628	593	289	
N	18	18	18	18	
Pearson Correlation	.249	218	.185	166	Item_14
Sig. (2tailed)	318	384	462	510	
N	18	18	18	18	
Pearson Correlation	155	58	.468	309	Item_15
Sig. (2tailed)	540	819	50	212	
N	18	18	18	18	
Pearson Correlation	.083	349	.102	103	Item_16
Sig. (2tailed)	743	155	687	684	

N	18	18	18	18	
Pearson Correlation	305	37	.032	.232	Item_17
Sig. (2tailed)	218	883	901	353	
N	18	18	18	18	
Pearson Correlation	.375	229	.136	98	Item_18
Sig. (2tailed)	125	361	591	700	
N	18	18	18	18	
Pearson Correlation	.339	.243	.137	135	Item_19
Sig. (2tailed)	169	332	587	593	
N	18	18	18	18	
Pearson Correlation	69	.181	84	.135	Item_20
Sig. (2tailed)	786	474	740	595	
N	18	18	18	18	
Pearson Correlation	.254	181	.360	629~~	Item_21
Sig. (2tailed)	308	474	142	5	
N	18	18	18	18	
Pearson Correlation	659"	54	126	.461	Item_22
Sig. (2tailed)	3	831	618	54	
N	18	18	18	18	
Pearson Correlation	.093	.094	8	122	Item_23
Sig. (2tailed)	714	712	975	628	
N	18	18	18	18	
Pearson Correlation	.531 ~	.174	.148	291	Item_24
Sig. (2tailed)	23	490	559	241	
N	18	18	18	18	
Pearson Correlation	360	.126	.160	0	Item_25
Sig. (2tailed)	142	618	525	1.000	

N	18	18	18	18	
Pearson Correlation	45	438	.221	251	Item_26
Sig. (2tailed)	860	69	377	315	
N	18	18	18	18	
Pearson Correlation	493~	.162	.240	.012	Item_27
Sig. (2tailed)	38	522	337	961	
N	18	18	18	18	
Pearson Correlation	.000	533~	255	30	Item_28
Sig. (2tailed)	1.000	23	308	905	
N	18	18	18	18	
Pearson Correlation	.370	.053	.323	412	Item_29
Sig. (2tailed)	130	836	191	90	
N	18	18	18	18	
Pearson Correlation	114	.055	255	.444	Item_30
Sig. (2tailed)	651	830	307	65	
N	18	18	18	18	
Pearson Correlation	.435	0	295	174	Item_31
Sig. (2tailed)	71	1.000	234	490	
N	18	18	18	18	
Pearson Correlation	.308	404	.171	307	Item_32
Sig. (2tailed)	214	96	496	215	
N	18	18	18	18	
Pearson Correlation	78	.204	433	.373	Item_33

Item_16

Sig. (2tailed)	759	417	73	128	
N	18	18	18	18	
Pearson Corrlt	.078	0	87	186	Item_34
Sig. (2tailed)	759	1.000	733	459	
N	18	18	18	18	
Pearson Correlation	352	92	78	.267	Item_35
Sig. (2tailed)	152	715	757	284	
N	18	18	18	18	
Pearson Correlation	.085	.178	.444	379	Item_36
Sig. (2tailed)	738	479	65	120	
N	18	18	18	18	
Pearson Corltn	5	483'	.057	356	Skor_Total
Sig. (2tailed)	983	42	824	147	
N	18	18	18	18	

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								

Item_33

Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13
.212	.045	.291	.098	13	7	57	.103	
.397	.860	.241	.731	697	958	979	823	685
18	18	18	18	18	18	18	18	18
.051	.177	.139	20	18	.017	224	123	
.842	.483	.582	.150	938	945	945	372	628
18	18	18	18	18	18	18	18	18
763"	.325	.015	312	.172	479~	.063	.135	
.000	.188	.954	.625	207	494	44	803	593
18	18	18	18	18	18	18	18	18
.513'	.394	.275	.197	27	.391	.023	265	
.030	.105	.270	.370	434	916	108	929	289
18	18	18	18	18	18	18	18	18
1	.296	.127	358	.177	412	.034	196	
.234	.616	.172	144	482	89	893	437	
18	18	18	18	18	18	18	18	18
.296	1	.295	.464	150	.645~~	0	.208	
.234	.235	.663	52	553	4	1.000	408	
18	18	18	18	18	18	18	18	18
.127	.295	1	.012	.044	467	.187	.077	
.616	.235	.470	961	862	50	459	762	
18	18	18	18	18	18	18	18	18
337	.110	.182	.264	311	7	558'	105	
172	663	470	289	209	980	16	677	
18	18	18	18	18	18	18	18	18
358	.464	.012	.264	1	.373	572'	.373	636"
144	52	961	289	127	13	127	5	
18	18	18	18	18	18	18	18	18
.177	150	.044	311	.373	1	.055	450	.265
482	553	862	209	127	828	61	288	
18	18	18	18	18	18	18	18	18
412	.645"	467	7	572'	.055	1	.233	284
89	4	50	980	13	828	352	254	
18	18	18	18	18	18	18	18	18
.034	0	.187	558'	.373	450	.233	1	.033
893	1.000	459	16	127	61	352	897	
18	18	18	18	18	18	18	18	18
196	.208	.077	105	.636~~	.265	284	.033	1
437	408	762	677	5	288	254	897	
18	18	18	18	18	18	18	18	18
.050	463	.410	286	.508~	278	.410	293	.144

.011	.158	31	214	169	32	342	0	.142
964	531	903	394	.5p3	.9p1	.152	1.pfjf_t	.573
18	18	18	18	1 E'~	1	1	1	
.203	257	.506~	469~	.275	334	.480~	542~	.196
420	303	32	50	270	175	44	20	435
18	18	18	18	18	18	18	18	18
279	.433	128	.306	438	.130	575'	.456	0

Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22
.249	155	.083	305	.375	.339	69	.254	659"
318	540	743	218	125	169	786	308	3
18	18	18	18	18	18	18	18	18
218	58	349	37	229	.243	.181	181	54
384	819	155	883	361	332	474	474	831
18	18	18	18	18	18	18	18	18
.185	.468	.102	.032	.136	.137	84	.360	126
462	50	687	901	591	587	740	142	618
18	18	18	18	18	18	18	18	18
166	309	103	.232	98	135	.135	629"	.461
510	212	684	353	700	593	595	5	54
18	18	18	18	18	18	18	18	18
.050	.410	.115	.349	.324	.461	391	.317	308
845	91	651	156	190	54	108	200	213
18	18	18	18	18	18	18	18	18
463	308	.440	.217	340	514~	.268	728~~	.315
53	214	68	386	168	29	282	1	202
18	18	18	18	18	18	18	18	18
.410	.073	150	361	.057	51	.023	.486~	271
91	775	552	141	821	842	929	41	277
18	18	18	18	18	18	18	18	18
286	185	323	.391	94	.015	.145	145	.354
250	463	191	109	710	952	565	565	149
18	18	18	18	18	18	18	18	18
.508'	.550'	160	.027	.262	.506'	507'	.216	281
31	18	525	916	293	32	32	388	259
18	18	18	18	18	18	18	18	18
278	590~~	194	172	379	437	.161	.046	.163
265	10	439	495	121	70	524	856	517
18	18	18	18	18	18	18	18	18
.410	.581'	280	268	.265	.202	277	.683"	338
91	11	260	282	288	421	266	2	170
18	18	18	18	18	18	18	18	18
293	545'	381	.325	491'	0	.387	242	.254
238	19	119	188	38	1.000	112	333	309
18	18	18	18	18	18	18	18	18
.144	.243	34	.386	.071	.553~	259	171	227
568	331	894	113	780	17	300	497	366
18	18	18	18	18	18	18	18	18
1	38	.214	.073	360	370	.532~	390	.106
881	393	773	143	130	23	110	675	

18	18	18	18	18	18	18	18	18
38	148	.214	406	127	.179	349	.311	
.,,;,1	._~_~	._'~~~4	.inl4	.t~1t~	A"	156	210	
1	1	1	1	1	1	1	18	18
.214	148	1	125	.072	.175	131	.131	.138
393	557	623	777	488	604	604	585	

18	18	18	18	18	18	18	18	18
.073	.214	125	1	.261	271	.157	.496~	417
773	394	623	295	276	533	36	85	
18	18	18	18	18	18	18	18	18
360	406	.072	.261	1	466	.610~~	476~	.513~
143	94	777	295	51	7	46	30	
18	18	18	18	18	18	18	18	18
370	127	.175	271	466	1	.486'	171	.551'
130	616	488	276	51	41	498	18	
18	18	18	18	18	18	18	18	18
.532~	.179	131	.157	.610~~	.486~	1	.367	272
23	477	604	533	7	41	135	274	
18	18	18	18	18	18	18	18	18
390	349	.131	.496~	476~	171	.367	1	.510~
110	156	604	36	46	498	135	31	
18	18	18	18	18	18	18	18	18
.106	.311	.138	417	.513'	.551'	272	.510'	1
675	210	585	85	30	18	274	31	
18	18	18	18	18	18	18	18	18
699"	362	.180	.308	309	259	.234	344	.228
1	140	474	214	213	300	350	163	363
18	18	18	18	18	18	18	18	18
.114	152	308	.642	287	42	198	368	.593~~
653	548	214	4	248	868	431	133	9
18	18	18	18	18	18	18	18	18
.495~	132	297	634~~	.312	92	184	.553~	184
37	603	231	5	208	718	464	17	465
18	18	18	18	18	18	18	18	18
198	440	172	.367	76	.269	.093	290	.066
430	68	495	134	763	279	714	243	796
18	18	18	18	18	18	18	18	18
.265	.042	16	678~~	.433	.059	223	.302	511~
289	868	950	2	73	817	373	223	30
18	18	18	18	18	18	18	18	18
.218	.383	118	.134	.082	.437	.097	97	97
384	117	641	596	745	70	700	700	701
18	18	18	18	18	18	18	18	18
155	261	.098	643	401	19	.226	610"	.511'
540	296	699	4	100	940	367	7	30
18	18	18	18	18	18	18	18	18
.161	.499'	59	430	.326	.219	271	.590"	465
524	35	816	75	186	384	277	10	52
18	18	18	18	18	18	18	18	18
.163	.182	537~	.033	102	253	40	8	.556~

.519	A71	.p22	.d95	.5d5	.311	.d?4	975	17
1	1	1	1	1	1	18	18	
582~	296	365	.108	433	294	.460	538~	.511 ~
11	234	136	668	73	236	55	21	30
18	18	18	18	18	18	18	18	18
.535'	.426	80	274	.505'	.198	663"	.597"	298

18	18	18	18	18	18	18	18	18
.308	.642~~	634~~	.367	678~~	.134	.643~~	430	.033
214	4	5	134	2	596	4	75	896
18	18	18	18	18	18	18	18	18
309	287	.312	76	.433	.082	401	.326	102
213	248	208	763	73	745	100	186	686
18	18	18	18	18	18	18	18	18
259	42	92	.269	.059	.437	19	.219	253
300	868	718	279	817	70	940	384	311
18	18	18	18	18	18	18	18	18
.234	198	184	.093	223	.097	.226	271	40
350	431	464	714	373	700	367	277	874
18	18	18	18	18	18	18	18	18
344	368	.553~	290	.302	97	610~~	.590~~	8
163	133	17	243	223	700	7	10	975
18	18	18	18	18	18	18	18	18
.228	.593"	184	.066	511'	97	.511'	465	.556'
363	9	465	796	30	701	30	52	17
18	18	18	18	18	18	18	18	18
1	.029	.382	284	.232	.573'	181	.336	8
908	118	254	355	13	471	173	974	
18	18	18	18	18	18	18	18	18
.029	1	.263	.106	.464	35	453	.128	441
908	291	677	52	891	59	612	67	
18	18	18	18	18	18	18	18	18
.382	.263	1	.286	733~~	.227	.357	372	169
118	291	249	1	365	145	129	503	
18	18	18	18	18	18	18	18	18
284	.106	.286	1	.269	242	279	.728"	.166
254	677	249	279	332	263	1	511	
18	18	18	18	18	18	18	18	18
.232	.464	733~~	.269	1	.243	.325	378	.108
355	52	1	279	332	188	122	668	
18	18	18	18	18	18	18	18	18
.573~	35	.227	242	.243	1	47	.049	89
13	891	365	332	332	852	846	724	
18	18	18	18	18	18	18	18	18

181	453	.357	279	.325	47	1	.394	12
471	59	145	263	188	852	106	963	
18	18	18	18	18	18	18	18	18
.336	.128	372	.728"	378	.049	.394	1	12
173	612	129	1	122	846	106	962	
18	18	18	18	18	18	18	18	18
8	441	169	.166	.108	89	12	12	1
974	67	503	511	668	724	963	962	
18	18	18	18	18	18	18	18	18
477~	211	.275	122	.294	.146	325	.139	253
45	400	269	628	236	565	188	582	311
18	18	18	18	18	18	18	18	18
.275	.142	309	.247	297	0	.676"	301	304

18	18	18	18	18	18
.108	274	.137	682~~	.411	.547"
668	271	588	2	90	.559
18	18	18	18	18	18
433	.505~	84	.267	9	.535"
73	33	740	285	971	.349
18	18	18	18	18	18
294	.198	297	.067	.032	.610"
236	431	231	791	898	.967
18	18	18	18	18	18
.460	663~~	.464	165	.094	.676"
55	3	52	512	710	.764
18	18	18	18	18	18
538~	.597~~	464	.345	289	.508"
21	9	52	160	244	.214
18	18	18	18	18	18
.511'	298	.099	450	.336	.525"
30	230	695	61	173	.370
18	18	18	18	18	18
477'	.275	482'	.265	458	.494"
45	269	43	288	56	.870
18	18	18	18	18	18
211	.142	.142	.531~	209	.619"
400	574	574	23	404	.502
18	18	18	18	18	18
.275	309	.617~~	524~	.076	.459"
269	213	6	26	765	.600
18	18	18	18	18	18
122	.247	186	.140	418	.698"
628	322	461	579	84	.102
18	18	18	18	18	18
.294	297	.297	740~~	.130	.809"
236	231	231	0	608	.725
18	18	18	18	18	18

.146	0	82	.055	.321	.639"
565	1.000	747	827	194	.878
18	18	18	18	18	18
325	.676"	97	.372	421	.733"
188	2	703	129	82	.662
18	18	18	18	18	18
.139	301	.401	295	.383	.728"
582	225	99	234	117	.264
18	18	18	18	18	18
253	304	.122	124	.139	.497"
311	220	630	624	581	.500
18	18	18	18	18	18
1	594	297	.202	324	.561"
9	231	422	189	15	
18	18	18	18	18	18
.594"	1	.333	453	.409	.721"

9	176	59	92	.495	
18	18	18	18	18	18
297	.333	.340	164	.526"	
231	176	168	516	.917	
18	18	18	18	18	18
.202	453	.340	1	.482~	.532"
422	59	168	43	.602	
18	18	18	18	18	18
324	.409	164	.482'	1	.680"
189	92	516	43	.789	
18	18	18	18	18	18
561'	.172	26	132	68	1
15	495	917	602	789	
18	18	18	18	18	18

Reliabilitas Komitmen Organisasi

Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5		
Item_1	Pearson Correlation	1	0,336	.470*	.495*	0,402
Sig. (2tailed)	0,173	0,049	0,037	0,098		
N	18	18	18	18	18	
Item_2	Pearson Correlation	0,336	1	0,221	0,109	0,008
Sig. (2tailed)	0,173	0,377	0,667	0,975		
N	18	18	18	18	18	
Item_3	Pearson Correlation	.470*	0,221	1	.739**	0,158
Sig. (2tailed)	0,049	0,377	0	0,531		

N	18	18	18	18	18	
Item_4	Pearson Correlation	.495*	0,109	.739**	1	0,452
Sig. (2tailed)	0,037	0,667	0	0,06		
N	18	18	18	18	18	
Item_5	Pearson Correlation	0,402	0,008	0,158	0,452	1
Sig. (2tail	0,098	0,975	0,531	0,06		
N	18	18	18	18	18	
Item_6	Pearson Correlation	.642**	0,197	.495*	.522*	.555*
Sig. (2tailed)	0,004	0,434	0,037	0,026	0,017	
N	18	18	18	18	18	
Item_7	Pearson Correlation	.533*	.520*	0,158	0,234	0,44
Sig. (2taile	0,023	0,027	0,531	0,351	0,068	
N	18	18	18	18	18	
Item_8	Pearson Correlation	.623**	0,296	0,443	0,452	.568*
Sig. (2tail)	0,006	0,233	0,066	0,06	0,014	
N	18	18	18	18	18	
Item_9	Pearson Corr	0,409	0,448	.591**	.485*	0,05
Sig. (2tail	0,092	0,062	0,01	0,041	0,844	
N	18	18	18	18	18	
Item_10	Pearson Correlation	0,397	.477*	.589*	.580*	0,03
Sig. (2taile	0,103	0,045	0,01	0,012	0,907	
N	18	18	18	18	18	
Item_11	Pearson Correlation	0,373	0,295	0,314	0,287	0,011
Sig. (2tailed)	0,128	0,234	0,204	0,248	0,964	
N	18	18	18	18	18	
Item_12	Pearson Correl	0,401	0,078	0,364	.475*	0,327
Sig. (2tail	0,099	0,757	0,137	0,046	0,185	
N	18	18	18	18	18	
Item_13	Pearson	0,348	0,011	.545*	0,455	0,106
Sig. (2tail)	0,157	0,967	0,019	0,058	0,675	
N	18	18	18	18	18	
Item_14	Pearson Correlation	0,243	0,285	0,25	0,123	0,285
Sig. (2tail	0,331	0,252	0,317	0,627	0,252	
N	18	18	18	18	18	
Item_15	Pearson	0,296	0,253	0,143	0,334	0,009

Sig. (2tailed)	0,232	0,311	0,572	0,175	0,972	
N	18	18	18	18	18	
Item_16	Pearson Correlation	0,343	0,152	0,413	.600**	0,246
Sig. (2tailed)	0,164	0,548	0,088	0,008	0,326	
N	18	18	18	18	18	
Item_17	Pearson	0,153	0,349	0,197	0,097	0,249

0,19	0,235	0,057	0,249	.498*	0,069	0,466	0,068
0,451	0,348	0,821	0,319	0,035	0,784	0,051	0,79
18	18	18	18	18	18	18	18
0,46	0,281	0,293	0,448	0,092	0,299	0	0,211
0,055	0,258	0,238	0,062	0,716	0,228	1	0,402
18	18	18	18	18	18	18	18
0,354	0,236	.623**	.495*	0,184	0,338	0,035	0,252
0,15	0,346	0,006	0,037	0,465	0,17	0,891	0,313
18	18	18	18	18	18	18	18
0,404	0,276	.586*	0,283	0,329	.508*	0,185	0,408
0,096	0,268	0,011	0,255	0,182	0,032	0,461	0,093
18	18	18	18	18	18	18	18
0,219	0,427	.737**	0,086	0,173	.679**	0,118	.506*
0,384	0,077	0	0,734	0,492	0,002	0,641	0,032
18	18	18	18	18	18	18	18
0,378	.474*	.797**	0,198	0,249	.665**	0,396	0,449
0,122	0,047	0	0,43	0,32	0,003	0,104	0,062
18	18	18	18	18	18	18	18
1	.482*	0,186	.591**	0,468	0,253	0,111	0,067
0,043	0,46	0,01	0,05	0,311	0,662	0,792	
18	18	18	18	18	18	18	18
.482*	1	.572*	0,225	0,462	0,458	0,042	0,153

0,043	0,013	0,369	0,053	0,056	0,868	0,545	
18	18	18	18	18	18	18	18
0,186	.572*	1	0,228	0,274	.561*	0,28	0,243
0,46	0,013	0,363	0,272	0,015	0,26	0,331	
18	18	18	18	18	18	18	18
.591**	0,225	0,228	1	0,399	0,166	0,116	0,211
18	18	18	18	18	18	18	18
0,468	0,462	0,274	0,399	1	0,299	0,356	0,042
0,05	0,053	0,272	0,101	0,228	0,147	0,87	
18	18	18	18	18	18	18	18
0,253	0,458	.561*	0,166	0,299	1	0,1	0,451
0,311	0,056	0,015	0,51	0,228	0,694	0,06	
18	18	18	18	18	18	18	18
0,111	0,042	0,28	0,116	0,356	0,1	1	0,079
0,662	0,868	0,26	0,646	0,147	0,694	0,756	
18	18	18	18	18	18	18	18
0,067	0,153	0,243	0,211	0,042	0,451	0,079	1
0,792	0,545	0,331	0,402	0,87	0,06	0,756	
18	18	18	18	18	18	18	18
0,058	0,29	0,19	0,399	0,453	0,115	0,356	0,354
0,818	0,244	0,45	0,101	0,059	0,649	0,147	0,149
18	18	18	18	18	18	18	18
0,112	0,399	.573*	0,059	0,017	0,302	0,066	0,239
0,659	0,101	0,013	0,817	0,945	0,223	0,795	0,339
18	18	18	18	18	18	18	18
0,291	0,155	0,237	0,367	0,224	0,131	0,08	0,041
0,241	0,539	0,343	0,134	0,372	0,604	0,752	0,87
18	18	18	18	18	18	18	18
0,464	.535*	.708**	0,303	0,164	.588*	0,088	0,44
0,053	0,022	0,001	0,222	0,514	0,01	0,729	0,068
18	18	18	18	18	18	18	18

0,244	0,101	0,539	0,022
18	18	18	18
0,19	.573*	0,237	.708**
0,45	0,013	0,343	0,001
18	18	18	18
0,399	0,059	0,367	0,303
0,101	0,817	0,134	0,222
18	18	18	18
0,453	0,017	0,224	0,164
0,059	0,945	0,372	0,514
18	18	18	18
0,115	0,302	0,131	.588*
0,649	0,223	0,604	0,01
18	18	18	18
0,356	0,066	0,08	0,088
0,147	0,795	0,752	0,729
18	18	18	18
0,354	0,239	0,041	0,44
0,149	0,339	0,87	0,068
18	18	18	18
1	.540*	0,169	0,431
0,021	0,501	0,074	
18	18	18	18
.540*	1	0,174	.505*
0,021	0,491	0,033	
18	18	18	18
0,169	0,174	1	0,203
0,501	0,491	0,419	
18	18	18	18
0,431	.505*	0,203	1
0,074	0,033	0,419	
18	18	18	18

Reliabilitas Komitmen Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,871	24

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	77,39	108,134	0,649	0,858
Item_2	77	122,706	0,241	0,87
Item_3	77,61	113,075	0,606	0,861

Item_4	77,78	112,183	0,641	0,859
Item_5	76,89	121,516	0,327	0,869
Item_6	77,11	120,81	0,264	0,871
Item_7	76,78	124,536	0,215	0,871
Item_8	76,89	122,105	0,284	0,87
Item_9	78,44	112,967	0,647	0,86
Item_10	77,61	110,487	0,693	0,857
Item_11	78,06	112,997	0,665	0,859
Item_12	77,89	108,458	0,728	0,855
Item_13	77,06	111,585	0,688	0,858
Item_14	77,94	117,35	0,392	0,867
Item_15	78,06	114,173	0,458	0,865
Item_16	77,56	111,908	0,66	0,859
Item_17	78,44	121,085	0,226	0,872
Item_18	78,33	123,765	0,073	0,878
Item_19	77,22	114,771	0,528	0,863
Item_20	76,72	125,742	0,039	0,874
Item_21	77,61	118,369	0,371	0,868
Item_22	77,56	117,556	0,351	0,869
Item_23	77,28	115,389	0,427	0,866
Item_24	78,5	122,853	0,112	0,876

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		18
Normal Parametersa	Mean	0
	Std. Deviation	11,21720015
Most Extreme Differences	Absolute	0,19
	Positive	0,107
	Negative	-0,19
Kolmogorov-Smirnov Z		0,804
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,537

a. Test distribution is Normal.

Uji Linearitas

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
sheet_1 *	Between (Combined)	425,944	14	30,425	1,856	,337
sheet_2	Groups					
	Linearity	2,631	1	2,631	,161	,716
	Deviation from Linearity	423,314	13	32,563	1,987	,313
	Within Groups	49,167	3	16,389		
	Total	475,111	17			