

BAB V

PENUTUP

Dalam bab ini akan dipaparkan mengenai kesimpulan dari hasil penelitian yang sudah dilakukan, implikasi penelitian terhadap manajerial perusahaan, keterbatasan penelitian, dan saran.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh dari penelitian, dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif variabel, nilai *mean* dari kontrak psikologis transaksional termasuk dalam kategori tinggi. Artinya karyawan memiliki harapan yang besar dalam segi ekonomis sebagai timbal balik atas usaha yang telah dilakukannya bagi perusahaan.
2. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif variabel, nilai *mean* dari kontrak psikologis relasional termasuk dalam kategori tinggi. Artinya karyawan memiliki harapan yang besar untuk mendapat penghargaan dan perhatian dalam aspek non ekonomis sebagai timbal balik atas usaha yang telah dilakukannya bagi perusahaan.
3. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, kontrak psikologis transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Artinya, semakin tinggi keyakinan atau harapan yang dimiliki karyawan bahwa usahanya akan mendapat timbal balik secara

ekonomis dari perusahaan, semakin tinggi tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan.

4. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, kontrak psikologis relasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Artinya, semakin tinggi keyakinan atau harapan dimiliki karyawan bahwa usahanya akan mendapat timbal balik diluar aspek ekonomis dari perusahaan, semakin tinggi tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan.

5.2 Implikasi Manajerial

Penelitian ini membahas mengenai kontrak psikologis transaksional dan kontrak psikologis relasional terhadap komitmen organisasional. Penelitian mengenai topik tersebut memiliki implikasi yang penting bagi pengelolaan manajemen sumber daya manusia dan perekrutan karyawan di CV Andi Offset. Penelitian ini dapat membantu perusahaan untuk lebih memahami sifat dan arah hubungan perusahaan dengan karyawannya. Perusahaan dan karyawan dapat memahami janji, harapan, atau keyakinan yang terbentuk dan kewajiban yang dimiliki masing-masing pihak dalam aspek transaksional dan relasional.

Hasil penelitian yang dilakukan di CV Andi Offset Yogyakarta ini, menunjukkan adanya perbedaan nilai *mean* dari masing-masing poin pernyataan pada masing-masing variabel. Nilai *mean* dapat digunakan untuk melihat poin mana yang terlihat masih rendah dan tinggi yang dapat memberikan implikasi manajerial bagi CV Andi Offset Yogyakarta.

Hasil dari analisis deskriptif variable kontrak psikologis transaksional dan relasional sama-sama memiliki rata-rata *mean* yang tinggi, salah satu *item* pertanyaan dengan *mean* tertinggi adalah karyawan bekerja hanya karena uang dan untuk memenuhi tujuan jangka pendek. Sementara untuk *mean* terendah ada pada keinginan karyawan untuk mendapatkan upah ketika harus bekerja lembur dan kejelasan jenjang karir diperusahaan.

Dikaitakan dengan analisis deskriptif responden bahwa jumlah karyawan terbanyak berada pada rentang usia 30 sampai 40 tahun. Usia mempengaruhi kontrak psikologis karyawan dari segi transaksional. Semakin tua usia karyawan semakin besar kemungkinan mereka memiliki jumlah tanggungan ekonomis yang lebih besar daripada karyawan berusia muda, sehingga semakin tinggi kontrak psikologis transaksional dan adanya pemenuhan kebutuhan ini akan meningkatkan komitmen organisasional karyawan kepada perusahaan.

Untuk merespon hal tersebut perusahaan harus menjamin pemenuhan kompensasi transaksional berupa gaji dan berbagai tunjangan kerja, termasuk pembuatan kebijakan upah kerja lembur. Selanjutnya, perusahaan perlu memberikan rencana jenjang karir yang berfokus pada kebutuhan dan pengembangan karyawan serta bantuan apa yang dapat diberikan oleh perusahaan. Perusahaan harus mengutamakan penilaian dan evaluasi kerja karyawan yang transparan. Dengan demikian, karyawan merasa diberi kesempatan untuk mengembangkan diri dan diberi kesempatan yang sama untuk meraih promosi kerja secara adil.

Mean terendah dari variabel kontrak psikologis relasional adalah mengenai keinginan karyawan untuk bertahan dan bekerja selama mungkin di perusahaan dan keterlibatannya di perusahaan. Sementara untuk *mean* tertinggi kontrak psikologis relasional ada pada keinginan karyawan untuk bisa mengembangkan diri, menjadi bagian dalam perusahaan dan keinginan untuk dihargai sebagai bagian dari perusahaan.

Dikaitakan dengan analisis deskriptif responden bahwa *tenure* atau masa kerja terbanyak berada pada rentang 6 sampai 10 tahun. Masa kerja mempengaruhi kontrak psikologis karyawan dari segi relasional. Semakin lama karyawan bekerja dan seiring bertambahnya usia karyawan, semakin besar komitmen mereka kepada perusahaan terutama komitmen afektif mereka kepada perusahaan. Karyawan percaya bahwa kesetiaan, kepercayaan, dan penghargaan yang mereka curahkan bagi perusahaan akan mendapatkan timbal balik serupa.

CV Andi Offset harus menunjukkan kepedulian dan kesungguhan perusahaan untuk membalas kinerja dan afeksi yang diberikan karyawan dengan timbal balik serupa. Salah satunya melalui komunikasi yang transparan dan terbuka dengan karyawan misalnya dalam mengkomunikasikan tujuan perusahaan dan apa yang diharapkan perusahaan dari karyawan untuk mencapai tujuan tersebut, hal ini dapat menumbuhkan rasa memiliki oleh karyawan dan dapat membuat karyawan bekerja lebih lama karena mereka merasa menjadi bagian dan keberadaannya diakui perusahaan.

Selain itu etika kerja perusahaan yang baik, budaya kerja yang positif, dukungan atas ide, kreativitas, dan inovasi yang dimiliki karyawan, serta pemberian *constructive feedback* atau penilaian kinerja yang membangun dan bermanfaat untuk pengembangan diri karyawan dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

CV Andi Offset memiliki kepentingan untuk dapat meningkatkan komitmen karyawan dengan menunjukkan kesungguhan dan kepedulian perusahaan kepada karyawan melalui berbagai kebijakan ataupun strategi pengelolaan sumber daya manusia serta menjalin hubungan jangka panjang yang bermakna dengan karyawan sehingga menumbuhkan perilaku-perilaku positif di tempat kerja dan menguntungkan perusahaan secara keseluruhan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penulis menyadari dalam penelitian ini, penulis menemui beberapa keterbatasan yaitu sebagai berikut:

1. Dalam menyebar kuesioner peneliti hanya dapat menitipkan kuesioner tersebut ke bagian personalia, sehingga peneliti tidak dapat memastikan apakah semua responden mengisi kuesioner sesuai dengan yang dialami atau tidak dan tidak dapat memeriksa kelengkapan pengisian kuesioner.
2. Jumlah responden dalam penelitian hanya meliputi karyawan tetap di CV Andi Offset Yogyakarta dan tergolong kecil sehingga memiliki keterbatasan untuk melakukan generalisasi.

3. Penyusunan dan penulisan kuesioner memungkinkan adanya perbedaan pemahaman antara peneliti dan responden.

5.4 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis memberikan saran:

1. Bagi peneliti selanjutnya
 - a. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan model penelitian ini dengan peningkatan atau menambah jumlah responden dan memperbaiki kualitas item pernyataan dalam kuesioner agar lebih mudah dipahami oleh responden.
 - b. Penulis juga menyarankan untuk penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan mempertimbangkan teknik pengumpulan data yang berbeda ataupun campuran, yaitu dengan kuesioner yang disebar secara *online* atau penyebaran kuesioner secara langsung dengan bertemu responden. Hal ini untuk meminimalisir kesalahan dalam pengisian kuesioner.
 - c. Variabel lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional juga penulis sarankan untuk diganti ataupun ditambah dengan variabel penelitian lain, agar mengetahui faktor lain yang mungkin lebih berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Affum-Osei, E., Acquah, E. and Acheampong, P. (2015) Relationship between Organisational Commitment and Demographic Variables: Evidence from a Commercial Bank in Ghana. *American Journal of Industrial and Business Management*, Vol. 5, pp. 769-778.
- Amangala, T.A. (2013) The Effects of Demographic Characteristics on Organisational Commitment: A Study of Salespersons in the Soft Drink Industry in Nigeria. *European Journal of Business and Management*, Vol.5, pp. 109-118.
- Anderson, N. and Schalk, R. (1998), "The psychological contract in retrospect and prospect", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 19 No. 1, pp. 637-647.
- Behery, M., Paton, R. and Hussain, R. (2012), "Psychological contract and organizational commitment: the mediating effect of transformational leadership", *Competitiveness Review journal*, Vol. 22 No. 4, pp. 299-319.
- Behery, M., Salam, A., Mohammed P., Sai, K. (2014). "Psychological contracts and intention to leave with mediation effect of organizational commitment and employee satisfaction at times of recession", *Review of International Business and Strategy*, Vol. 26 Issue: 2, pp.184-203.
- Conway, N & Briner, R.B (2005). Understanding psychological contracts at work: A critical evaluation of theory and research. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Dabos, G. E., & Rousseau, D. M. (2004). Mutuality and reciprocity in the psychological contracts of employees and employers. *Journal of Applied Psychology*, 89(1), 52-72.
- DeMuse, K.P., Bergman, T.J. and Lester, S.W. (2001). "An investigation of the relational component of the psychological contract across time, generation, and employment status", *Journal of Management Issue*, Vol. 13 No.1, pp. 102-118).
- Farrell, D., & Stamm, C. L. (1988). Meta-Analysis of the Correlates of Employee Absence. *Human Relations*, 41(3), 211-227.
- Ghozali, Imam. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Grimmer, R. and Oddy, M. (2007), "Violation of the psychological contract: the mediating effect of relational versus transactional beliefs: *Australian Journal of Management*, Vol. 31 No. 1, pp 153-174.
- Griffin, R. Moorhead, G. (2007), *Organizational Behavior: Managing People and Organization*, 8th ed., Houghton Mifflin Company, Boston, MA.
- Gujarati, N., Damodar, Porter, C., & Dawn. (2009). *Dasar-dasar Ekonometrika Buku I* (Edisi 5 ed.). Jakarta, Indonesia: Salemba Empat.
- Guzzo, R.A. and Noonan, K.A. (1994), "Human resources practice as communication and the psychological contract", *Human Resources Management*, Vol. 33 No. 3, pp. 447-462.
- Hair et al. (2010). *Multivariate Data Analysis*, Seventh Edition. Pearson Prentice Hall.
- Igbal, A. (2011) The Impact Assessment of Demographic Factors on Faculty Commitment in the Kingdom of Saudi Arabia Universities. *Journal of College Teaching & Learning*, Vol. 8, pp. 1-13.
- Lambert, L.S., Edwards, J.R. and Cable, D.M. (2003), "Breach and fulfillment of the psychological contract: a comparison of traditional and expanded views", *Personnel Psychology*, Vol.5 No. 6, pp. 895-934.
- Meyer, J. and Allen, N.J. (1997), *Commitment in Workplace: Theory, Research and Application*, Sage, London.
- Meyer, J.P. and Allen, N.J. (1991), "A three-component conceptualization of organizational commitment", *Human Resources Management Review*, Vol. 69 No. 3, pp.372-378).
- Meyer, P.J. and Herscovitch, L. (2001). "Commitment on the workplace: toward a general model", *Human Resources Management Review*, Vol. 11 No. 3, pp. 299-326).
- Millward, L. J. and Hopkins, L. J. (1998), Psychological Contracts, Organizational and Job Commitment. *Journal of Applied Social Psychology*, 28: 1530-1556.
- Millward, L. J. and Brewerton, P. M. (1999), Contractors and their Psychological Contracts. *British Journal of Management*, 10: 253-274.
- Millward, L. J., & Brewerton, P. M. (2000). Psychological contracts: employee relations for the twenty-first century. *International review of industrial and organizational psychology*, 15, 1-62.

- Mowday, R., Porter, L. and Steers, R. (1982), *Organizational Linkage: The psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*, Academic Press New York, NY.
- Mowday, R. T., Steers, R.M. and Porter, L.W. (1979). "The measurement of organizational commitment", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 14 No. 2, pp. 224-247.
- Mowday, R., Porter, L. and Steers, R. (1982) *Employee—Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. Academic Press, New York.
- Morrison, E. W., & Robinson, S. L. (1997). When employees feel betrayed: A model of how psychological contract violation develops. *Academy of Management Review*, 22: 226-256.
- Notoatmodjo, S. (2010). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Raja, U., Johns, G., & Ntalianis, F. (2004). The impact of personality on psychological contracts. *Academy of Management Journal*, 47:350-367.
- Robinson, S. L., & Rousseau, D. M. (1994). Violating the psychological contract: Not the exception but the norm. *Journal of Organizational Behavior*, 12, 245-259.
- Robinson, S. L. & Wolfe Morrison, E. (2000). The development of psychological contract breach and violation: a longitudinal study. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 525-546.
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2, 121–139.
- Rousseau, D. M. (1990), New hire perceptions of their own and their employer's obligations: A study of psychological contracts. *J. Organiz. Behav.*, 11: 389- 400.
- Rousseau, D. M., & McLean Parks, J. (1993). The contracts of individual and organizations. In L.L. Cummings, & B. M. Staw, (Eds.) *Research in Organizational Behavior*, (pp. 1-43). Greenwich: JAI Press.
- Rousseau, D. M. (1995). *Psychological contract in organizations: Understanding written and unwritten agreement*. Newbury Park, CA: Sage.
- Rousseau, D. M. and Fried, Y. (2000), Editorial. *J. Organiz. Behav.*, 21: 1-2.
- Rousseau, D. M. (2011). The individual-organization relationship: The psychological contract. In S. Zedeck (Ed.), *APA handbook of industrial*

and organizational psychology (pp. 191-220). Washington, DC: American Psychological association.

Roscoe, J. T., (1975), *Fundamental Research Statistics for the Behavioral Sciences*. New York: Holt, Rinehart and Winston, Inc. pp.189-197

Sarantinos, V. (2007). "An evaluation of the nature and purpose of psychological contract: recommendations for appropriate hr practice to ensure a healthy psychological contract is developed and maintained". *Journal of Business and Public Affairs*, Vol, 1 No. 1, pp. 1-9.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Reserch Methods for Business* (Sixth Edition. In J. W. Etd. Chichester, West Sussex, United Kingdom

Shuck, B. and Reio, T.G. (2011). "The employee engagement landascape and HRD: how do we link theory andscholarship to current practice?" *Advances in Developing Human Resources*, Vol. 13 No. 4, pp. 419-428.

Janet Smithson & Suzan Lewis (2004) *The Psychological Contract and Work-Family*, *Organization Management Journal*, 1:1, 70-80.

Sugiyono, 2013, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA).

Turnely, W.H. and Feldman, D.C. (2000), "Re-examing the effect of psychological contract fulfillment on the performance of in-role and organizational citizenship behaviors", *Journal of Management*, Vol. 29 No. 2, pp. 187-206.

Turnley, W. H., Bolino, M. C., Lester, S. W., & Bloodgood, J. M. (2003). The Impact of psychological contract fulfillment on the performance of in-role and organizational citizenship behaviors. *Journal of Management*, 29(2), 187-206.

Zhou, J.W., Plaisent, M., Zheng, L.L. and Bernard, P. (2014). Psychological Contract, Organizatonal Commitment and Work Satisfaction: Survey of Reserarchers in Chinese State-Owned Engineering Research Institutions. *Open Journal of Social Science*. 2, 217-225.



KUESIONER PENELITIAN

A. Identitas Responden

Isi dan berilah tanda silang (X) pada pilihan yang tersedia sesuai keadaan anda saat ini:

1. Jenis Kelamin

- Laki-laki
 Perempuan

2. Usia

- | | |
|--------------------------------------|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> <30 Tahun | <input type="checkbox"/> 41-50 Tahun |
| <input type="checkbox"/> 30-40 Tahun | <input type="checkbox"/> >50 Tahun |

3. Masa Kerja

- | | |
|-------------------------------------|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> <5 Tahun | <input type="checkbox"/> 10-20 Tahun |
| <input type="checkbox"/> 5-10 Tahun | <input type="checkbox"/> >20 Tahun |

4. Divisi Kerja

- | | |
|-------------------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Keuangan | <input type="checkbox"/> Penerbit |
| <input type="checkbox"/> Personalia | <input type="checkbox"/> Produksi |
| <input type="checkbox"/> Pemasaran | |

B. Variabel Penelitian

Petunjuk Pengisian:

Berikan tanda silang (X) pada kolom jawaban berikut ini yang menurut anda paling sesuai dengan kondisi atau keadaan yang anda alami/rasakan saat ini.

Keterangan:

- | | |
|---------------------------|-------------------|
| SS : Sangat Setuju | S : Setuju |
| N : Netral | TS : Tidak Setuju |
| STS : Sangat Tidak Setuju | |

Bagian I

| No. | Pertanyaan | SS | S | N | TS | STS |
|-----|--|----|---|---|----|-----|
| 1 | Saya bekerja hanya karena uang | | | | | |
| 2 | Saya lebih suka bekerja dengan jam kerja yang jelas | | | | | |
| 3 | Sangat penting bagi saya untuk tidak terlalu terlibat dalam pekerjaan | | | | | |
| 4 | Saya berharap untuk dibayar setiap bekerja lembur | | | | | |
| 5 | Saya datang bekerja semata-mata hanya untuk menyelesaikan pekerjaan | | | | | |
| 6 | Loyalitas saya kepada perusahaan hanya sebatas isi kontrak kerja | | | | | |
| 7 | Saya hanya melakukan kegiatan yang bermanfaat untuk menyelesaikan pekerjaan | | | | | |
| 8 | Saya termotivasi untuk berkontribusi 100% diperusahaan ini dengan imbalan tunjangan kerja dimasa depan | | | | | |
| 9 | Saya mempunyai jenjang karir yang jelas diperusahaan ini | | | | | |
| 10 | Saya bekerja semata-mata hanya untuk mewujudkan tujuan jangka pendek | | | | | |

Bagian II

| No. | Pertanyaan | SS | S | N | TS | STS |
|-----|--|----|---|---|----|-----|
| 1 | Saya berharap dapat memperoleh promosi jabatan sesuai masa kerja dan usaha yang saya lakukan | | | | | |
| 2 | Saya berharap bisa berkembang di perusahaan ini | | | | | |
| 3 | Saya merasa menjadi bagian dari perusahaan ini | | | | | |
| 4 | Saya merasa perusahaan menghargai usaha yang dilakukan karyawan | | | | | |
| 5 | Saya mempunyai kesempatan memperoleh promosi jabatan jika saya bekerja keras | | | | | |
| 6 | Saya akan terus bekerja di perusahaan ini kedepannya | | | | | |
| 7 | Saya sangat terlibat dalam perusahaan | | | | | |

Bagian III

| No. | Pertanyaan | SS | S | N | TS | STS |
|-----|--|----|---|---|----|-----|
| 1 | Saya bersedia memberikan usaha yang terbaik, bahkan melebihi yang diharapkan perusahaan, demi membantu kesuksesan perusahaan ini | | | | | |
| 2 | Saya menceritakan perusahaan ini kepada teman saya sebagai tempat bekerja yang sangat baik | | | | | |
| 3 | Saya merasa loyalitas saya rendah | | | | | |
| 4 | Saya akan menerima hampir semua tugas yang diberikan, demi bisa terus bekerja di perusahaan ini. | | | | | |
| 5 | Saya merasa saya dan perusahaan memiliki nilai atau pandangan yang sama. | | | | | |
| 6 | Saya bangga ketika menceritakan kepada orang lain bahwa saya adalah bagian dari perusahaan ini | | | | | |
| 7 | Asalkan jenis pekerjaannya serupa, saya bisa saja bekerja di perusahaan lain | | | | | |
| 8 | Perusahaan ini sangat menginspirasi saya untuk melakukan yang terbaik guna mencapai hasil kerja yang maksimal | | | | | |
| 9 | Meskipun hanya terjadi sedikit perubahan pada keadaan hidup saya saat ini, dapat menyebabkan saya meninggalkan perusahaan | | | | | |
| 10 | Saya sangat senang saya lebih memilih pekerjaan ini daripada pilihan pekerjaan lain yang pernah saya pertimbangkan | | | | | |
| 11 | Tidak banyak yang dapat saya peroleh jika saya terus bekerja disini kedepannya | | | | | |
| 12 | Saya sering merasa kesulitan menerima aturan perusahaan terkait hal-hal penting bagi karyawannya | | | | | |
| 13 | Saya sangat peduli pada nasib perusahaan ini | | | | | |
| 14 | Bagi saya perusahaan ini merupakan perusahaan terbaik untuk bekerja daripada perusahaan lain | | | | | |
| 15 | Memutuskan bekerja diperusahaan ini merupakan kesalahan yang salah lakukan | | | | | |





| | KT1 | KT2 | KT3 | KT4 | KT5 | KT6 | KT7 | KT8 | KT9 | KT10 | Total KT |
|---------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------------|
| KT10 Pearson Correlation | .090 | .244 | ,376** | .248 | .280 | ,322* | .164 | ,291* | .140 | 1 | ,498** |
| Sig. (2- tailed) | .545 | .098 | .009 | .092 | .057 | .027 | .270 | .047 | .348 | | .000 |
| N | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 |
| Total Pearson KT Correlation | ,592** | ,839** | ,681** | ,556** | ,662** | ,762** | ,729** | ,572** | ,584** | ,498** | 1 |
| Sig. (2- tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| N | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 |



UJI VALIDITAS KOMITMEN ORGANISASIONAL

Correlations

| | KO1 | KO2 | KO3 | KO4 | KO5 | KO6 | KO7 | KO8 | KO9 | KO10 | KO11 | KO12 | KO13 | KO14 | KO15 | TOTALKO | |
|-----|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|-------|---------|--------|
| KO1 | Pearson Correlation | 1 | ,427** | ,402** | ,324* | ,505** | ,302* | ,252 | ,350* | ,332* | ,164 | ,465** | ,232 | ,424** | ,247 | ,378** | ,585** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,003 | ,005 | ,026 | ,000 | ,039 | ,088 | ,016 | ,023 | ,269 | ,001 | ,117 | ,003 | ,094 | ,009 | ,000 |
| | N | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 |
| KO2 | Pearson Correlation | ,427** | 1 | ,278 | ,057 | ,380** | ,349* | ,431** | ,257 | ,252 | ,066 | ,242 | ,370* | ,393** | ,156 | ,416** | ,518** |
| | Sig. (2-tailed) | ,003 | | ,058 | ,705 | ,008 | ,016 | ,002 | ,081 | ,088 | ,660 | ,101 | ,011 | ,006 | ,296 | ,004 | ,000 |
| | N | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 |
| KO3 | Pearson Correlation | ,402** | ,278 | 1 | ,569** | ,485** | ,447** | ,250 | ,451** | ,594** | ,433** | ,448** | ,304* | ,488** | ,192 | ,385** | ,703** |
| | Sig. (2-tailed) | ,005 | ,058 | | ,000 | ,001 | ,002 | ,090 | ,001 | ,000 | ,002 | ,002 | ,038 | ,000 | ,196 | ,007 | ,000 |
| | N | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 |
| KO4 | Pearson Correlation | ,324* | ,057 | ,569** | 1 | ,374** | ,362* | ,218 | ,196 | ,434** | ,421** | ,368* | ,005 | ,427** | ,303* | ,156 | ,538** |
| | Sig. (2-tailed) | ,026 | ,705 | ,000 | | ,010 | ,012 | ,141 | ,187 | ,002 | ,003 | ,011 | ,973 | ,003 | ,038 | ,295 | ,000 |
| | N | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 |

| | | KO1 | KO2 | KO3 | KO4 | KO5 | KO6 | KO7 | KO8 | KO9 | KO10 | KO11 | KO12 | KO13 | KO14 | KO15 | TOTALKO |
|-----|-------------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|---------|
| KO5 | Pearson Correlation Sig. (2-tailed) | ,505** | ,380** | ,485** | ,374** | 1 | ,377** | ,418** | ,363* | ,478** | ,408** | ,610** | ,341* | ,407** | ,250 | ,301* | ,694** |
| | N | ,000 | ,008 | ,001 | ,010 | | ,009 | ,003 | ,012 | ,001 | ,004 | ,000 | ,019 | ,005 | ,091 | ,040 | ,000 |
| | N | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 |
| KO6 | Pearson Correlation Sig. (2-tailed) | ,302* | ,349* | ,447** | ,362* | ,377** | 1 | ,569** | ,542** | ,460** | ,558** | ,233 | ,463** | ,271 | ,540** | ,212 | ,715** |
| | N | ,039 | ,016 | ,002 | ,012 | ,009 | | ,000 | ,000 | ,001 | ,000 | ,114 | ,001 | ,065 | ,000 | ,153 | ,000 |
| | N | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 |
| KO7 | Pearson Correlation Sig. (2-tailed) | ,252 | ,431** | ,250 | ,218 | ,418** | ,569** | 1 | ,337* | ,574** | ,397** | ,375** | ,605** | ,462** | ,423** | ,331* | ,725** |
| | N | ,088 | ,002 | ,090 | ,141 | ,003 | ,000 | | ,020 | ,000 | ,006 | ,009 | ,000 | ,001 | ,003 | ,023 | ,000 |
| | N | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 |
| KO8 | Pearson Correlation Sig. (2-tailed) | ,350* | ,257 | ,451** | ,196 | ,363* | ,542** | ,337* | 1 | ,292* | ,477** | ,264 | ,560** | ,485** | ,258 | ,318* | ,653** |
| | N | ,016 | ,081 | ,001 | ,187 | ,012 | ,000 | ,020 | | ,046 | ,001 | ,072 | ,000 | ,001 | ,080 | ,029 | ,000 |
| | N | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 |

| | | KO1 | KO2 | KO3 | KO4 | KO5 | KO6 | KO7 | KO8 | KO9 | KO10 | KO11 | KO12 | KO13 | KO14 | KO15 | TOTALKO |
|------|---------------------|--------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|------|--------|-------|-------|---------|
| KO9 | Pearson Correlation | ,332* | ,252 | ,594** | ,434** | ,478** | ,460** | ,574** | ,292* | ,1 | ,400** | ,468** | ,254 | ,544** | ,308* | ,224 | ,716** |
| | Sig. (2-tailed) | ,023 | ,088 | ,000 | ,002 | ,001 | ,001 | ,000 | ,046 | ,005 | ,001 | ,084 | ,000 | ,035 | ,131 | ,000 | |
| | N | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 |
| KO10 | Pearson Correlation | ,164 | ,066 | ,433** | ,421** | ,408** | ,558** | ,397** | ,477** | ,400** | ,1 | ,287 | ,158 | ,306* | ,362* | ,144 | ,604** |
| | Sig. (2-tailed) | ,269 | ,660 | ,002 | ,003 | ,004 | ,000 | ,006 | ,001 | ,005 | ,050 | ,288 | ,036 | ,012 | ,333 | ,000 | |
| | N | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 |
| KO11 | Pearson Correlation | ,465** | ,242 | ,448** | ,368* | ,610** | ,233 | ,375** | ,264 | ,468** | ,287 | ,1 | ,253 | ,527** | ,279 | ,236 | ,634** |
| | Sig. (2-tailed) | ,001 | ,101 | ,002 | ,011 | ,000 | ,114 | ,009 | ,072 | ,001 | ,050 | ,086 | ,000 | ,058 | ,110 | ,000 | |
| | N | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 |
| KO12 | Pearson Correlation | ,232 | ,370* | ,304* | ,005 | ,341* | ,463** | ,605** | ,560** | ,254 | ,158 | ,253 | ,1 | ,209 | ,358* | ,337* | ,590** |
| | Sig. (2-tailed) | ,117 | ,011 | ,038 | ,973 | ,019 | ,001 | ,000 | ,000 | ,084 | ,288 | ,086 | ,158 | ,014 | ,021 | ,000 | |
| | N | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 |

| | | KO1 | KO2 | KO3 | KO4 | KO5 | KO6 | KO7 | KO8 | KO9 | KO10 | KO11 | KO12 | KO13 | KO14 | KO15 | TOTALKO |
|----------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|-------|-------|-------|--------|---------|
| KO13 | Pearson Correlation | ,424** | ,393** | ,488** | ,427** | ,407** | ,271 | ,462** | ,485** | ,544** | ,306* | ,527** | ,209 | 1 | ,233 | ,436** | ,691** |
| | Sig. (2-tailed) | ,003 | ,006 | ,000 | ,003 | ,005 | ,065 | ,001 | ,001 | ,000 | ,036 | ,000 | ,158 | | ,116 | ,002 | ,000 |
| | N | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 |
| KO14 | Pearson Correlation | ,247 | ,156 | ,192 | ,303* | ,250 | ,540** | ,423** | ,258 | ,308* | ,362* | ,279 | ,358* | ,233 | 1 | ,287 | ,557** |
| | Sig. (2-tailed) | ,094 | ,296 | ,196 | ,038 | ,091 | ,000 | ,003 | ,080 | ,035 | ,012 | ,058 | ,014 | ,116 | | ,050 | ,000 |
| | N | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 |
| KO15 | Pearson Correlation | ,378* | ,416* | ,385* | ,156 | ,301* | ,212 | ,331* | ,318* | ,224 | ,144 | ,236 | ,337* | ,436* | ,287 | 1 | ,534** |
| | Sig. (2-tailed) | ,009 | ,004 | ,007 | ,295 | ,040 | ,153 | ,023 | ,029 | ,131 | ,333 | ,110 | ,021 | ,002 | ,050 | | ,000 |
| | N | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 |
| TOTAL KO | Pearson Correlation | ,585* | ,518* | ,703* | ,538* | ,694* | ,715* | ,725* | ,653* | ,716* | ,604* | ,634* | ,590* | ,691* | ,557* | ,534* | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | |
| | N | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 |



LAMPIRAN III

UJI RELIABILITAS

UJI RELIABILITAS KONTRAK PSIKOLOGIS TRANSAKSIONAL

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 47 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 47 | 100,0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,844 | 10 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| KT1 | 31,79 | 14,736 | ,480 | ,835 |
| KT2 | 31,89 | 13,228 | ,781 | ,806 |
| KT3 | 31,91 | 14,558 | ,597 | ,826 |
| KT4 | 32,32 | 15,483 | ,470 | ,837 |
| KT5 | 32,13 | 14,157 | ,553 | ,829 |
| KT6 | 32,00 | 13,739 | ,683 | ,816 |
| KT7 | 32,00 | 13,478 | ,627 | ,821 |
| KT8 | 31,96 | 15,042 | ,468 | ,836 |
| KT9 | 32,15 | 14,608 | ,461 | ,838 |
| KT10 | 31,83 | 14,927 | ,347 | ,850 |

UJI RELIABILITAS KONTRAK PSIKOLOGIS RELASIONAL

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 47 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 47 | 100,0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,889 | 7 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| KR1 | 21,68 | 8,309 | ,740 | ,866 |
| KR2 | 21,74 | 8,846 | ,758 | ,864 |
| KR3 | 21,89 | 8,401 | ,787 | ,859 |
| KR4 | 21,98 | 9,065 | ,700 | ,871 |
| KR5 | 22,06 | 9,322 | ,711 | ,871 |
| KR6 | 22,19 | 9,245 | ,628 | ,879 |
| KR7 | 22,15 | 9,564 | ,491 | ,896 |

UJI RELIABILITAS KOMITMEN ORGANISASIONAL

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 47 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 47 | 100,0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,890 | 15 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| KO1 | 49,15 | 63,869 | ,525 | ,885 |
| KO2 | 49,36 | 64,453 | ,448 | ,887 |
| KO3 | 49,06 | 61,148 | ,646 | ,880 |
| KO4 | 49,62 | 64,068 | ,469 | ,886 |
| KO5 | 49,62 | 62,372 | ,645 | ,881 |
| KO6 | 49,49 | 61,081 | ,661 | ,879 |
| KO7 | 49,85 | 58,303 | ,653 | ,879 |
| KO8 | 49,11 | 61,010 | ,582 | ,882 |
| KO9 | 49,91 | 57,949 | ,638 | ,880 |
| KO10 | 49,57 | 61,119 | ,518 | ,885 |
| KO11 | 49,19 | 61,463 | ,562 | ,883 |
| KO12 | 49,47 | 61,646 | ,506 | ,886 |
| KO13 | 49,19 | 61,854 | ,637 | ,880 |
| KO14 | 49,81 | 62,680 | ,476 | ,886 |
| KO15 | 49,00 | 63,391 | ,455 | ,887 |



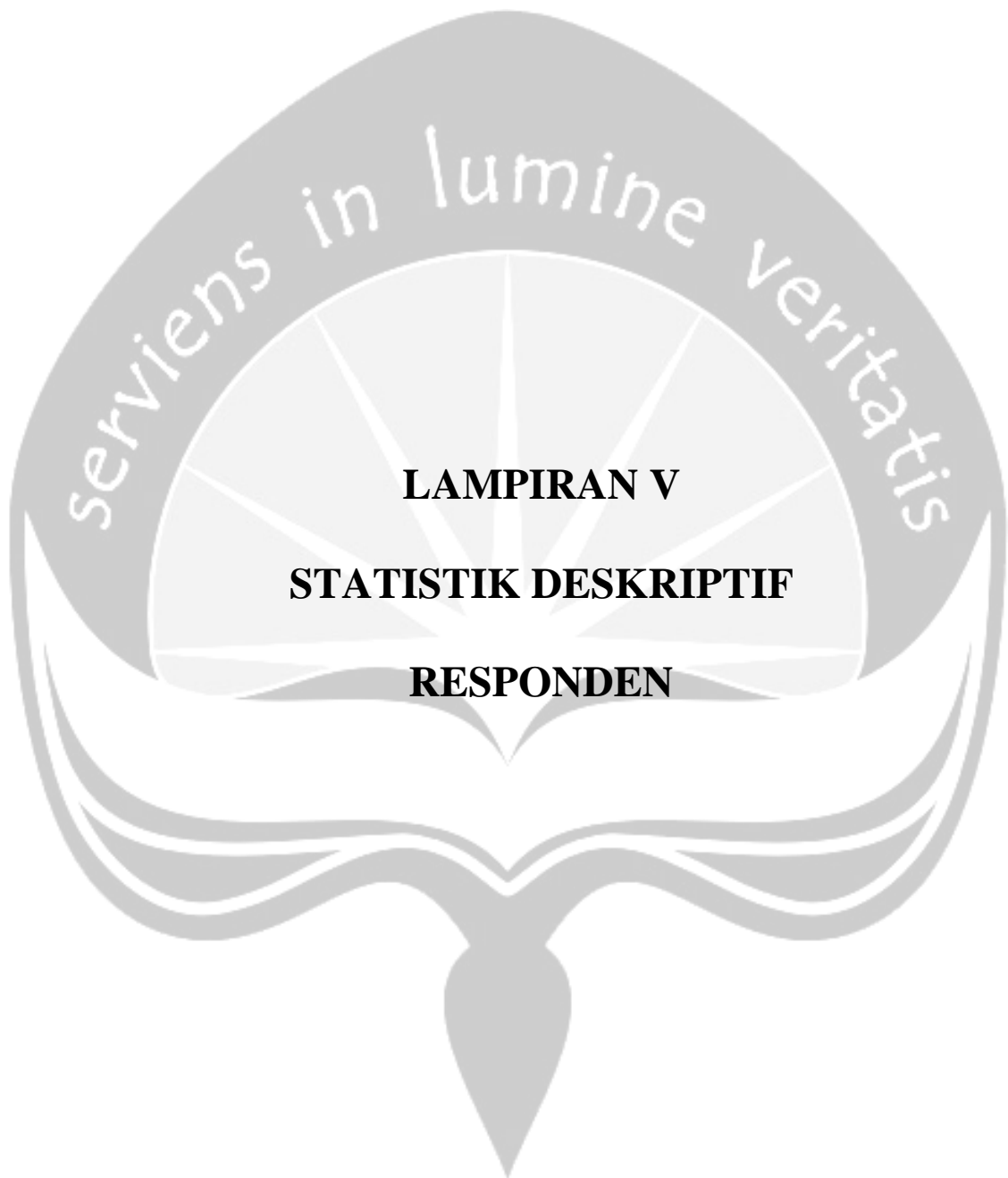
KT = KONTRAK PSIKOLOGIS TRANSAKSIONAL**N = 47**

| n | KT1 | KT2 | KT3 | KT4 | KT5 | KT6 | KT7 | KT8 | KT9 | KT10 | TOTAL |
|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|-------|
| 1 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 43 |
| 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 6 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 33 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 33 |
| 9 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 38 |
| 10 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 29 |
| 11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 29 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 35 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 38 |
| 14 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 32 |
| 15 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 30 |
| 16 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 31 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 38 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 37 |
| 20 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 36 |
| 21 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 34 |
| 22 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 37 |
| 23 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 31 |
| 24 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 34 |
| 25 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 |
| 26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 32 |
| 27 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 34 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 38 |
| 29 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 31 |
| 30 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 33 |
| 31 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 32 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 40 |
| 33 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 26 |
| 34 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 32 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 38 |
| 36 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 33 |
| 37 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 32 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 42 |
| 39 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 44 |
| 40 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 33 |
| 41 | 5 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 36 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 38 |
| 43 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 34 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 41 |
| 45 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 46 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 39 |

KO = KOMITMEN ORGANISASIONAL

N = 47

| n | KO1 | KO2 | KO3 | KO4 | KO5 | KO6 | KO7 | KO8 | KO9 | KO10 | KO11 | KO12 | KO13 | KO14 | KO15 | TOTAL |
|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|------|------|------|------|-------|
| 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 69 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 58 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 58 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 61 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 58 |
| 6 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 42 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 56 |
| 8 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 2 | 5 | 2 | 4 | 43 |
| 9 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 54 |
| 10 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 57 |
| 11 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 46 |
| 12 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 59 |
| 13 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 56 |
| 14 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 46 |
| 15 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 46 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 56 |
| 17 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 59 |
| 18 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 49 |
| 19 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 46 |
| 20 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 49 |
| 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 43 |
| 22 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 2 | 2 | 56 |
| 23 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 44 |
| 24 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 44 |
| 25 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 43 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 58 |
| 27 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 42 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 52 |
| 29 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 56 |
| 30 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 47 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 58 |
| 32 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 65 |
| 33 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 36 |
| 34 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 56 |
| 35 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 44 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 1 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 45 |
| 37 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 49 |
| 38 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 72 |
| 39 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 73 |
| 40 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 44 |
| 41 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 56 |
| 42 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 65 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 56 |
| 44 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 49 |
| 45 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 61 |
| 46 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 54 |
| 47 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 53 |



HASIL ANALISIS DESKRIPTIF RESPONDEN

JENIS KELAMIN

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Laki-laki | 23 | 48,9 | 48,9 | 48,9 |
| | Perempuan | 24 | 51,1 | 51,1 | 100,0 |
| | Total | 47 | 100,0 | 100,0 | |

USIA

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | < 30 tahun | 9 | 19,1 | 19,1 | 19,1 |
| | 30 - 40 tahun | 16 | 34,0 | 34,0 | 53,2 |
| | 41 - 50 tahun | 14 | 29,8 | 29,8 | 83,0 |
| | > 50 tahun | 8 | 17,0 | 17,0 | 100,0 |
| | Total | 47 | 100,0 | 100,0 | |

MASA KERJA

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | < 5 tahun | 13 | 27,7 | 27,7 | 27,7 |
| | 5 - 10 tahun | 15 | 31,9 | 31,9 | 59,6 |
| | 11 - 20 tahun | 12 | 25,5 | 25,5 | 85,1 |
| | > 20 tahun | 7 | 14,9 | 14,9 | 100,0 |
| | Total | 47 | 100,0 | 100,0 | |

DIVISI KERJA

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | keuangan | 11 | 23,4 | 23,4 | 23,4 |
| | personalia | 8 | 17,0 | 17,0 | 40,4 |
| | pemasaran | 11 | 23,4 | 23,4 | 63,8 |
| | penerbit | 8 | 17,0 | 17,0 | 80,9 |
| | produksi | 9 | 19,1 | 19,1 | 100,0 |
| | Total | 47 | 100,0 | 100,0 | |



ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL

Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|----------------------------------|----|---------|---------|--------|----------------|
| kontrak psikologis transaksional | 47 | 2,60 | 4,40 | 3,5553 | ,41797 |
| kontrak psikologis relasional | 47 | 2,57 | 4,43 | 3,6589 | ,49455 |
| komitmen organisasional | 47 | 2,40 | 4,87 | 3,5306 | ,55888 |
| Valid N (listwise) | 47 | | | | |

KONTRAK PSIKOLOGIS TRANSAKSIONAL

Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|----|---------|---------|------|----------------|
| KT1 | 47 | 2 | 5 | 3,77 | ,633 |
| KT2 | 47 | 2 | 5 | 3,66 | ,668 |
| KT3 | 47 | 3 | 5 | 3,64 | ,568 |
| KT4 | 47 | 2 | 4 | 3,23 | ,476 |
| KT5 | 47 | 2 | 5 | 3,43 | ,683 |
| KT6 | 47 | 2 | 5 | 3,55 | ,653 |
| KT7 | 47 | 2 | 5 | 3,55 | ,746 |
| KT8 | 47 | 2 | 5 | 3,60 | ,577 |
| KT9 | 47 | 2 | 5 | 3,40 | ,681 |
| KT10 | 47 | 2 | 5 | 3,72 | ,743 |
| Valid N (listwise) | 47 | | | | |

KONTRAK PSIKOLOGIS RELASIONAL

Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|----|---------|---------|------|----------------|
| KR1 | 47 | 2 | 5 | 3,94 | ,734 |
| KR2 | 47 | 2 | 5 | 3,87 | ,612 |
| KR3 | 47 | 2 | 5 | 3,72 | ,682 |
| KR4 | 47 | 2 | 5 | 3,64 | ,605 |
| KR5 | 47 | 3 | 5 | 3,55 | ,544 |
| KR6 | 47 | 2 | 5 | 3,43 | ,617 |
| KR7 | 47 | 2 | 5 | 3,47 | ,654 |
| Valid N (listwise) | 47 | | | | |

KOMITMEN ORGANISASIONAL**Descriptive Statistics**

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|----|---------|---------|------|----------------|
| KO1 | 47 | 2 | 5 | 3,81 | ,711 |
| KO2 | 47 | 2 | 5 | 3,60 | ,742 |
| KO3 | 47 | 2 | 5 | 3,89 | ,840 |
| KO4 | 47 | 2 | 5 | 3,34 | ,760 |
| KO5 | 47 | 2 | 5 | 3,34 | ,731 |
| KO6 | 47 | 2 | 5 | 3,47 | ,830 |
| KO7 | 47 | 2 | 5 | 3,11 | 1,088 |
| KO8 | 47 | 1 | 5 | 3,85 | ,932 |
| KO9 | 47 | 1 | 5 | 3,04 | 1,141 |
| KO10 | 47 | 1 | 5 | 3,38 | 1,012 |
| KO11 | 47 | 2 | 5 | 3,77 | ,914 |
| KO12 | 47 | 2 | 5 | 3,49 | ,975 |
| KO13 | 47 | 1 | 5 | 3,77 | ,786 |
| KO14 | 47 | 1 | 5 | 3,15 | ,908 |
| KO15 | 47 | 2 | 5 | 3,96 | ,859 |
| Valid N (listwise) | 47 | | | | |



REGRESI LINEAR BERGANDA

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,705 ^a | ,497 | ,475 | 6,060 |

a . Predictors: (Constant), kontrak psikologis transaksional, kontrak psikologis relasional

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 1599,090 | 2 | 799,545 | 21,771 | ,000 ^b |
| | Residual | 1615,889 | 44 | 36,725 | | |
| | Total | 3214,979 | 46 | | | |

a. Dependent Variable: komitmen organisasional

b. Predictors: (Constant), kontrak psikologis transaksional, kontrak psikologis relasional

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1,626 | 7,945 | | ,205 | ,839 |
| | kontrak psikologis transaksional | ,744 | ,284 | ,372 | 2,620 | ,012 |
| | kontrak psikologis relasional | ,972 | ,343 | ,403 | 2,836 | ,007 |

a. Dependent Variable: komitmen organisasional



LAMPIRAN VIII
SURAT KETERANGAN
PENELITIAN



PENERBIT & PERCETAKAN
ANDI OFFSET

Jl. Beo 38 - 40 Telp. (0274) 561881, Fax. (0274) 588282 Yogyakarta 55281
E-mail : hrdpenerbitandi@gmail.com Website : www.andipublisher.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : 138/AO/Pers-Umum/II/2019

Yang bertanda tangan di bawah ini, menerangkan bahwa mahasiswa :

Nama : **Lilis Wulandari**
No. Mahasiswa : 140321485
Program Studi : Manajemen
Fakultas Ekonomi
Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Telah mengadakan Penelitian di CV. ANDI OFFSET Yogyakarta dari tanggal 15 September 2018 sampai dengan bulan 31 Oktober 2018 dalam rangka mengumpulkan keterangan dan data untuk pembuatan skripsi dengan judul :

“Pengaruh Kontrak Psikologis Transaksional dan Kontrak Psikologis Relasional Terhadap Komitmen Afektif Karyawan CV Andi Offset Yogyakarta ”

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 18 Februari 2019



Antonius Ananta Nugraha
Kepala Bagian Personalia & umum